

# SABERES

Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales

VOLUMEN 5 ~ AÑO 2007

Separata



**LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA RELACIÓN  
LABORAL ESPECIAL DE SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR**

**Cristina Ayala del Pino**



UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO  
Facultad de Estudios Sociales  
Villanueva de la Cañada

© Cristina Ayala del Pino

© Universidad Alfonso X el Sabio  
Avda. de la Universidad,1  
28691 Villanueva de la Cañada (Madrid, España)

*Saberes*, vol. 5, 2007

ISSN: 1695-6311

No está permitida la reproducción total o parcial de este artículo ni su almacenamiento o transmisión, ya sea electrónico, químico, mecánico, por fotocopia u otros métodos, sin permiso previo por escrito de los titulares de los derechos.

## LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR

Cristina Ayala del Pino<sup>1</sup>

**RESUMEN:** Estudio de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la relación laboral especial de servicio del hogar familiar. En este artículo se afronta el ámbito subjetivo de aplicación de la Ley de Prevención con carecer general en las relaciones de trabajo de carácter especial y, en concreto, la exclusión expresa de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar.

**PALABRAS CLAVE:** prevención de riesgos, relación laboral especial de servicio del hogar familiar, ámbito subjetivo, exclusión.

**SUMARIO:** 1.- El deber de seguridad y salud laboral 2.- El ámbito subjetivo de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 3.- La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las relaciones de trabajo de carácter especial 3.1. La exclusión absoluta y expresa de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar. A) ¿Qué protección tiene garantiza el empleado del hogar? B) ¿Qué posibles medidas de prevención pueden adoptarse?

### *1. El deber de seguridad y salud laboral*

Es indiscutible, que la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales ha de tenerse en cuenta la regulación de las condiciones de seguridad y salud laboral. Por ello, parece conveniente analizar con carácter general su ámbito subjetivo y la aplicación a las relaciones laborales especiales, así como estudiar pormenorizadamente la exclusión íntegra del personal doméstico.

### *2. El ámbito subjetivo de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*

---

<sup>1</sup>Profesora Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Alfonso X El Sabio y Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales extiende su ámbito subjetivo de aplicación a diferentes colectivos, concretando de este modo el principio de generalidad, que constituye una de las novedades más relevantes de dicha norma<sup>2</sup>, confirmándose con ello la vocación de universalidad<sup>3</sup> que predica la misma 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 el ámbito en el que éste se preste<sup>4</sup>. Ahora bien, la propia Ley prevé varios supuestos de ruptura con el mencionado principio. La quiebra de éste se produce por la incorporación en la norma de unos criterios que determinan la exclusión de los trabajadores de servicio del hogar familiar y del personal militar de dicho ámbito<sup>5</sup>.

Con carácter general, para la Ley 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 engloba a un colectivo de trabajadores que prestan sus servicios de

---

<sup>2</sup>De novedad más importante habla FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria*, 2.ª ed., Dykinson, Madrid, 2001, pág. 33. O como indica la doctrina “la LPRL introdujo una profunda modificación en el aspecto relativo a su alcance subjetivo que expande su tradicional protección ligada al trabajo por cuenta ajena hacia toda actividad productiva”. Esta interpretación puede verse en SEMPERE NAVARRO, A. V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo*, Civitas, Madrid, 2001, pág. 55.

<sup>3</sup>Al respecto CASAS BAAMONDE, M. E., reconoce que “la vocación generalizadora o universal de aplicación de la Directiva Marco es clara”. Al respecto véase “La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales: objetivos, características formales y principales novedades”, en AA.VV., *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Málaga, diciembre 1995, (Coord.) R., ESCUDERO RODRÍGUEZ, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Málaga, 1997, págs. 33 y 40.

<sup>4</sup>Vid., BOTANA LÓPEZ, J. M.: “Objeto, ámbito de aplicación y definiciones”, en AA.VV., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, (Coord.) M., IGLESIAS CABERO, 1.ª ed., Civitas, Madrid, 1997, págs. 34 y 35.

<sup>5</sup>Ahora bien, a pesar de tratarse de exclusiones subjetivas, ni el alcance de la exclusión ni los motivos de la misma coinciden. Es más, la forma de exclusión es diferente, para los primeros es explícita y para los segundos es implícita. En extenso sobre la exclusión expresa del personal militar del ámbito subjetivo de la Ley de Prevención, véase MORENO MÁRQUEZ, A.: *Los Sujetos Protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, Navarra, 2002, págs. 46 a 49 y 155 y ss.

forma dependiente y por cuenta ajena<sup>6</sup>. En este sentido, se ha reconocido 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”<sup>7</sup>, pues le coloca en una posición de riesgo, a la vez que le hace titular del derecho a la protección frente al mismo y, por consiguiente, dentro del ámbito de aplicación de la Ley.

