

Aplicación del reglamento de prevención para empleadas del hogar: Guía práctica para asesorías

Preguntas y Respuestas

¿Qué legislación es aplicable a las empleadas del hogar familiar?

El Real Decreto-ley 16/2022, de 6 de septiembre, armoniza 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. Y delimita los términos y garantías de Prevención de Riesgos Laborales en la disposición adicional decimoctava de la Ley 31/1995.

El Real Decreto 893/2024 desarrolla esta disposición indicando ciertos criterios que deben tenerse en cuenta para aplicar la Ley de Prevención.

El INSST debe publicar una guía técnica, que tendrá como objetivo facilitar la aplicación del RD 893/2024 para los empleadores.

Según el Real Decreto 893/2024, ¿cuándo se vuelven exigibles las obligaciones preventivas para la persona empleadora?

Transcurridos seis meses desde que el INSST ponga a disposición la herramienta de evaluación de riesgos es exigible las obligaciones preventivas para las empleadoras. La plataforma Prevención10 está disponible desde el 14 de mayo de 2025, por lo que deberá estar implantada en noviembre de 2025.

Aunque el Real Decreto 893/2024 entró en vigor generalmente el día siguiente al de su publicación (es decir, el 12 de septiembre de 2024), la aplicación práctica se establece en la Disposición final quinta donde indica que:

- Las obligaciones no son exigibles hasta que pasen seis meses, es decir a partir del 14 de noviembre de 2025, desde la puesta a disposición de la herramienta gratuita de evaluación de riesgos del INSST (Prevención10).
- Este plazo de seis meses se aplica incluso cuando la persona empleadora opte por concertar el servicio de prevención con un servicio de prevención ajeno.

El objetivo es facilitar que las personas empleadoras puedan cumplir con las nuevas obligaciones, principalmente con la evaluación de los riesgos laborales.

¿Quién puede asumir las obligaciones preventivas?

De acuerdo con lo indicado en el artículo 7 del RD 893/2024:

- La persona empleadora (quién realiza el contrato)
- Delegando a una persona de su entorno personal o familiar directo (sin contraprestación económica)
- La empleada del hogar (designación de una persona trabajadora)
- Un Servicio de Prevención Ajeno (obligatorio para evaluar riesgos “excepcionales”)

Tanto si se delega la actividad preventiva o no, es necesario que quede constancia documental, y se facilita un modelo dentro de la documentación generada por Prevención10.

La delegación no podrá ser objeto de contraprestación económica y la persona empleadora deberá informar de ella a las personas trabajadoras.

¿Es necesario que la persona designada tenga una formación básica en prevención de riesgos laborales?

De acuerdo con el artículo 7.2 del Real Decreto 893/2024 si se utiliza Prevención10 no es necesario que disponga de la formación básica si tiene la capacidad suficiente para utilizar la herramienta (esta particularidad se debe confirmar en la guía del INSST). Aunque en el registro en Prevención10 si nos permite informar que tienen esa formación.

Prevención10 ofrece mediante la plataforma Instruye-t que un empleador con trabajadores a su cargo pueda realizar esta formación on-line de forma gratuita, aunque no desde el apartado de empleados del hogar.

¿Qué herramienta facilita el Ministerio de Trabajo y Economía Social para el cumplimiento de las obligaciones preventivas del empleador?

Las obligaciones preventivas del empleador:

- Plan de prevención
- Evaluación de Riesgos Laborales (ERL)
- Planificación de la Actividad Preventiva
- Información y participación de las personas trabajadoras

Se pueden realizar mediante la herramienta gratuita Prevención10, que se ha puesto a disposición desde el 14 de mayo de 2025, cumpliendo con la Disposición adicional primera del RD 893/2024.

Se debe contratar una ERL excepcional por ejemplo en situaciones o actividades no contempladas por Prevención10. Por ejemplo, si la empleada de hogar tiene que realizar una movilización manual de un paciente totalmente dependiente necesitaría una formación y evaluación excepcional.

¿Cuándo debe modificarse la ERL?

Se debe modificar de acuerdo con el artículo 6 del RD 39/1997 cuando se cambien las condiciones o riesgos:

- Tras una investigación sobre las causas de un daño a la salud por accidente o enfermedad profesional.
- Cuando aparezca un riesgo nuevo, o se elimine un riesgo tras aplicar medidas.
- Cuando exista una normativa nueva o tras vigilancia de la salud (si se detecta alguna limitación a su actividad por ser trabajadora sensible a determinado riesgo, art. 25 LPRL).

También debe actualizarse cuando la trabajadora de hogar modifique sus actividades, por ejemplo que sea interna cuando antes no lo era.

Si no se realiza la evaluación de riesgos antes del 14 de noviembre de 2025, ¿es sancionable? ¿y cómo será comunicada la sanción?

Es sancionable como cualquier empresa. De acuerdo con el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (artículos 11, 12 y 13).

Es infracción grave:

- No realizar la ERL o sus revisiones
- No acometer las medidas preventivas que indique la ERL
- No realizar el reconocimiento médico de vigilancia de la salud
- No comunicar los accidentes graves a la autoridad laboral
- No registrar las ERL y las modificaciones (se recomienda registrarlas 5 años)
- No informar o formar a los trabajadores.
- No adoptar las medidas de emergencia.

¿Qué documentación debe facilitarse a la persona empleada del hogar?

