

## Webinar Cómo aplicar el reglamento de seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar (Real Decreto 893/2024)

3 octubre de 2024

### Preguntas chat

**La formación será on-line o presencial? ¿Cuántas horas de formación? no me ha quedado claro dónde puede realizar esos cursos. ¿No paga la formación el empleador? ¿Lo costea el trabajador?**

La formación, según se indica en el artículo 5, las personas trabajadoras deben realizarla antes de la contratación y será única aunque tenga varios empleadores.

Los cursos de formación, tras Resolución del Servicio Público de Empleo Estatal, se realizarán por la plataforma FUNDAE sin coste adicional para el empleador.

No se conoce si será on-line o presencial, presumiblemente será on-line porque en la Disposición adicional quinta especifica que la formación será autoevaluable y certificable.

La duración se desconoce pero por cursos similares podría durar entre 4 y 10 h.

El empleador sólo debería costear aquella formación específica de actividades que entrañen riesgos excepcionales.

**¿Cómo se va a solicitar el reconocimiento médico? ¿Iría la trabajadora a su médico de cabecera y se lo solicitaría diciendo que es Empleada de Hogar?**

Todavía no se conoce el procedimiento, que debe elaborarlo el Ministerio de Sanidad como así lo indica la Disposición adicional sexta. Pero estaría incluido dentro de las prestaciones del Servicio Público de Salud.

**¿Qué tipo de sanción hay en caso de incumplimiento, porque no veo a todas las señoras de 80/90 años haciendo el plan de prevención 10?**

En el caso que comenta lo más sensato es que una persona de su entorno personal o familiar asuma la actividad preventiva (artículo 7.2).

Las sanciones serían las mismas que para cualquier empresa, por ejemplo no realizar la ERL sería infracción grave (art. 12 RDL 5/2000) y su cuantía art. 40 RDL 5/2000 entre 2500 a 50000 euros aproximadamente.

**Las empresas de Ayuda a Domicilio ya cuentan con servicio de prevención porque son empresas. ¿Entonces tendrán que hacer algo adicional de lo que están haciendo hasta ahora?**

Básicamente, revisar si su sistema de gestión cumple con la Disposición adicional decimotercera sobre los Servicios de ayuda a domicilio:

- ERL con visita presencial acreditada a todos los domicilios de la trabajadora
- Consensuar las medidas con los Delegados de Prevención
- Las modificaciones en el domicilio consensuadas con el propietario

### **¿El régimen de sanciones previsto en la LISOSS se aplica igualmente a los empleadores del hogar por omisión en las medidas laborales de seguridad-riegos?**

El artículo primero del Real Decreto-ley 16/2022 suprimió el apartado 4 del artículo 3 de la Ley de Prevención, por lo que la persona empleadora tiene las mismas obligaciones preventivas que una empresa, salvo el recargo de prestaciones.

Recordamos que se ha comentado también que el artículo 2.4 copia el art. 15.5 de la LPRL al incluir la posibilidad de poder concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo doméstico (seguro de Responsabilidad Civil).

### **Cuando decís que las empresas de servicios de ayuda a domicilio tienen que realizar una evaluación completa de riesgos presencial acreditada. ¿Incluye también a las agencias de colocación de empleadas del hogar, que simplemente hacen de intermediarias en la contratación ?**

La responsabilidad preventiva corresponde a quien contrata o quien aparezca como empleador en dicho contrato. Una ETT sí tiene responsabilidad preventiva.

### **En relación con la Vigilancia en la salud, independiente de los reconocimientos médicos, ¿hay que contratar esta parte con Servicio de Prevención, o es suficiente con el reconocimiento médico?**

En el borrador de este reglamento parecía que quedaba más claro el alcance de la actividad de vigilancia de la salud, eximiendo al empleador esta actividad. En el Reglamento no especifica que no será necesario contratarla, por lo que debemos esperar a la guía de aplicación del INSST que desarrolle el artículo 8 y la Disposición adicional sexta.

### **¿El hijo de un empleador mayor puede hacer la prevención a partir de Prevención 10 y considerar que está hecho por el empleador?**

Sí, al ser una persona de su entorno personal o familiar puede asumir la actividad preventiva (artículo 7.2)

### **Sé que no es el tema que tratamos hoy, pero me lo preguntan muchos clientes. Puesto que a los empleadores ya se les considera, a todos los efectos, como empresas ¿sabéis si está previsto que todos los costes generados sean considerados como un gasto deducible en el IRPF?**

“No debemos obviar que la persona empleadora no tiene entidad empresarial”(Preámbulo IV del RDL 16/2022). Este RDL busca proteger a la persona empleada del hogar en PRL. El empleador asume las obligaciones preventivas como si fuera una empresa o autónomo con empleados. La deducción dependerá de cada comunidad autónoma, como así ocurría en el ejercicio del 2023.

**Entonces el Empleador que tiene una Empleada de Hogar con la evaluación de riesgos hecha por otro empleador no haría nada, ¿o tiene que pedirle una copia de ese informe hecho por otro empleador?.**

Cada empleador debe realizar su evaluación de riesgos laborales, tener la formación adecuada para realizarla.

La persona empleada del hogar tendrá tantas evaluaciones como hogares realice actividad. Cada empleador tendrá que informar de los riesgos a la empleada en base a esa evaluación. La formación es única, sólo tiene que formarse una vez, salvo que tenga riesgos no contemplados en PREVENCIÓN10, lo que aparece redactado como “actividades que entrañen riesgos excepcionales”. Sólo en ese caso cada empleador debe asumir la formación especial de la persona empleada del hogar.

El reconocimiento médico también es único.

**¿El empleador tiene que hacer formación obligatoria?**

De acuerdo con el artículo 7.2 Sí tiene que tener una formación para poder asumir las funciones de nivel Básico. En PREVENCIÓN10 se ofrece esta formación gratuitamente.

En el borrador presentado en 2023 no indicaba esta obligación (no aparecían los artículos 7 y 8), pero sí se añadió en el Real Decreto actual.

**¿Ya han dicho si todas estas medidas afectarán a las empleadas tanto fijas como temporales?**

Es de aplicación a todas las empleadas, independientemente de su contrato, de acuerdo con el Real Decreto-ley 16/2022

**En el artículo 7 entiendo que si una familia tiene contratada 2 empleadas (por ejemplo una interna, y una interna de fin de semana), ¿mínimo una tiene que tener el curso de prevención?**

La formación de las empleadas es individual, cada una debe estar formada e informada de sus riesgos laborales como cualquier trabajador.