

Real Decreto por el que se desarrolla la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sobre la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del empleo en el hogar y para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo

I

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, para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, 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 la garantía de la salud y seguridad 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 presente 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 se anticipa 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 no se producirá sino hasta 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.

II

El presente real decreto tiene, por otra parte, como objetivo garantizar la efectividad de la acción preventiva en la empresa a todas las personas, sean hombres o mujeres, para lo cual establece los mecanismos necesarios a fin de integrar la perspectiva de género en el funcionamiento ordinario del sistema de prevención. Constituye, por tanto, un desarrollo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, en tanto en cuanto asegura el derecho a la efectividad de la acción preventiva de todas las personas establecida en su artículo 14. Es, asimismo, manifestación de la obligación de transversalidad de género configurada en el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, dado que contribuye a integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la adopción y ejecución de las disposiciones normativas y en la configuración de las políticas públicas en todos los ámbitos, que no puede excluir el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo de todas las personas establecido en el artículo 40 de la Constitución Española.

La evaluación de riesgos laborales es el elemento central de la actividad preventiva en la empresa. Tanto el artículo 6.2 de la Directiva 89/391/CEE 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, como el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, establecen como principio básico de la prevención en la empresa, primero, la evitación del riesgo, y, segundo, la evaluación del que no se pueda evitar, a efectos de configurar en torno a dicha evaluación las medidas preventivas necesarias. La evaluación adecuada, como tarea preventiva esencial, implica una tarea

identificativa que debe atender a la existencia efectiva y objetiva de los riesgos concurrentes, y que, por tanto, debe estar libre de estereotipos de género. Al respecto es necesario tener en cuenta que existe una relación directa entre la valoración e identificación de los riesgos laborales y la valoración de los trabajos. Efectivamente, si se subestima el trabajo de ciertas personas, es previsible que se infravaloren también las circunstancias en que se desarrolla y, particularmente, los riesgos que concurren.

Tal y como ha establecido desde antiguo el Tribunal Constitucional (por todas, STC 229/1992, de 14 de diciembre) no pueden establecerse normas preventivas diferenciadas para hombres y para mujeres cuando el riesgo es el mismo.

La prevención en clave de género pretende, precisamente, cumplir con dicha máxima, y su importancia radica en las posibilidades que ofrece para comprender cómo se produce la discriminación de las mujeres y las vías para transformarla. El enfoque de género cuestiona los estereotipos e implica tener en cuenta en la evaluación y en la acción preventiva todos los factores concurrentes, incluyendo especialmente aquellos que dificultan, desde el punto de vista material, la integración plena de las mujeres en los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por hombres. Además, la prevención en clave de género debe aplicarse en todos los sectores de actividad para visibilizar en el ámbito de la prevención lo que tradicionalmente ha sido invisibilizado en atención a una composición mayoritariamente masculina de la fuerza de trabajo. Una vez advertidos aquellos factores y estos elementos, no obstante, la correspondiente acción preventiva debe aplicarse tanto a los hombres como a las mujeres en quienes concurren.

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, requiere una especificación del alcance de la acción preventiva. El domicilio, en su acepción de medio físico donde se desarrollan las tareas, es una condición de trabajo en el sentido descrito en el artículo 4.7.º de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como un lugar de trabajo en los términos del artículo 2.1 del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. Lo anterior no solo no excepciona o atenúa la evaluación de riesgos, sino que, antes al contrario, influye de manera significativa en la naturaleza, carácter y magnitud del riesgo profesional y se vincula de manera inherente al tipo de trabajo que se presta.

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 se atienda la necesidad de asegurar que se llevan a cabo visitas presenciales a los domicilios donde se lleva a cabo la actividad de cuidado a efectos de que se produzca la adecuada evaluación de riesgos laborales que

exigen para todos los trabajos la Directiva 89/391, de 12 de junio de 1989, 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 estructurales en el domicilio, sobre todo en relación con el consentimiento de la persona titular del domicilio.

IV

El presente real decreto se articula en seis artículos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria única y ocho disposiciones finales.

La parte dispositiva comienza con un articulado dedicado a la relación laboral de carácter especial 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 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 información y participación de las personas trabajadoras. Finaliza 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.

En cuanto a la disposición adicional primera, encomienda al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo la puesta en marcha de un servicio público gratuito de evaluación de riesgos para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas de las personas empleadoras.