Debe guardarse documentalmente la entrega de la documentación o información que se facilita a la persona trabajadora:

- 1) La documentación que genera Prevención 10 que debe facilitarse a la persona trabajadora:
 - El justificador de entrega de la documentación e información de PRL
 - La delegación de la actividad preventiva
 - La evaluación de riesgos laborales (ERL)
 - La planificación de la actividad preventiva
- 2) Las fichas informativas del apartado Recursos de Prevención 10:
 - Actuación en caso de emergencia-Hogar familiar
 - Equipos de protección individual-Hogar familiar.
 - Protección de la maternidad - Hogar familiar
 - Personas trabajadoras especialmente sensibles- Hogar familiar
 - Formación de las personas trabajadoras- Hogar familiar
 - Información a las personas trabajadoras- Hogar familiar
 - Vigilancia de la salud de las personas trabajadoras- Hogar familiar
 - Personas trabajadoras menores de edad- Hogar familiar
 - Protocolo frente a la violencia y el acoso - Hogar familiar
- 3) Acceso a los manuales de instrucciones de los equipos que utilice, desde los más básicos como una plancha, aspiradora, campana de cocina, etc., hasta los más especiales como una grúa de movilización de personas si existiera.
- 4) Evaluaciones de riesgos excepcionales si las hubiera.
- 5) Fichas de datos de seguridad de productos químicos utilizados. Si son productos no profesionales, como los de limpieza que tenemos en casa, es necesario que se incluya en la evaluación que deben cumplir las recomendaciones de uso del etiquetado.

¿Qué hay que hacer si se contrata a otra trabajadora de hogar?

Si no se tiene que modificar la ERL, se debe facilitar la información y documentación de la pregunta anterior. También facilitar que pueda realizar la formación (si no la tuviera ya realizada) y pueda acceder a realizar el reconocimiento médico cuando sea posible. La herramienta Prevención10 permite añadir puestos de trabajo que sean diferentes al realizarla por primera vez o modificarla.

Si realiza actividades nuevas que no han sido evaluadas, o tras el reconocimiento médico la trabajadora nos facilite información de alguna sensibilidad (alergias, discapacidades, etc.) habría que revisar la evaluación de riesgos laborales.

¿La formación que se impartirá a través de la plataforma FUNDAE, cuándo y cómo podrá realizarla la trabajadora de hogar?

La formación se realizará por la plataforma de formación de FUNDAE. Como hemos indicado ya se ha adjudicado (a Quirón Prevención) y estará disponible a partir del año que viene. Pero no sabemos cómo podrá acceder a dicha formación y cuándo. El empleador sólo debe facilitar que pueda realizar esa formación que sólo deberá realizarla una vez, ya que no se conoce cada cuánto tiempo debe reciclar esa formación.

¿Cómo tendrá que facilitarse la vigilancia de la salud a la trabajadora?

La responsabilidad es del empleador (art. 8 RD 893/2024) por lo que tendrá que acreditar que la ha realizado. La trabajadora puede rechazar realizarlo aunque debe quedar registro documental.

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 actualizarlo (por una enfermedad por ejemplo), y será único aunque tenga varios empleadores.

Deberá ser el Servicio Público de Salud el que facilite a la trabajadora realizar el reconocimiento médico como se determine en el procedimiento.

¿Qué actividades preventivas que debe asumir el empleador no se pueden realizar con Prevención 10?

- **La formación** de la persona trabajadora de las actividades que no generen riesgos excepcionales se desarrollará a través de la plataforma de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FUNDAE) de acuerdo con lo que establezca el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).
- **La vigilancia de la salud**, y un reconocimiento médico único, específico y voluntario (máximo trianual), que El Ministerio de Sanidad incluirá gratuitamente en la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud (disposición adicional sexta)
- Protección frente a la violencia y el acoso. El INSST elaborará un protocolo de actuación frente a situaciones de violencia y acoso en el servicio del hogar familiar.
- **La investigación de los accidentes e incidentes** que ocurran a la persona trabajadora, tanto en el centro de trabajo como en otros centros de trabajo. En caso de ocasionar daños debe realizarse la comunicación a la autoridad competente (parte Delt@ con baja y sin baja).
- **La elección de productos y equipos de trabajo** necesarios para que las personas trabajadoras no estén expuestas a riesgos laborales, incluyendo también a la selección de los equipos de protección individual.

¿Es obligatoria la formación de la persona trabajadora?

- La formación preventiva de los riesgos laborales a los que está expuesta la persona trabajadora si es obligatoria. Además debe ser única, es decir, no es necesario que se forme por cada empleador, una única formación específica sería suficiente.

¿Es obligatorio el reconocimiento médico de vigilancia de la salud?

Los reconocimientos médicos de salud son voluntarios salvo que:

- Existe una disposición legal frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.
- Que sean indispensables para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores.
- Que el estado de salud del trabajador pueda constituir un peligro para él mismo o para terceros.

El reconocimiento médico debe ser específico para las actividades que realice la persona trabajadora.

¿Cuánto tiempo es necesario guardar la documentación preventiva?

Se recomienda guardar la documentación al menos 5 años. Las infracciones muy graves en materia de PRL prescriben a los 5 años. Pero el código de comercio obliga a disponer de esta documentación al menos 6 años. No obstante en casos de accidentes muy graves o mortales se recomienda almacenar la información durante al menos 15 años.



MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Y PENSIONES

DIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Plan de Actividades Preventivas de la Seguridad Social 2025