

EDL 2024/16619 RD 893/2024 DE 10 SEPTIEMBRE DE 2024

I

El trabajo de las personas empleadas de hogar ha sido históricamente objeto de un tratamiento normativo muy degradado y claramente discriminatorio, que no era sino el fiel reflejo de la valoración que desde los poderes públicos se hacía de esta actividad entendida como subalterna y de escaso valor económico. Esta valoración, por otra parte, forma parte intrínseca del hecho de que se trata de una actividad casi completamente feminizada. Un trabajo sin ciudadanía que minusvaloraba los cuidados y ahondaba en la discriminación de la mujer en el trabajo sin reparar en que los cuidados y quienes los prestan son parte decisiva de nuestra sociedad.

La utilización de la técnica de regulación propia de una relación laboral de carácter especial y separada de la general contemplada en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, no ha servido solo para determinar las peculiaridades de esta forma de trabajo sino que, a diferencia de la mayoría del resto de supuestos con regulación especial, ha servido para determinar un estatuto mucho menos protector de las personas trabajadoras que desarrollan esta actividad. Las formas de contratación y extinción, el tiempo de trabajo y las condiciones que se les ofrecía presentaban características que iban más allá de la mera especialidad para convertirse en regulaciones abiertamente opuestas al derecho a la igualdad y a la no discriminación. A ello se añadían, además, las peculiares condiciones en materia de protección social, que excluían de importantes ámbitos de la acción protectora de la seguridad social a este colectivo.

La legislatura anterior ha supuesto un punto de inflexión en el tratamiento de esta situación absolutamente injusta e injustificada, abordando un proceso de renovación normativa que supone literalmente el reconocimiento de la ciudadanía laboral de las personas trabajadoras del servicio doméstico. Ello se ha manifestado en una intensa actividad de ratificación de convenios de la OIT, incorporando de manera prioritaria el Convenio número 189, sobre condiciones relativas al trabajo decente para las personas trabajadoras domésticas. Esta ratificación, así como la existencia de relevantes pronunciamientos del Tribunal de Justicia de Unión Europea, ha acompañado un proceso sin precedentes de reversión del conjunto de la normativa del trabajo doméstico.

En primer lugar, mediante la modificación por vía de urgencia de algunos de los aspectos más lesivos de la regulación de la relación laboral especial del trabajo doméstico, singularmente el despido, pero sobre todo la completa equiparación de la protección social de estas personas trabajadoras, incorporando de manera expresa y permanente –con el precedente de la protección especial y extraordinaria que se estableció durante la pandemia de la COVID-19– a estas personas a la protección por desempleo.

En segundo lugar, y tal y como se comprometió en el propio 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, se aborda el proceso de mejora de la protección de la salud y la mejora de las condiciones de trabajo de las personas empleadas de hogar, estableciendo una normativa protectora específica armonizada con la normativa general de prevención de riesgos. Se trata de un paso decisivo que sitúa a nuestro país en la vanguardia normativa en materia de prevención de riesgos laborales de las empleadas de hogar.

II

El día 9 de septiembre de 2022 se publicó en el «Boletín Oficial del Estado» el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, con el fin de armonizar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar con las de las restantes personas trabajadoras por cuenta ajena. Se pretendía así eliminar las diferencias de trato no justificadas por la peculiaridad de esta actividad y cuya persistencia estaba vinculada a la histórica infravaloración de este trabajo. De este modo, se avanzaba en la consecución de la equiparación del régimen jurídico de esta relación laboral especial con la común, continuando con la labor iniciada en 2011 con la aprobación del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, y la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Con este objetivo, el Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, ponía fin a la exclusión de este colectivo del ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, reconociendo su derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Esta novedad suponía dejar atrás el deber de la persona empleadora de cuidar de que el trabajo se realizase en condiciones de seguridad y salud, deber genérico sin definir que no ofrecía suficientes