La disposición adicional segunda regula los reconocimientos médicos en el ámbito del empleo doméstico, caracterizado por ser único para la persona trabajadora respecto de todas las personas empleadoras para las que preste servicios y por la participación del Instituto Nacional de Seguridad Social y de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social. Asimismo, remite a una futura norma reglamentaria la concreción de aspectos necesarios para la articulación de la vigilancia de la salud de este colectivo.

La disposición adicional tercera 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, en colaboración con el Instituto de las Mujeres, la elaboración de una Guía protocolo para su prevención.

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

La disposición transitoria única fija el plazo máximo de un año para la adopción de las medidas específicas por las personas empleadoras.

La disposición final primera modifica el artículo 4.1.b) del Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, introduciendo la perspectiva de género en la evaluación inicial de los riesgos.

En igual sentido las disposiciones finales segunda, tercera y cuarta modifican el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, para incluir la variable del sexo entre los factores a considerar en la evaluación de riesgos.

La disposición final quinta modifica el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo introduciendo un tercer apartado en su artículo 3 por el que establece obligaciones de empresas con personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio. La concreción de estas obligaciones se efectúa en el nuevo anexo VII en el cual 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.

Por último, las disposiciones finales sexta, séptima y octava se refieren, respectivamente, al título competencial, la habilitación normativa y la entrada en vigor.

V

El presente real decreto desarrolla la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, para configurar el régimen preventivo de la relación laboral de carácter especial 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 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, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. 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 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 xx de xx de 2023,

DISPONGO:

Artículo 1. Objeto y finalidad.

1. El presente real decreto tiene por objeto el desarrollo de la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de la responsabilidad en orden a las prestaciones recogida en las normas correspondientes, en particular la previsión referida en el artículo 3.2 del 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.

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 en esta norma.

Artículo 2. Derecho a la protección de los riesgos laborales en el empleo doméstico.

1. Las personas trabajadoras que prestan servicios en el ámbito del empleo doméstico 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 la presente norma y de acuerdo con lo recogido en el artículo 30.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Los derechos de información, consulta 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 presente norma, forman parte del derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre las personas trabajadoras.

3. 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 ámbito del empleo doméstico, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad y de las propias personas trabajadoras que la desempeñan.

2. La evaluación de riesgos será actualizada con la periodicidad que en ella se determine, cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud de la persona trabajadora 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 empleo doméstico.

Artículo 4. *Equipos de protección individual y equipos de trabajo.*

La persona empleadora deberá proporcionar a las personas trabajadoras del servicio al hogar familiar aquellos equipos de protección individual y equipos de trabajo adecuados para el desempeño de sus funciones, según lo previsto en la evaluación de riesgos.

Artículo 5. Información y participación 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 del ámbito del empleo doméstico tienen a su disposición toda la información necesaria en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de la actividad de servicio doméstico que desempeñan.

b) Las medidas de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

2. Las personas empleadoras deberá permitir la participación las personas trabajadoras en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el empleo doméstico.

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.

Artículo 6. Riesgo grave e inminente.

1. Cuando las personas trabajadoras del servicio al 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 en el ámbito del empleo doméstico tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el domicilio, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

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. En particular, el abandono del domicilio no se

podrá considerar en estos casos como una dimisión por parte de la persona trabajadora.

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, a través de una página web específica, una herramienta que, a través de cuestionarios, tutoriales u otros recursos, facilite el cumplimiento de las obligaciones referidas en los artículos 3, 4 y 5 a las personas empleadoras en el ámbito de la relación especial del servicio doméstico, cuando esta asuma directamente la actividad preventiva.

Disposición adicional segunda. *Reconocimientos médicos en el ámbito del empleo doméstico.*

1. Las medidas de vigilancia y control de la salud a las que se refiere el artículo 22 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se articularán en el ámbito del empleo doméstico a través del reconocimiento médico laboral regulado en esta disposición, que será único para cada persona trabajadora, respecto de todas las personas empleadoras en los que preste servicios.

2. El Instituto Nacional de la Seguridad Social será el organismo competente para la organización y control de los reconocimientos médicos en el ámbito de la relación especial del servicio al hogar familiar. Estos reconocimientos tendrán carácter gratuito y serán realizados por las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

3. Asimismo, la norma reglamentaria de desarrollo determinará los requisitos para la solicitud del reconocimiento médico, tipos de reconocimiento, aptitud y su certificación, tiempo de vigencia, historias clínicas y su acceso, recursos y organización administrativa, notificación de enfermedades profesionales en los términos previstos en el artículo 5 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, y cualesquiera otros extremos que resulten necesarios.

4. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo promoverá la elaboración por las autoridades competentes de un protocolo de vigilancia de la salud específico ajustado a los riesgos y daños a la salud en el ámbito del empleo doméstico.

Disposición adicional tercera. *Violencia y acoso en el empleo doméstico.*

1. Las personas trabajadoras que prestan servicios en el empleo doméstico tienen derecho a la protección frente a la violencia y acoso, incluida la violencia y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, identidad y expresión de género, así como orientación sexual.

2. En el plazo de seis meses desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en colaboración con el Instituto de las Mujeres, elaborará una Guía para la prevención del acoso y violencia en el trabajo doméstico.

Esta guía será publicada 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 cuarta. *Guía técnica en materia de prevención de riesgos laborales en el trabajo doméstico.*

En el plazo de seis meses desde la publicación de esta norma, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborará, con la participación de las organizaciones sindicales más representativas, una Guía técnica para la prevención de los riesgos laborales en el trabajo doméstico.

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 transitoria única. *Adaptación a las previsiones de la norma.*

Las personas empleadoras sujetas a las obligaciones recogidas en esta norma tendrán un plazo de un año desde su entrada en vigor para la adopción de las medidas específicas derivadas de la misma.

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 modifica la letra b) del artículo 4.1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, que queda redactada del siguiente modo:

«b) La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones, así como, en general, la posibilidad de que cualquier puesto esté ocupado por hombres o por mujeres.

En aplicación de lo dispuesto en el apartado anterior, en la elaboración y presentación de los resultados de la evaluación inicial de riesgos y de la planificación preventiva a la que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, la variable del sexo deberá ser incluida de forma sistemática en las estadísticas, encuestas y recogida de datos o presentación de conclusiones o resultados que se lleven a cabo. En concreto, se deberá prestar especial atención a lo siguiente:

1.º En la elaboración de la evaluación de riesgos y de la planificación preventiva deberá siempre tenerse en cuenta la posibilidad de que cualquier puesto esté ocupado por hombres o por mujeres, particularmente en lo relacionado con la complejidad física.

2.º En la evaluación de riesgos deberán tenerse en cuenta los factores que pueden tener repercusión en la existencia de riesgos psicosociales, particularmente cuando guardan relación con la organización del tiempo de trabajo y la adecuación del trabajo a las circunstancias y responsabilidades familiares. A tales efectos la evaluación de riesgos deberá incorporar los datos necesarios para valorar la incidencia en los riesgos a los que pudieran verse expuestas las personas trabajadoras con responsabilidades de cuidado.

3.º Además, en la evaluación se tendrá en cuenta expresamente la eventualidad de que el puesto pueda estar ocupado por una trabajadora embarazada o en situación de lactancia, tomando en consideración no solo la exposición a agentes y sustancias sino también las condiciones de trabajo y, particularmente en el caso del ejercicio del derecho a la lactancia, la organización del tiempo de trabajo y el sistema de trabajo a turnos.

En particular, a efectos de lo dispuesto sobre la evaluación de riesgos en el artículo 26.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, el anexo VII incluye una lista no exhaustiva de agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del niño durante el período de lactancia natural, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico de exposición.

En todo caso la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo incluidos en la lista no exhaustiva de la parte A del anexo VIII, cuando, de acuerdo con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos, ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del feto. Igualmente, la trabajadora en período de lactancia no podrá realizar actividades que supongan el riesgo de una exposición a los agentes o condiciones de trabajo enumerados en la lista no exhaustiva del anexo VIII, parte B, cuando de la evaluación se desprenda que ello pueda poner en peligro su seguridad o su salud o la del niño durante el período de lactancia natural. En los casos previstos en este párrafo, se adoptarán las medidas previstas en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con el fin de evitar la exposición a los riesgos indicados».

Disposición final segunda. *Modificación del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.*

Se modifica la letra f) del artículo 4.3 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, que queda redactado en los siguientes términos:

«f) El riesgo adicional para aquellas personas trabajadoras especialmente sensibles en función de sus características personales o estado biológico conocido, debido a circunstancias tales como patologías previas, medicación, trastornos inmunitarios, embarazo o lactancia. Se deberá tener en cuenta, en todo caso, el riesgo especial al que pudiera estar sometido una persona por razón de su sexo».

