

Mutua Montañesa

R.D. 893/2024

Seguridad y salud en el ámbito del
servicio del hogar familiar

Marzo 2025

www.mutuamontanesa.es



**Mutua
Montañesa**

Mmuy fácil



Ámbito general

- Supone el establecimiento de una normativa protectora **específica** armonizada con la normativa general de prevención de riesgos.
- Derecho ya reconocido en el R.D. **Ley 16/2022**, que ponía fin a la exclusión de este colectivo del ámbito de la **Ley 31/1995**.
- Contribuye a visibilizar las **enf. Profesionales** del colectivo al incluir el derecho a la vigilancia de la salud.
- Respecto a los servicios de ayuda a domicilio, se evaluarán todos los domicilios en los que presta servicio el/la trabajador/a y regula las modificaciones en los domicilios cuando sean necesarias.



Objetivo y obligaciones de las partes

Objetivo Art. 1

La regulación de la protección de la seguridad y salud del colectivo



La PRL del colectivo se regirá por lo previsto “exclusivamente” en esta norma



Derecho a la protección Art. 2

- ❖ Las personas trabajadoras de este colectivo tienen derecho a una protección eficaz de la Seguridad y Salud en el trabajo.
- ❖ Esto supone la existencia de un correlativo **deber del empleador** de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
- ❖ **Los derechos de información, formación y participación, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente, y vigilancia del estado de salud, forman parte del derecho a una protección eficaz de la Seguridad y salud en el trabajo.**
- ❖ Las obligaciones de los trabajadores, las funciones atribuidas a esos trabajadores (trabajador designado), o a la persona en quien delegue el empleador, así como el contrato con un SPA, complementarán la labor del empleador sin eximirle del cumplimiento de sus obligaciones en la materia.
- ❖ El coste no recaerá sobre los trabajadores.



Evaluación de riesgos, medidas preventivas y equipos de trabajo

Evaluación de riesgos y medidas preventivas

Art. 3

- ❖ El empleador **debe** realizar una evaluación inicial de riesgos, que se mantendrá actualizada periódicamente y siempre que se produzcan cambios en las condiciones de trabajo.
- ❖ Si de la evaluación se derivan situaciones de riesgo, el empleador adoptará las medidas para eliminar o reducir tales riesgos. Estableciendo la fecha y entregando una copia al trabajador para informarle de las medidas (planificación preventiva).

Equipos de trabajo y epi's

Art. 4

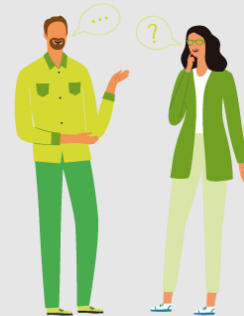
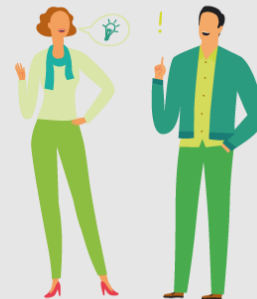
- ❖ El empleador deberá proporcionar los equipos de trabajo y epi's cuando sean necesarios (según la evaluación).
- ❖ Serán gratuitos para el trabajador, se repondrán cuando resulte necesario y el empleador será **responsable** de que su utilización se haga de forma Segura, **velando** por su efectivo uso.

Información, formación y participación



Art. 5

- El empleador se asegurará de que el trabajador recibe información de los riesgos y las medidas preventivas contra los mismos
- Deberá permitir la participación del trabajador en todas las cuestiones que afecten a la Seguridad y salud.
- El trabajador tiene derecho a recibir formación en materia preventiva en el momento de incorporarse, esta será **UNICA**, aunque preste servicios para varios empleadores y deberá estar centrada en los riesgos de su tarea.
- Si las tareas entrañan riesgos excepcionales, se realizará una formación adicional **a cargo** de la persona empleadora 
- La formación será en jornada de trabajo, o fuera de ella compensada con tiempo de Descanso.
- Las actividades de formación se desarrollarán a través de la Plataforma formativa prevista en la disposición adicional quinta.





Riesgo grave e inminente (art.6)

- Cuando haya exposición a riesgo grave o inminente, el empleador está obligado a comunicarle a la persona trabajadora dicho riesgo y las medidas a adoptar.
- En caso de peligro grave o inminente el trabajadora podrá interrumpir su actividad y abandonar el domicilio, si fuera necesario. No reanudando su actividad mientras persista el peligro.





Art. 7 Organización de la actividad preventiva

- El empleador asumirá personalmente la gestión preventiva, designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse del tema, o concertará con un SPA.
- El empleador podrá asumirlo Cuando tenga la capacidad correspondiente a las funciones preventivas a desarrollar (cap. VI del RD 39/1997, de 17 de enero) o bien la **capacidad suficiente** para utilizar la herramienta de la disposición adicional 1ª.
- Si por sus características personales, incluidas las discapacidades físicas, psíquicas o sensoriales, el empleador no pudiese asumir las obligaciones preventivas, **podrá delegarlas en una persona de su entorno personal o familiar**, que cumpla los requisitos del parrafo anterior. **Esta delegación será por escrito, sin contraprestación económica e informando al trabajadora/a.**
- Los trabajadoras designados deberán tener la capacidad necesaria, tener tiempo y los medios precisos, y ser suficientes en número. Colaborarán con el SPA.
- Las personas trabajadoras deberán guardar sigilo profesional de la información a la que tengan acceso en los hogares.



Disposición final 5ª: Entrada en vigor

- ❖ Las obligaciones de este RD no serán exigibles hasta pasados 6 meses desde la puesta a disposición de la herramienta a la que se refiere la disposición adicional Primera.



- ❖ Transcurrido el plazo del punto anterior, la formación de los trabajadoras del art 5.3 será de aplicación a partir de que el SEPE dicte la resolución de puesta en marcha de las actividades de formación.



- ❖ Transcurrido el plazo del punto 2, la vigilancia de la salud del art.8.2 solo será exigible Cuando se desarrollen las previsiones normativas relativas a la realización de reconocimientos medicos en el marco del Sistema nacional de salud.