Ahora bien, no es un criterio unívoco porque la norma deja al margen trabajadores asalariados que realizan un trabajo subordinado, ya que el legislador ha elaborado una lista cerrada de los sujetos amparados bajo su cobertura. Lo que significa que sólo estos últimos y no otros se encuentran bajo el ámbito de aplicación de la Ley<sup>8</sup>. Nos referimos, entre otros, a los empleados del hogar familiar. En este caso parece que lo que importa no es que el sujeto desarrolle una actividad de forma subordinada, ni que la realice en el marco de un determinado vínculo jurídico, sino el hecho de tener una determinada condición, siendo precisamente el criterio subjetivo el que opera con carácter restrictivo.

---

<sup>6</sup>El sujeto central de las medidas que la LPRL prevé no es otro que el trabajador por cuenta ajena o asalariado. De hecho, la relación de trabajo y, por ende, el sometimiento del trabajador al poder de organización y dirección del empresario en materia de prevención de riesgos laborales adquiere unas connotaciones especiales, o, lo que es lo mismo “dota de perfiles propios a la relación entre riesgo y trabajo”. Esta interpretación puede verse en SEMPERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho...*, op. cit., pág. 19; de ahí que la protección del trabajo sea fundamental. En similar sentido GONZÁLEZ ORTEGA, S., SEQUEIRA DE FUENTES, M., y TEJEDOR REDONDO, L.: *Derecho del Trabajo en la Empresa*, Colex, Madrid, 2001, pág. 415.

<sup>7</sup>*Vid.*, PÉREZ GUERRERO, M. L., y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “Prevención y nuevos riesgos laborales: el caso de los trabajadores puestos a disposición”, *TL*, núm. 50, 1999, pág. 107.

<sup>8</sup> De hecho, la exhaustividad subjetiva pretendida por la legislación preventiva en aras a cumplimentar el objetivo de sistematización de la materia, muestra que existen omisiones o carencias de determinados trabajadores que debieran haberse incluido en ese afán de universalidad tales como los trabajos de colaboración social, los trabajos de ejecución de penas, los realizados por voluntarios, etc. Esta interpretación puede verse en SEMPERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho...*, op. cit., pág. 55.

### 3. La aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las relaciones de trabajo de carácter especial

Las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores y las especiales están incluidas en el ámbito de aplicación de la Ley de Prevención. Las primeras al amparo del artículo 3 LPRL y las segundas, porque a pesar de que tienen un tratamiento propio y específico, ello no significa que dejen de ser laborales<sup>9</sup>. Pero, 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 el Estatuto de los Trabajadores<sup>10</sup> o mediante remisiones expresas sus normas reguladoras aluden a la protección en materia de seguridad y salud<sup>11</sup>. Lo determinante, pues, no es su calificación como especiales sino como laborales<sup>12</sup>, aunque tengan un régimen jurídico propio, distinto de la normativa común, ello no significa que dejen de ser relaciones laborales en sentido genérico.

Por último, hay que advertir que la extensión de la protección en materia de seguridad y salud dentro del ámbito de estas relaciones no es absoluto sino matizado por la exclusión de la relación laboral de carácter

---

<sup>9</sup> En concreto, sobre la incidencia de esta materia de prevención de riesgos laborales, véanse MONTOYA MELGAR, A., y PIZÁ GRANADOS, J.: *Curso de Seguridad y Salud en el trabajo*, Mc Graw Hill, Madrid, 2001, págs. 68 y ss.

<sup>10</sup> El 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.

<sup>11</sup> Cfr., 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, A., y PIZÁ GRANADOS, J.: *Curso...*, op. cit., pág. 70.

<sup>12</sup> Al respecto RODRÍGUEZ RAMOS, P T.: *La relación laboral especial de los estibadores portuarios*, Trotta, Madrid, 1997, pág. 368, reconoce que lo importante a efectos preventivos no es su calificación como especiales sino como laborales.

especial de servicio del hogar familiar, que a continuación pasamos a analizar.

### *3.1. La exclusión absoluta y expresa de la relación laboral especial de servicio del hogar familiar*

El legislador opta por excluir a los que trabajan en el marco de una relación laboral especial de servicio del hogar familiar. El colectivo de trabajadores domésticos queda expresamente excluido del ámbito de aplicación de la Ley de Prevención a partir de la incorporación de un criterio que es de tipo subjetivo.

En concreto, el artículo 3 de la Directiva Marco 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 familiar<sup>13</sup>, 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 tales<sup>14</sup>. Esta norma comunitaria, pese a ofrecer un concepto amplio de trabajador para su protección en materia preventiva, a su vez, expulsa de su regulación a estos sujetos.