garantías para su adecuado cumplimiento. Sin embargo, las peculiaridades de este tipo de actividad laboral derivadas, entre otras, de la falta de entidad empresarial de la persona empleadora, del ámbito privado donde se prestan los servicios y de la pluralidad, en determinados supuestos, de personas empleadoras, debían ser tenidas en cuenta a la hora de definir este derecho. Por ello, en aras de articular el derecho a la seguridad y salud de estas personas trabajadoras con los factores característicos de esta relación laboral de carácter especial, se hacía necesario delimitar los términos y garantías en que se reconocía este derecho, delegando la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre –disposición introducida por el citado Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre – este cometido a la norma reglamentaria. En cumplimiento de este mandato la norma concreta el elenco de derechos de las personas trabajadoras del hogar familiar y de los correlativos deberes de las personas empleadoras otorgando la seguridad jurídica necesaria para su efectividad.

Además, el impacto de esta norma excede al ámbito de la prevención de riesgos laborales, alcanzando al derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres. El avance en los derechos reconocidos a este colectivo constituye una cuestión de justicia social al ser una profesión altamente feminizada. Se siguen así los criterios generales de actuación de los poderes públicos fijados en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y, concretamente, la integración del principio de igualdad de trato en la política laboral con el fin de evitar la segregación laboral y potenciar el valor del trabajo de las mujeres, incluido el doméstico. Se contribuye asimismo a visibilizar las enfermedades profesionales que aquejan a las personas trabajadoras del hogar familiar y que, hasta el momento, y como consecuencia de la inexistencia de un derecho a la vigilancia de salud en el ámbito laboral se enfrentaban a mayores dificultades que el resto de las personas trabajadoras para su reconocimiento.

De otro lado, con la aprobación de esta norma, España da debido cumplimiento a los compromisos asumidos con la ratificación del Convenio número 189 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre condiciones relativas al trabajo decente para los trabajadores domésticos (citado como el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011), cuya entrada en vigor se produjo el 29 de febrero de 2024. La definición del contenido del derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo recogida en esta norma cumple con la obligación del artículo 13 del citado convenio, consistente en adoptar medidas para asegurar la seguridad y salud en el trabajo de este colectivo. Asimismo, atiende el deber contenido en el artículo 5 del convenio de adoptar medidas para asegurar una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia.

III

En el caso concreto de los de servicios de ayuda a domicilio, las especiales características de esta actividad, que implica su desarrollo en domicilios privados, requieren una especificación del alcance de la acción preventiva y, en particular, del modo en que esta debe recoger todas las condiciones de trabajo de los servicios de ayuda a domicilio.

En todo caso, el hecho de que los diferentes domicilios donde se prestan los servicios constituyan una esfera aparentemente alejada del control que puede ejercer la empresa requiere que se efectúe un desarrollo normativo que determine el alcance de las obligaciones preventivas. Específicamente, es necesario que, a efectos de que se produzca la adecuada evaluación de riesgos laborales exigida para todo trabajo, las personas encargadas de la realización de dichas evaluaciones efectúen visitas presenciales a los domicilios donde se lleva a cabo la actividad de cuidado, todo ello en cumplimiento de la Directiva 89/391, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Por otra parte, también resulta imperativo atender a las situaciones en las que, como consecuencia de la evaluación, resulte aconsejable como acción preventiva más adecuada la adopción de medidas en el domicilio, especialmente en relación con el consentimiento de la persona titular de aquel.

IV

El real decreto se articula en ocho artículos, siete disposiciones adicionales y cinco disposiciones finales.

