



Síguenos en   

Ref núm. 12/09/2024

**NUEVOS DERECHOS LABORALES PARA LAS PERSONAS
TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR Y DE SERVICIO DE
AYUDA A DOMICILIO**

Estimados clientes y amigos,

La vuelta del verano nos espera con importantes cambios en el ámbito laboral que os iremos comentando, tales como:

- La reducción de la jornada laboral, el Ejecutivo quiere tener aprobada la reducción de la jornada laboral el último trimestre.

- Desarrollo reglamentario del protocolo LGTBI: las empresas de más de 50 personas trabajadoras tendrán la obligación de implantar un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra este colectivo.

- Eliminación del despido automático por incapacidad permanente de la persona trabajadora, la reforma del artículo 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores, que permitirá eliminar como causa automática de extinción de la relación laboral el reconocimiento de la incapacidad permanente de la persona trabajadora, que podrá solicitar la adaptación del puesto de trabajo o el cambio a otro puesto vacante y disponible, acorde con su perfil y compatible con su nueva situación.

- Ley de familias: El proyecto de Ley de familias, tiene por objeto el pleno reconocimiento de la diversidad de modelos familiares que

coexisten en nuestra sociedad, estableciendo entre otras medidas el apoyo a la crianza.

En esta circular no centraremos en [el RD 893/2024](#), de 10 de septiembre, **POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.**

Este RD 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. Aspectos destacados de este RD:

1) Evaluación de los riesgos (art. 3)

Se establece que 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.

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

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 dicha documentación a la persona trabajadora para informarla de las medidas adoptadas

2) Equipos de trabajo y equipos de protección individual (art. 4)

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.

3) Información, participación y formación de las personas trabajadoras (art. 5)

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.

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. 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.

4) Deber de organización de la actividad preventiva (art. 7).

La persona empleadora asumirá personalmente dicha actividad o designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad; se tiene en consideración a las personas empleadoras por sus características personales o su discapacidad que no puedan asumir directamente las obligaciones preventivas ya que podrán delegarlas en una persona de su entorno personal o familiar. O pueden concertar dicho servicio con un servicio de

prevención ajeno, que deberá cumplir con los requisitos establecidos en la LPRL, y en su normativa de desarrollo.

5) Vigilancia de la salud.

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

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.

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.

6) Entrada en vigor:

Este RD **entra en vigor el 12 de septiembre de 2024, no obstante:**

- las obligaciones previstas en este RD 893/2024 **no resultarán exigibles hasta transcurridos seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta que creará por parte del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, regulada en la disposición**

adicional 1ª (establece la creación de una herramienta para el cumplimiento de la actividad preventiva), incluso cuando la persona empleadora concierte dicho servicio con un servicio de prevención ajeno.

- Transcurrido el plazo de seis meses, el artículo 5.3 (derecho de formación de las personas trabajadoras) 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.
- Una vez transcurrido los seis meses desde la puesta a disposición de la herramienta, el artículo 8.2 (derecho al reconocimiento médico de las personas trabajadoras) 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 6ª.

El equipo de [Sagasta Asesores](#) espera que esta información sea de vuestro interés, y quedamos a vuestra disposición para ampliaros o aclararos cualquier extremo.

Esta publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico fiscal. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de Sagasta Asesores.