Por lo que se refiere a la Ley de Prevención, el artículo 3 LPRL incluye en su ámbito de aplicación 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. En esta última, es cierto que aparecen

---

<sup>13</sup>Vid., GARCÍA VALVERDE, M. D.: “Una exclusión “particular” de la Ley de prevención de riesgos: el servicio del hogar familiar”, en AA.VV., *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, (Coord.) R., ESCUDERO RODRÍGUEZ, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Málaga, diciembre de 1995, Málaga, 1997, págs. 170 y 171.

<sup>14</sup>Para PÉREZ ALENCART, A.: *El Derecho Comunitario Europeo de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*, Tecnos, Madrid, 1993, pág. 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, F.: “La Directiva marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del Ordenamiento español”, *RL*, núm. 8, 1991, pág. 50, al referirse al fundamento de exclusión de este colectivo en la norma comunitaria.

las notas de la laboralidad, pero junto a ellas se pueden contemplar determinados rasgos propios de cada una de las relaciones laborales especiales que se manifiestan, en cierta manera, como alteraciones de los elementos que permiten la catalogación como laboral del contrato, pero que no impiden su consideración como laboral, ni su inclusión en el ámbito de aplicación de la Ley. Sin embargo, esta afirmación no se corresponde con la realidad ya que el apartado cuarto del precepto citado, conforme a la línea adoptada por la Directiva Marco, excluye de su ámbito a “la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”<sup>15</sup>. El legislador establece cuáles son los colectivos que están incluidos en el ámbito de aplicación de la norma, las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, por esta razón en el momento de excluir al personal doméstico lo hace señalando la concreta relación laboral especial. Esta exclusión supone la ruptura del principio de generalidad de la Ley.

Al respecto hay que advertir que ni la Directiva Marco ni la Ley de Prevención de Riesgos Laborales señalan cuál es el fundamento que lleva a esta exclusión. Respecto a su seguridad, los trabajadores domésticos realizan una actividad de la que derivan unos riesgos, en un ámbito 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 del mismo. De ahí que al tratar de averiguar el fundamento de la quiebra del principio de generalidad sea necesario hacer referencia a los motivos que han llevado a la expulsión de estos sujetos del ámbito de aplicación tanto de la Directiva como de la Ley de Prevención.

Esta relación laboral especial presenta una serie de peculiaridades que la dotan de singularidad y la distinguen tanto de la relación laboral

---

<sup>15</sup>En efecto, literalmente dice que: “La presente Ley tampoco será de aplicación a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”. Al respecto véanse, DÍAZ MOLINER, R.: *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, págs. 224 y 225; GONZÁLEZ ORTEGA, S., y APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales*, Trotta, Madrid, 1996, pág. 64; MILLÁN VILLANUEVA, A. J.: “Planteamientos conceptuales, y nuevos ámbitos objetivos y subjetivos en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales”, en AA.VV., *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, (Coord.) R., ESCUDERO RODRÍGUEZ, Málaga, diciembre de 1995, Málaga, 1997, pág. 157 y SEMPERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho...*, op. cit., págs. 71 y 72.

común como de otras relaciones laborales especiales. Por ello, conviene acudir a esas singularidades que, en principio, parecen justificar esta exclusión, para comprobar si realmente sirven de fundamento para dejar al margen de la regulación común al personal doméstico.

Como es sabido, el empresario asume la obligación básica de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos vinculados al trabajo y el trabajador ha de velar por su propia seguridad y salud conforme a su formación y a las instrucciones emanadas del primero. Pues bien, la exclusión de los trabajadores domésticos vendría fundamentada tanto por la especial interrelación que en el trabajo de servicio del hogar familiar existe entre las condiciones laborales del trabajador y las del empleador, como por las peculiaridades del lugar donde se presta el trabajo que dificultan la aplicación de determinadas previsiones normativas generales en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>16</sup>.

Ahora bien, a efectos de la prevención, el lugar o el espacio en que se ejecutan los servicios o la organización familiar con un propósito productivo no justifican su exclusión<sup>17</sup>. Más bien, la ausencia de regulación se debe a las dificultades existentes en cuanto a la aplicación de la Ley en este sector. De este modo cabe recordar que la propia Exposición de Motivos del Real Decreto 1424/1985 establece que la especialidad se halla en el propio ámbito donde se desarrolla la prestación de servicios, en la mutua confianza y flexibilidad que ambas partes se conceden recíprocamente. Junto a estas singularidades, “no cabe tampoco olvidar que en el ámbito familiar en el que se desarrolla se proyectan derechos constitucionales, relativos a la intimidad personal y familiar”, que resultan incompatibles con la aplicación de determinadas medidas preventivas, sobre todo porque la preservación de la intimidad y la inviolabilidad del

<sup>16</sup>Así lo reconoce PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La Directiva...”, op. cit., pág. 50, al referirse al fundamento de exclusión de este colectivo en la norma comunitaria.