La parte dispositiva comienza con un articulado dedicado a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar. El artículo 1 explicita su objeto y finalidad. Su artículo 2 concreta el derecho de protección de los riesgos laborales, enumerando los derechos específicos en que se manifiesta este. Prosigue el artículo 3 definiendo las obligaciones de la persona empleadora relativas a la evaluación de riesgos y a las medidas preventivas derivadas de la misma y establece la aplicabilidad de los artículos 25, 26, 27, 28.1 y 2 y 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Continúa su artículo 4 definiendo el deber de entrega de equipos de protección individual y equipos de trabajo adecuados. El artículo 5 delimita los derechos de formación, información y participación de las personas trabajadoras. Prosigue el artículo 6 detallando el derecho de las personas trabajadoras y el deber de las personas empleadoras relativos a la paralización de la actividad en caso de riesgo grave e

inminente. El artículo 7 regula el modo en que se puede llevar a cabo la organización preventiva y, finalmente, el artículo 8 desarrolla el derecho de las personas trabajadoras de la relación laboral especial del servicio del hogar familiar a la vigilancia de la salud.

En cuanto a la disposición adicional primera, encomienda al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la puesta en marcha de una herramienta para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas de las personas empleadoras.

La disposición adicional segunda reconoce el derecho a la protección frente a la violencia y acoso en el empleo doméstico, especificando su contenido, y encarga al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la elaboración de un protocolo para su prevención.

En virtud de la disposición adicional tercera, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo debe elaborar una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico.

La disposición adicional cuarta aclara que el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por falta de medidas de prevención de riesgos laborales no será de aplicación a las personas empleadas de hogar.

La disposición adicional quinta determina que las acciones formativas serán financiadas por el Servicio Público de Empleo Estatal y desarrolladas en el marco de las actividades formativas por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, F.S.P.

Por su parte, la disposición adicional sexta encomienda al Sistema Nacional de Salud la realización gratuita de los reconocimientos médicos voluntarios para las personas trabajadoras empleadas del hogar.

La disposición adicional séptima asegura que la aplicación de este real decreto se hará sin aumento de coste de funcionamiento de los respectivos órganos directivos y no supondrá incremento de gasto público.

La disposición final primera modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, introduciendo una disposición adicional decimotercera, que establece las obligaciones de las empresas con personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio. Se especifica su ámbito de aplicación, las peculiaridades y contenido de la evaluación de riesgos, así como el consentimiento de la persona titular del domicilio para la adopción de determinadas medidas preventivas.

La disposición final segunda actualiza el Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar, en lo relativo a la no aplicación del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Por último, las disposiciones finales, tercera, cuarta y quinta se refieren, respectivamente, al título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor.

V

El real decreto desarrolla la disposición adicional decimotercera de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, para configurar el régimen preventivo de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como las obligaciones recogidas en dicha ley para introducir aquellas precisiones de las mismas que son necesarias en el sector de la ayuda a domicilio.

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las obligaciones legales derivadas de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. En su elaboración se ha instrumentado la amplia participación de los sectores implicados a través de los trámites de consulta y de audiencia e información públicas han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como las comunidades autónomas y ha sido sometido a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas innecesarias.

Con este real decreto se avanza en el cumplimiento de la meta 8.5 de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en el de la meta 5.1, cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.

Este real decreto ha sido sometido a los trámites de consulta pública previa e información y audiencia públicas y en su elaboración han sido consultadas las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, así como las comunidades autónomas y ha sido sometido a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social, de acuerdo con el Consejo de Estado, y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 10 de septiembre de 2024,

DISPONGO:

ARTÍCULO 1. OBJETO Y FINALIDAD.

1. Este real decreto tiene por objeto regular 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, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
2. Con la finalidad de garantizar que la protección eficaz de la seguridad y salud de las personas trabajadoras esté adaptada a las características específicas del trabajo doméstico, la prevención de los riesgos laborales de la relación especial del servicio del hogar familiar se regirá por lo previsto exclusivamente en esta norma.
3. A los efectos de lo previsto en esta norma serán de aplicación las definiciones de «prevención», «riesgo laboral», «daños derivados del trabajo» y «riesgo laboral grave e inminente» contenidas en el artículo 4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

ARTÍCULO 2. DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL EMPLEO DEL HOGAR FAMILIAR.

1. Las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber de la persona empleadora de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales, en los términos previstos por este real decreto.