Disposición final tercera. *Modificación del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.*

Se modifica la letra b) del artículo 3.2 del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, queda redactado en los siguientes términos:

«b) Los posibles efectos sobre la seguridad o la salud de las personas trabajadoras especialmente sensibles a estos riesgos. Se deberán tener en cuenta, en todo caso, los efectos específicos derivados del sexo de la persona trabajadora».

Disposición final cuarta. *Modificación del Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.*

Se introduce una nueva letra h) en el artículo 3.1 del Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo, con la siguiente redacción:

«b) Los posibles efectos sobre la seguridad o la salud de las personas trabajadoras especialmente sensibles a los riesgos derivados de la exposición a agentes químicos. Se deberán tener en cuenta, en todo caso, los efectos específicos derivados del sexo de la persona trabajadora».

Disposición final quinta. *Modificación del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.*

Se modifica el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, en los siguientes términos:

Uno. Se modifica el artículo 3, que queda redactado como sigue:

«Artículo 3. Obligación general del empresario.

1. El empresario deberá adoptar las medidas necesarias para que la utilización de los lugares de trabajo no origine riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras o, si ello no fuera posible, para que tales riesgos se reduzcan al mínimo.

2. En cualquier caso, los lugares de trabajo deberán cumplir las disposiciones mínimas establecidas en el presente Real Decreto en cuanto a sus condiciones constructivas, orden, limpieza y mantenimiento, señalización, instalaciones de servicio o protección, condiciones ambientales, iluminación, servicios higiénicos y locales de descanso, y material y locales de primeros auxilios.

3. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas a cuyo servicio se encuentre el personal dedicado a la actividad de ayuda a domicilio deberán, además, cumplir las especialidades previstas en el Anexo VII».

Dos. Se incorpora un nuevo anexo VII, con el siguiente contenido:

«ANEXO VII

Servicios de ayuda a domicilio

1. **Ámbito de aplicación.**

Este anexo resultará aplicable a los servicios de ayuda a domicilio, entendiéndose por tales servicios aquellos llevados a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia, con el fin de atender las necesidades de su vida cotidiana, que sean prestados en régimen de contratación directa por empresas privadas, 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, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

2. **Evaluación de riesgos.**

1º. En aplicación del artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, las empresas a cuyo servicio se encuentre el 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 desarrollo de sus tareas.

Así mismo, en atención a lo recogido en el artículo 4.7.º de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, se entenderá que el domicilio de la persona dependiente, en su dimensión de medio físico donde tienen lugar las tareas que la persona trabajadora debe desarrollar, forma parte del

contenido de la prestación recogida en su contrato de trabajo y se incorpora como una condición de trabajo desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales.

2º. En aplicación de lo previsto en el punto 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 de forma fehaciente y valorados con carácter integral por las personas responsables de desarrollar las actividades preventivas en la empresa, en virtud de visita presencial efectuada a todos los domicilios en los que aquella deba prestar servicios.

3. Consentimiento para la adopción de determinadas medidas preventivas.

1.º Cuando las exigencias de la actividad desarrollada, de conformidad con la evaluación de riesgos correspondiente, pudieran requerir la introducción de modificaciones estructurales en el domicilio de la persona dependiente para garantizar la prevención más adecuada de los riesgos del puesto de trabajo, la empresa deberá obtener, previamente a su adaptación, el consentimiento de las personas titulares del domicilio correspondiente.

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.

2.º De no obtenerse el consentimiento al que hace referencia el apartado anterior, la empresa deberá contemplar esta circunstancia durante la realización de la evaluación de riesgos y, con ello, estará obligada a adoptar todas las medidas técnicas y organizativas necesarias, tales como la utilización de medios mecánicos, en su caso, para la manipulación de cargas, una mayor dotación de personal para desarrollar las tareas, la prolongación de los descansos entre servicios en los domicilios u otras, incluido el posible uso de equipos de protección individual, que permitan garantizar un nivel de protección adecuado.

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

Asimismo, las medidas preventivas implantadas serán objeto de un control periódico que permita comprobar su efectividad para la prevención de riesgos de cualquier tipo, especialmente los dorsolumbares y ergonómicos. Para ello, se establecerán los mecanismos adecuados que garanticen una comunicación efectiva entre el personal trabajador 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 los artículos 4 y 6, respectivamente, del Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero.

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

Disposición final sexta. *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 séptima. *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 octava. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».