<sup>17</sup>Es más, la justificación de la exclusión sobre la base del lugar específico carece de fundamento, pues, existen otras figuras, tales como el trabajo a domicilio, que no han sido excluidas. Hay que advertir, además, que el concepto de hogar familiar es muy amplio debido a la dificultad de dar una definición unitaria de familia como consecuencia de la aparición de nuevas y diversas formas de convivencia. Esta interpretación puede verse en RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación laboral especial de servicio del hogar familiar”, en AA.VV., *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, dirigidos por E. BORRAJO DACRUZ, EDERSA, Madrid, T. II, Vol. II, 1987, pág. 48 y SCHNEIDER DE VILLEGAS, G.: “Trabajadores a domicilio: Necesidad de una protección especial”, *RIT*, Vol., 109, núm. 3, 1990, págs. 374 y 375.

domicilio<sup>18</sup> del empleador dificulta compatibilizar el control externo de la situación de seguridad, ya que no es posible la entrada en éste “sin consentimiento del titular o resolución judicial” (art. 18.2 CE); y, sobre todo, por el hecho de no tratarse de una organización productiva.

Estas peculiaridades no impiden que la relación se califique como laboral de carácter especial. Sin embargo, en el ámbito de la seguridad y salud laboral, puede pensarse que habida cuenta de estas singularidades habría que acudir a las mismas con el propósito de hallar un criterio que sirva de fundamento para justificar por qué el legislador ha excluido a estos trabajadores del ámbito de aplicación de la Ley<sup>19</sup>.

Ahora bien, la Ley de Prevención no hace referencia a ninguna de las singularidades optando por una exclusión absoluta de esta relación laboral especial, por lo que resulta necesario estudiar hasta qué punto influyen en ella. En cualquier caso, lo que sí manifiesta es la existencia de una colisión entre los derechos que operan en el ámbito del hogar familiar y el derecho a la seguridad y salud laboral del trabajador que presta servicios en ese espacio.

En definitiva, observamos que las peculiaridades justifican su existencia y que, en materia de prevención de riesgos laborales, se superponen a la subordinación, que se expresa a través del principio de generalidad.

Ahora bien, hay que advertir que la exclusión no significa que a estos trabajadores se les niegue su derecho a la seguridad y salud laboral. Al respecto se hace referencia a la obligación legal del titular del hogar familiar de cuidar que el trabajo de sus empleados se realice “en las debidas condiciones de seguridad e higiene” (arts. 3.4 LPRL y 13 RDSHF). En consecuencia, la norma los excluye, pero al mismo tiempo les ofrece una protección en materia de prevención de riesgos laborales aunque se haga a partir de una regulación ajena a la norma de prevención.

---

<sup>18</sup>Véanse sobre estos derechos fundamentales DE LAS CUEVAS GONZÁLEZ, F.: “Derechos fundamentales y relaciones laborales”, en AA.VV., *Jornadas sobre Derecho del Trabajo y Constitución*, organizadas por el Consejo General de Colegios de Graduados Sociales, edición preparada por J. A., LINARES LORENTE, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, MTSS, Madrid, 1985, págs. 270 y 271; MARTÍNEZ DE PISÓN CAVERO, J.: *El derecho a la intimidad en la jurisprudencia constitucional*, Civitas, Madrid, 1993 y RUÍZ MIGUEL, C.: *La configuración constitucional del derecho a la intimidad*, Tecnos, Madrid, 1995.

<sup>19</sup>Vid., PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La Directiva...”, op. cit., pág. 50.

A continuación parece conveniente analizar cómo influyen estas singularidades en su exclusión del ámbito de aplicación de la Ley:

*Primera.*- El trabajador presta sus servicios para una organización familiar, que recibe el resultado de la prestación y lo disfruta<sup>20</sup>.

Desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales no puede afirmarse que esta peculiaridad tenga relevancia a la hora de adoptar medidas preventivas. Tampoco la tiene el lugar en el que se prestan los servicios<sup>21</sup>. Sin embargo, hay que advertir 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 caso de la cocina de un hospital, de un hotel, de un pequeño hostel o de una casa de turismo rural. En consecuencia, el lugar donde se realiza el trabajo no es lo que debe determinar la exclusión de este colectivo.

*Segunda.*- 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<sup>22</sup>, lo relevante es que sea uno de los miembros de la organización familiar y no una persona ajena a la misma.

Esta singularidad sí puede haber tenido relevancia para excluir a estos trabajadores del ámbito de aplicación de la Ley, y se encuentra directamente relacionada con el hecho de que los servicios domésticos se presten en el hogar familiar, ya que el titular del mismo no es un empresario.