Los derechos de información, formación y participación, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la norma, forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. Las obligaciones de las personas trabajadoras establecidas en este real decreto, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a personas trabajadoras o a la persona en quien delegue la persona empleadora conforme al artículo 7.2 y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones de la persona empleadora, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.
3. El coste de las medidas relativas a la seguridad y salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras.
4. Las personas empleadoras podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico.

ARTÍCULO 3. EVALUACIÓN DE RIESGOS Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS EN EL EMPLEO DOMÉSTICO.

1. La persona empleadora deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que prestan servicios en el servicio del hogar familiar, teniendo en cuenta, con carácter general, las características de la actividad y de las personas empleadas.
2. La evaluación de riesgos será actualizada con la periodicidad que en ella se determine y, en todo caso, cuando se produzcan cambios en las condiciones de trabajo o con ocasión de los daños que se hayan producido.
3. Si los resultados de la evaluación prevista en este artículo pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la persona empleadora adoptará las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos, documentándolas por escrito con la fecha concreta de su adopción. Se entregará una copia de dicha documentación a la persona trabajadora para informarla de las medidas adoptadas.

Las medidas preventivas deberán ser modificadas cuando se aprecie por la persona empleadora, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado 2 o de la información que a tal efecto le traslade la persona trabajadora, su inadecuación a los fines de protección requeridos.

4. Las previsiones recogidas en los artículos 25, 26, 27, 28.1 y 2 y 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, resultarán de aplicación a la relación laboral especial del servicio del hogar familiar.

ARTÍCULO 4. EQUIPOS DE TRABAJO Y EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

1. La persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura.
2. Cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo, la persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar aquellos equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones, según se determine en la evaluación de riesgos.

La evaluación de riesgos determinará las tareas en los que deban emplearse equipos de protección individual y precisará, para cada una, las características que deben tener dichos equipos y los riesgos que motivan su uso.

La persona empleadora proporcionará los equipos de protección individual gratuitamente a las personas trabajadoras, reponiéndolos cuando resulte preciso y adoptará las medidas necesarias para que su utilización pueda efectuarse de forma segura, velando por su efectivo uso.

ARTÍCULO 5. INFORMACIÓN, PARTICIPACIÓN Y FORMACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

1. A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en el artículo 2, la persona empleadora deberá asegurarse de que las personas trabajadoras tienen a su disposición toda la información necesaria en relación con:
 - a) Los riesgos para la seguridad y la salud del trabajo que desempeñan.
 - b) Las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
2. Las personas empleadoras deberán permitir la participación de las personas trabajadoras en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y la salud en el servicio del hogar familiar.

Las personas trabajadoras, asimismo, tendrán derecho a efectuar propuestas a la persona empleadora dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a recibir una formación en materia preventiva en el momento de su contratación. Dicha formación será única, aunque presten servicios por cuenta de varias personas empleadoras y deberá estar centrada en los riesgos asociados a la realización de las tareas del hogar. En el supuesto de que aquellas entrañen riesgos excepcionales en alguno de los domicilios en los que se trabaje se deberá impartir una formación complementaria que correrá a cargo de la persona empleadora.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al empleado.

Las actividades de formación en materia preventiva previstas en este apartado, salvo las que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales, se desarrollarán a través de la plataforma formativa prevista en la disposición adicional quinta.

ARTÍCULO 6. RIESGO GRAVE E INMINENTE.

1. Cuando las personas trabajadoras del servicio del hogar familiar estén o puedan estar expuestas a un riesgo grave e inminente con ocasión de su trabajo, la persona empleadora estará obligada a:

- a) Informar lo antes posible a las personas trabajadoras afectadas acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el domicilio. En este supuesto no podrá exigirse a las personas trabajadoras que reanuden su actividad mientras persista el peligro.