Lo dicho es importante porque el motivo para su exclusión puede estar ligado a razones económicas. Como es sabido, su propósito es que el trabajador 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 beneficios, por lo que el salario que recibe su empleado se convierte en un gasto para el hogar que se incrementaría si se

<sup>20</sup>En este sentido, véanse DE LA VILLA GIL, L. E.: “La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar”, *DL*, 1985, pág. 207 y QUESADA SEGURA, R.: *El contrato de servicio doméstico*, La Ley, Madrid, págs. 65 y ss.

<sup>21</sup>Como es sabido, puede tratarse de un domicilio fijo o aquel en el que la familia resida temporalmente, por ejemplo, un lugar de vacaciones. Por todas, véase la STSJ de Castilla y León/Burgos, de 2 de noviembre de 1998 (AS 1998, 4475).

<sup>22</sup>Al respecto véanse QUESADA SEGURA, R.: *El contrato...*, op. cit., pág. 118; RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.: “La relación...”, pág. 50 y SALA FRANCO, T.: “La relación laboral especial del servicio del hogar familiar y el contrato de trabajo doméstico”, *RL*, T. I, núm. 4, 1986, pág. 289.

exigiese la adopción de medidas preventivas y, sobre todo, si se impusieran las sanciones previstas en la Ley por su incumplimiento.

Desde un punto de vista preventivo estas razones no son admisibles, ni pueden justificar la opción del legislador, lo que no impide que realmente hayan sido tenidas en cuenta para excluir a este colectivo de la norma.

*Tercera.-* Las labores domésticas no son relevantes a efectos de la exclusión de estos trabajadores de la normativa común prevista en la Ley, aunque pueden serlo desde el punto de vista de la calificación o no de la relación laboral como especial. Pero, una vez que se califique como esta última, no es un dato que impida la aplicación de la regulación en materia de seguridad y salud laboral. Por el contrario, sirve como fundamento para la necesidad de establecer medidas preventivas.

*Cuarta.-* Junto a las peculiaridades expuestas hay que tener en cuenta otros factores que pueden haber sido considerados para excluir a estos trabajadores. Lo cierto es que el trabajador que presta servicios en el marco de esta relación laboral especial se inserta en ese ámbito y, en cierta manera, participa al mismo tiempo en su privacidad, ya que existe una estrecha relación entre sus condiciones de trabajo y la vida privada de los miembros de la organización familiar; de ahí la posible intromisión de esos derechos<sup>23</sup>.

Lo relevante es determinar qué efectos puede tener sobre estos derechos la aplicación de medidas preventivas, es decir, comprobar cuándo va a existir una colisión entre el derecho a la seguridad y salud laboral y con ello el derecho fundamental a la vida y a la integridad física del trabajador y el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio.

---

<sup>23</sup> Al respecto el ATC 257/1985, de 17 de abril declaró que: “el derecho a la intimidad que reconoce el art. 18.1 de la Constitución por su propio contenido y naturaleza, se refiere a la vida privada de las personas individuales, en las que nadie puede inmiscuirse sin estar debidamente autorizado”. En términos similares, la STC 110/1984, de 26 de noviembre (RTC 1984, 110) reconoció que: “la inviolabilidad de domicilio (...) tiene como finalidad principal el respeto a un ámbito de vida privada, personal y familiar, que debe quedar excluido del conocimiento ajeno y de las intromisiones de los demás, salvo autorización del interesado”. Por su parte, la STC 22/1984, de 17 de febrero (RTC 1984, 22) estableció que: “la inviolabilidad de domicilio (...) constituye un auténtico derecho fundamental de la persona, establecido (...) para garantizar el ámbito de privacidad de ésta, dentro del espacio limitado que la propia persona elige y que tiene que caracterizarse precisamente por quedar exento o inmune a las invasiones o agresiones exteriores (...) es un espacio en el cual el individuo vive sin estar sujeto necesariamente a los usos y convenciones sociales y ejerce su libertad más íntima. Por ello, a través de este derecho no sólo es objeto de protección el espacio físico en sí mismo considerado, sino lo que en él hay de emanación de la persona y de la esfera privada de ella”.

Al respecto, observamos que aparecen algunas incompatibilidades en cuanto a la aplicación de determinados preceptos de la normativa establecida en la Ley, como los relativos al control de su cumplimiento, o los que hacen referencia a los mecanismos de representación y participación de los trabajadores<sup>24</sup>. Hay que advertir que estos aspectos llevarían a establecer singularidades en materia de prevención de riesgos laborales, si bien se trata de cuestiones instrumentales que no fundamentan la inaplicación de las medidas preventivas previstas en la Ley. Es decir, la existencia de una colisión entre los derechos fundamentales mencionados, no puede interpretarse como razón que justifica la exclusión de estos trabajadores del ámbito de aplicación de la Ley, ya que esto llevaría a conclusiones erróneas, pues se impediría el disfrute del derecho a la seguridad y salud laboral de este colectivo, por no ser posible la entrada al domicilio por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social para comprobar si se han adoptado las medidas preventivas necesarias<sup>25</sup>.

No obstante, pese a que la colisión citada no justifica el hecho de que no se proteja a estos trabajadores, los problemas de control de cumplimiento de las obligaciones que pudieran imponerse al titular del hogar familiar pueden haber influido en la exclusión por las dificultades prácticas que aparecen al respecto.

Ahora bien, no cabe interpretar esta colisión de derechos como la única razón que justifica la exclusión de los empleados domésticos, ya que no se puede negar la aplicación del derecho a la seguridad y salud laboral de este colectivo por no ser posible la entrada en el domicilio de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social para comprobar si se han adoptado o no las medidas preventivas que fuesen necesarias<sup>26</sup>; máxime cuando la entrada

---

<sup>24</sup>En este sentido, véanse SEMPERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., y CARDENAL CARRO, M., *Derecho...*, op. cit., pág. 72.

<sup>25</sup>Hay que advertir que es posible limitar el derecho a la seguridad y salud laboral, pero cuando sea realmente necesario para preservar el derecho que se pretende proteger, ya que resultaría excesivo y desproporcionado que para salvaguardar el derecho a la intimidad y el derecho a la inviolabilidad del domicilio se negase el derecho del trabajador. Cfr., la SSTC 142/1993, de 22 de abril (RTC 1993, 142).

<sup>26</sup>Para GONZÁLEZ-CARVAJAL GARCÍA, J. M.: *Aspectos jurídico-públicos de la prevención de riesgos laborales*, Colex, Madrid, 2000, pág. 61, este Derecho Constitucional “no puede producir la conculcación a ultranza del derecho a la seguridad e higiene de quien trabaja y de su derecho a la integridad física”. Sin embargo, algún sector doctrinal defiende la plena corrección al entender que la obligación impuesta al titular del hogar privado choca con el derecho fundamental a la inviolabilidad del domicilio (art. 18.2 CE). En este sentido, véase BOTANA LÓPEZ, J. M.: “Objeto...”, op. cit., pág. 38.

de dicha autoridad laboral está reconocida en el artículo 11 RDSHF, que prevé la posibilidad de control por parte de esta institución, si bien precisa expresamente la necesidad de salvaguardar “los derechos a la inviolabilidad del domicilio y al debido respeto a la intimidad personal y familiar”. Sin embargo, el precepto citado no indica cómo debe ejecutarse o en qué casos procede. Resultando la exclusión llamativa al ser comparada con el trabajo a domicilio, incluido en el ámbito de aplicación de la Ley, pues los problemas que existen son comunes a ambas relaciones laborales<sup>27</sup>.

Ciertamente, el derecho a la seguridad y a la salud laboral es legítimo limitarlo cuando sea realmente necesario para preservar tales derechos fundamentales, pero no se llega a comprender por qué se excluye al empleado del hogar familiar de su derecho a la protección en materia de seguridad y salud por razones de garantizar el derecho a la intimidad y a la inviolabilidad del domicilio<sup>28</sup>; máxime cuando la incompatibilidad de las normas de prevención y el respeto a los derechos citados parece que sólo puede entenderse si, al mismo tiempo, se tiene en cuenta la actividad inspectora que la administración pública competente debe llevar a cabo.

De ahí que la existencia de otras incompatibilidades puedan justificar más la aplicación de determinados preceptos establecidos en la norma -sobre todo los que hacen referencia al control de su cumplimiento o los relativos a los mecanismos de representación y participación de trabajadores-<sup>29</sup>, que quedarían solventados a partir de la elaboración de una legislación específica que reflejase las singularidades de las actividades, como existe para otras relaciones jurídicas.

A) ¿Qué protección tiene garantizada el empleado del hogar?

A pesar de la exclusión de los trabajadores domésticos, el apartado cuarto del artículo 3 LPRL establece que “el titular del hogar familiar está obligado a cuidar de que el trabajo de sus empleados se realice en las

---

<sup>27</sup>Vid., GARCÍA VALVERDE, M. D.: “Una exclusión...”, op. cit., págs. 170 y 171.

<sup>28</sup>Cfr., la SSTC 142/1993, de 22 de abril (RTC1993, 142).

<sup>29</sup>En este sentido, véanse SEMPERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho...*, op. cit., pág. 72.

debidas condiciones de seguridad e higiene”, contenido que reproduce literalmente el artículo 13 RDSHF<sup>30</sup>.