2. De acuerdo con lo previsto en el artículo 2.1, la persona trabajadora tendrá derecho a interrumpir su actividad, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, así como a abandonar el domicilio si fuera necesario. Esta decisión deberá ser comunicada inmediatamente a la persona empleadora.

Las personas trabajadoras no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de estas medidas, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

ARTÍCULO 7. ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA.

1. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, la persona empleadora asumirá personalmente dicha actividad, designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, o concertará dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

2. La persona empleadora podrá asumir personalmente las funciones señaladas en el apartado 1 siempre que tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que deba desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, o bien la capacidad suficiente para utilizar correctamente la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera.

La persona empleadora que, por sus características personales o estado biológico conocido, incluida aquella que tenga reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, no pueda asumir directamente las obligaciones previstas en el apartado primero podrá delegarlas en una persona de su entorno personal o familiar directo. La persona en quién se delegue deberá reunir los requisitos previstos en el párrafo anterior.

Esta delegación, su justificación, su aceptación expresa por ambas partes y la acreditación del cumplimiento de los requisitos por la persona delegada deberán constar por escrito. La delegación no podrá ser objeto de contraprestación económica y la persona empleadora deberá informar de ella a las personas trabajadoras.

3. Las personas trabajadoras designadas deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta las características del domicilio, así como los riesgos a que están expuestas las personas trabajadoras y su distribución en el mismo.

Las personas trabajadoras a que se refiere el párrafo anterior colaborarán entre sí y, en su caso, con los servicios de prevención.

Para la realización de la actividad de prevención, la persona empleadora deberá facilitar a las personas trabajadoras designadas el acceso a la información y documentación resultante del cumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 3 a 6.

Las personas trabajadoras designadas no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en el domicilio. En ejercicio de esta función gozarán, en particular, de las garantías que, para los representantes de las personas trabajadoras, establecen el artículo 68.a), b) y c) y el artículo 56.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Las personas trabajadoras a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa al hogar familiar a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones.

4. Se entenderá como servicio de prevención ajeno aquel que cumpla los requisitos establecidos en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y en su normativa de desarrollo.

Para el ejercicio de sus funciones, la persona empleadora deberá facilitar a dicho servicio de prevención el acceso a la información y documentación a que se refiere el párrafo 3 del apartado anterior.

ARTÍCULO 8. VIGILANCIA DE LA SALUD.

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a la vigilancia de su estado de salud, que será responsabilidad de la persona empleadora.

2. Esta vigilancia podrá incluir la realización de un reconocimiento médico adecuado que tenga en cuenta todos los riesgos a los que la persona trabajadora pueda quedar expuesta, según se hayan identificado en la evaluación de riesgos.

El reconocimiento médico, adecuado y voluntario, podrá ser único por cada persona trabajadora, aun cuando preste servicio por cuenta de varias personas empleadoras. Para ello, las personas empleadoras deberán acreditar que las personas trabajadoras a su servicio cuentan con dicho reconocimiento.

El reconocimiento médico se realizará, al menos, con una periodicidad trienal, a no ser que por decisión facultativa se establezca una periodicidad inferior o sea necesario actualizar el reconocimiento por la modificación de las condiciones de trabajo.

3. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento y se realizará con las debidas garantías de respeto a su intimidad.

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. HERRAMIENTA GRATUITA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el plazo de diez meses desde la publicación de esta norma, elaborará y pondrá a disposición de todas las personas empleadoras, a través de la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social, una herramienta que facilite el cumplimiento de las obligaciones referidas en los artículos 3, 4 y 5, cuando las personas empleadoras asuman directamente la actividad preventiva o la deleguen en los términos previstos en el artículo 7.2, así como, en su caso, cuando se opte por la designación de una o varias personas trabajadoras que cuenten con la capacidad necesaria de conformidad con el artículo 7.3.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA Y ACOSO EN EL EMPLEO DOMÉSTICO.

1. Las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar tienen derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia, el acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, nacionalidad, sexo, identidad u orientación sexual o expresión de género.