El contenido del primer precepto citado ha suscitado en la doctrina una interpretación variada sobre las motivaciones que llevaron al legislador a la inclusión o exclusión de este colectivo respecto al ámbito de aplicación de la Ley. De manera que unos aluden a la exclusión “aparente o parcial”<sup>31</sup>, mientras que otros la consideran “absoluta”<sup>32</sup> e, incluso, hay quienes se refieren a una “situación paradójica y contradictoria” en la medida en que consideran que “de forma simultánea se niega la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y se afirma el derecho de los trabajadores domésticos a desarrollar su prestación en unas condiciones óptimas de seguridad y salud en el trabajo”<sup>33</sup>.

Observamos que la Ley no aporta ningún dato que sirva de referencia para delimitar cuáles son o en qué deben consistir esas condiciones, pero sí deja claro que, aunque esta relación está excluida de su ámbito de aplicación, el titular del hogar familiar asume la obligación de adoptar medidas preventivas para preservar la seguridad y salud de sus trabajadores.

Si bien estos sujetos están excluidos de la norma, ello no significa que no vayan a estar expuestos a riesgos que pueden ser los mismos que los

---

<sup>30</sup> Se excluye la relación laboral especial de servicio del hogar familiar, en términos que no dejan de ser contradictorios. El principio general es la exclusión del campo de aplicación de la Ley, 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, L.: *Comentarios...*, op. cit., pág. 35. En sentido similar GUADALUPE HERNÁNDEZ, G.: *Relaciones laborales especiales*, II Llustre Consell General de Collegis de Graduats Socials de Catalunya, Mafre Mutua Patronal, Barcelona, Vol. I, 1989, págs. 161 y 162.

<sup>31</sup> Así lo expresa GONZÁLEZ-CARVAJAL GARCÍA, J. M.: *Aspectos...*, op. cit., pág. 58, cuando afirma que “si nos atenemos a su tenor literal de la pretendida exclusión es cuando menos parcial”.

<sup>32</sup> Al respecto véase GARRIGUES GIMÉNEZ, A.: “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.) J. I., GARCÍA NINET, Universitat Jaume I, Castelló de la Plana, 1997, pág. 41.

<sup>33</sup> Lo cierto es que la debilidad de las justificaciones que puedan aportarse, ha inducido a algunos autores a afirmar que conviene 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 SEMPÈRE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., y CARDENAL CARRO, M.: *Derecho...*, op. cit., págs. 68 y 69.

que sufra un trabajador que realiza una actividad similar, que sin embargo lo hace en el marco de una relación laboral común<sup>34</sup>. Además, hay que advertir que está en idéntica posición de subordinación que cualquiera de los colectivos protegidos por la Ley. Por tanto, las razones expuestas pueden haber originado la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la norma, pero ello no impide que sea precisa una protección.

De hecho, al empleado del hogar familiar le pueden afectar riesgos específicos cuando realiza su trabajo, por ejemplo, frecuentemente estos trabajadores están expuestos a exposiciones químicas (v.gr., tareas de limpieza), a riesgos posturales por la realización de gestos repetitivos que pueden ocasionar afecciones musculoesqueléticas<sup>35</sup>, cortes quemaduras, caídas, los derivados de las sustancias materiales y útiles que emplea, y por

<sup>34</sup>Conforme 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, A.: *Los sujetos...*, op. cit., pág. 150 y PÉREZ DEL RÍO, T., y BALLESTER PASTOR, A.: *Mujer y salud laboral*, La Ley-Actualidad, Valladolid, 2000, págs. 86 y 87. También, cfr., DOYAL, L.: “Riesgos para la salud en el entorno doméstico: un marco conceptual”, *Mujer, salud y trabajo/Documento, Quadern CAPS*, núm. 121, 1994, págs. 25 a 33.

<sup>35</sup>De 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., págs. 74 y 77. Además, hay que 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, P.: “La seguridad e higiene respecto de trabajo de la mujer y de los menores”, *RTSS, CEF*, núm. 194, 1999, pág. 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, G.: “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”, *AS*, ref. 81, T. IV, 1998, pág. 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”.

los particulares del hogar donde presta sus servicios<sup>36</sup>, 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.

Pese a ello, el problema con el que tropezamos es la inexistencia de una regulación que prevea cuáles son los derechos y obligaciones de las partes; tampoco 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 física<sup>37</sup>. Al mismo tiempo, supone ignorar la obligación del titular de garantizar la seguridad y la salud de su trabajador en el desempeño de sus funciones y el derecho de este último que forma parte del contenido de su relación laboral.

La Disposición Adicional de la norma reglamentaria establece como solución para estos trabajadores la aplicación de la normativa común “en lo que resulte compatible con las peculiaridades derivadas de carácter especial de esta relación”. Este contenido suscita dificultades en cuanto a su aplicación práctica. Lo 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<sup>38</sup>.