2. El abandono del domicilio ante una situación de violencia o acoso sufrida por la persona trabajadora no podrá considerarse dimisión ni podrá ser causa de despido, sin perjuicio de la posibilidad de la persona trabajadora de solicitar la extinción del contrato en virtud del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores y de la solicitud de medidas cautelares en caso de formulación de demandas, de conformidad con la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

3. En el plazo máximo de un año desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar.

Este protocolo deberá incluirse dentro de la información a que hace referencia el artículo 5.1, será publicado en las páginas web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad y estará a disposición de personas empleadoras y trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. GUÍA TÉCNICA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO DOMÉSTICO.

1. En el plazo máximo de un año desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará una guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el servicio del hogar familiar.
2. Esta guía técnica será publicada en la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social y estará a disposición de personas empleadoras y trabajadoras en las sedes de las Inspecciones provinciales de Trabajo y Seguridad Social.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. RECARGO DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DERIVADAS DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL.

No será de aplicación a las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del servicio del hogar familiar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional a que se refiere el artículo 164 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, de conformidad con el artículo 3.2 del Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. FORMACIÓN EN MATERIA PREVENTIVA CON CARGO AL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL Y APOYO DE LA FUNDACIÓN ESTATAL PARA LA FORMACIÓN EN EL EMPLEO F.S.P.

De conformidad con lo previsto en el artículo 25.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, las actividades de formación en materia preventiva previstas en el artículo 5.3, salvo las que se refieran a actividades que entrañen riesgos excepcionales, se desarrollarán a través de una plataforma formativa cuya gestión corresponderá a la Fundación Estatal para la formación en el Empleo (Fundae). Estas actividades de formación deberán contemplar un proceso de autoevaluación y serán certificables, todo ello en los términos que se establezcan mediante resolución del Servicio Público de Empleo Estatal que habrá de dictarse en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta norma.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. REALIZACIÓN DE RECONOCIMIENTOS MÉDICOS POR EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD.

El Ministerio de Sanidad promoverá la inclusión de la realización gratuita de los reconocimientos médicos previstos en el artículo 8 en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud, en los términos del artículo 8 del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. NO INCREMENTO DEL GASTO PÚBLICO.

La aplicación de este real decreto se hará sin aumento de coste de funcionamiento de los respectivos órganos directivos y no supondrá incremento de gasto público.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 39/1997, DE 17 DE ENERO, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

Se incorpora una nueva disposición adicional decimotercera al Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, con el siguiente contenido:

«DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA. SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO.

1. Los servicios de ayuda a domicilio para personas en situación de dependencia, consistentes en la atención de las necesidades del hogar y los cuidados personales, tal y como se indica en el artículo 15 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, y de atención a las necesidades de su vida cotidiana, que sean prestados por personas empleadas por empresas en régimen de contratación directa o como consecuencia de la concesión de la prestación del servicio por parte de una entidad pública en el marco del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia regulado en el título I de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, deberán cumplir con las especialidades descritas en los siguientes apartados de esta disposición adicional, además de con el resto de las obligaciones establecidas en materia preventiva.

También se incluyen los servicios llevados a cabo en el domicilio en el marco de otras actuaciones relativas al respiro familiar, la intervención y el apoyo familiar, la intervención y protección de los menores, o la prevención o inclusión social, definidas en la normativa de aplicación.

2. En la realización de la evaluación de riesgos, se deberán observar las siguientes normas:

a) En aplicación del artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las empresas que empleen a personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio deberán efectuar una evaluación completa de los riesgos laborales que afectan a las personas trabajadoras en el desarrollo de sus tareas.

Asimismo, en atención a lo recogido en el artículo 4.7.º de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se entenderá que las características del domicilio de la persona dependiente, en su dimensión de medio físico donde tienen lugar las tareas que la persona trabajadora debe desarrollar, se incorporan como condiciones de trabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.

b) En aplicación de lo anterior, el deber de protección al que se refiere el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, solo podrá entenderse cumplido cuando los riesgos a los que está expuesta la persona trabajadora sean conocidos y evaluados a través de visita presencial acreditada y efectuada a todos los domicilios en los que aquella deba prestar servicios.