Actualmente, su aplicación es imposible, ya que la remisión en este caso sería a la Ley de Prevención, de la que, como se sabe, están excluidos; de manera que se impide 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.

<sup>36</sup>Los 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.

<sup>37</sup>Esta interpretación puede verse en SALA FRANCO, T., y ARNAU NAVARRO, F.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 35.

<sup>38</sup>En este sentido, véanse QUESADA SEGURA, R.: *El contrato...*, op. cit., pág. 162 y SALA FRANCO, T.: “La relación...”, op. cit., pág. 307.

De otra parte este vacío normativo resulta llamativo, pues las prestaciones en especie, cuya garantía de calidad es una de las manifestaciones de este deber de protección, son frecuentes en este trabajo. Por lo que en tal caso debe acudir a la normativa común, siendo aplicable la ordenación general prevista sobre esta materia en todo lo que resulte compatible con el ámbito de esta relación laboral especial<sup>39</sup>.

De ahí que como defiende la doctrina<sup>40</sup>, quizás la norma reglamentaria 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 no indica que en un futuro deba existir una normativa específica para estos trabajadores, pero ello no significa que no sea posible. Mientras tanto el empleador asumirá la obligación de cuidar que el trabajo de su empleado del hogar se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene, 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.

---

<sup>39</sup>Entre otras disposiciones, mencionamos las que se aplican con mayor frecuencia: como establece el art. 4.2, *d*) ET “en la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: (...) a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene” derecho que sin lugar a dudas enlaza con el art. 40.2 CE según el cual los poderes públicos, “velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”, como uno de los principios rectores de la política social y económica y con el art. 43.1 CE que reconoce “el derecho a la protección de la salud”. Como consecuencia de estos mandatos constitucionales, el art. 14 LPRL, en sintonía con el art. 19.1 ET: “El trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”, derecho “básico” en la relación de trabajo que será correlativo al deber del empresario de protección de los mismos frente a los riesgos laborales. Al respecto véanse los arts. 5. *b*) y 19.2 ET prevé el deber del trabajador de observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene; los arts. 29 y 45 y ss., LPRL y los arts. 317 y 318 CP.

<sup>40</sup>Sobre el contenido que ofrece la norma reglamentaria acerca del deber de protección en materia de seguridad e higiene, DE LA VILLA GIL, L. E.: “La relación...”, op. cit., pág. 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”.

Es más, el empleado puede alegar como justa causa de dimisión “la deficiencia grave de estas obligaciones”. Es decir, al ser una “dimisión provocada”, el trabajador resolverá su contrato sin necesidad de cumplir con el preaviso mínimo de siete días que exige el artículo 9.4 RDSHF y, además, tendrá derecho a una indemnización equivalente al salario de veinte días naturales por año de servicio, con el límite de doce mensualidades, conforme al artículo 10.2 RDSHF<sup>41</sup>.

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 familiares<sup>42</sup>.

Por ello, el legislador debería haber optado por la aplicación de la regulación prevista en la Ley, 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 especial<sup>43</sup>. En más, ésta podría haberse excluido de su ámbito de aplicación, pero a su vez establecer una regulación específica.

B) ¿Qué posibles medidas de prevención 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, evaluación de riesgos, formación e información de estos trabajadores sobre los riesgos de su trabajo y del espacio donde lo desarrolla, el modo de

<sup>41</sup>En 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, (...)”.

<sup>42</sup>*Vid.*, PALOMINO SAURINA, P.: “La seguridad...”, op. cit., pág. 63. Sobre la aplicación de la Ley de Prevención en menores, véase GARCÍA VALVERDE, M. D.: “El trabajo...”, op. cit., págs. 33 a 35 y 39 a 40.

<sup>43</sup>Sobre 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. D.: “Una exclusión...”, op. cit., págs. 172 y 173.

ejecutarlo, las medidas preventivas que tienen que adoptarse, y las infracciones y sanciones derivadas de su incumplimiento.

Lo cierto es que los riesgos de esta actividad son idénticos a los que puede sufrir cualquier otro trabajador que la realice. A este respecto el legislador puede exigir al titular del hogar familiar el establecimiento de unas mínimas medidas necesarias para preservar la seguridad y salud de su empleado, al igual que se hace cuando el trabajo se presta por un trabajador de los protegidos por la Ley, por ejemplo, las previstas para el que realiza un jardiner, 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 riesgos 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 Ley prevé estas situaciones de cambio y establece la necesidad de evaluar los nuevos riesgos, 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 hogar en el que conviven distintos miembros de una familia se aplican normas generales sobre edificación, 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 titular del hogar familiar no estaría dispuesto a asumir en todos los casos.

*Segunda.*- Se debe tener en cuenta que los accidentes que sufren los trabajadores domésticos 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.