3. La planificación y adopción de medidas preventivas deberán respetar las siguientes reglas:

a) La empresa estará obligada a adoptar cuantas medidas resultasen necesarias según la evaluación de riesgos, siempre que permitan garantizar un nivel de protección adecuado. Tales medidas técnicas y organizativas podrán, entre otras, consistir en la utilización de medios mecánicos para la manipulación de cargas, en una mayor dotación de personal para desarrollar las tareas, en la prolongación de los descansos entre servicios en los domicilios, o en el uso de equipos de protección individual.

Estas medidas preventivas deberán ser consultadas con las delegadas y delegados de prevención.

b) Solo cabrá la introducción de modificaciones en el domicilio cuando la empresa obtenga el consentimiento de las personas titulares del domicilio previamente a su adopción y cuando aquellas se requieran para garantizar la protección más adecuada frente a los riesgos del puesto de trabajo, de conformidad con la evaluación de riesgos.

De la solicitud de dicho consentimiento deberá informarse a la representación unitaria y a los delegados y delegadas de prevención o al Comité de Seguridad y Salud, así como, en su caso, a la entidad pública que hubiese concedido la prestación del servicio.

c) Las medidas preventivas adoptadas serán objeto de un control periódico que permita comprobar su efectividad para la prevención de los riesgos existentes, especialmente los dorsolumbares y ergonómicos. Para ello se establecerán los mecanismos adecuados que garanticen una comunicación efectiva entre la persona trabajadora y la empresa en caso de que varíen las condiciones de trabajo evaluadas. Todo ello sin perjuicio de la necesidad de volver a efectuar la evaluación de riesgos o de revisarla en los términos descritos en este reglamento.

En este proceso deberán participar las delegadas y delegados de prevención, y sobre sus resultados será informada la persona trabajadora.»

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. MODIFICACIÓN DEL REAL DECRETO 1596/2011, DE 4 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE DESARROLLA LA DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINCUGÉSIMA TERCERA DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, TEXTO REFUNDIDO APROBADO POR EL REAL DECRETO

LEGISLATIVO 1/1994, DE 20 DE JUNIO, EN RELACIÓN CON LA EXTENSIÓN DE LA ACCIÓN PROTECTORA POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES A LOS TRABAJADORES INCLUIDOS EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS EMPLEADOS DE HOGAR.

Se modifica el apartado 2 del artículo 3 del Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, del siguiente modo:

«2. No será de aplicación a las personas incluidas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar el recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional a que se refiere el artículo 164 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.»

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. TÍTULO COMPETENCIAL.

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

DISPOSICIÓN FINAL CUARTA. HABILITACIÓN NORMATIVA.

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Trabajo y Economía Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo normativo y aplicación de este real decreto.

DISPOSICIÓN FINAL QUINTA. ENTRADA EN VIGOR.

1. El real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados siguientes.
2. Las obligaciones previstas en este real decreto no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta a la que se refiere la disposición adicional primera, incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.
3. Transcurrido el plazo señalado en el apartado 2, el artículo 5.3 será de aplicación a partir del momento en el que se dicte la Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal para la puesta en marcha de las actividades de formación en materia preventiva.
4. De igual manera, una vez transcurrido el plazo del apartado 2, el artículo 8.2 será de aplicación solo cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos médicos en el marco del Sistema Nacional de Salud establecido en la disposición adicional sexta.

Dado en Madrid, el 10 de septiembre de 2024.

FELIPE R.

La Vicepresidenta Segunda del Gobierno y Ministra de Trabajo y Economía Social,

YOLANDA DÍAZ PÉREZ

Mencionado en

Actum

[Actualidad Social](#)