

## OBSERVATORIO NORMATIVO CÁTEDRA PREVENCIÓN CANTABRIA 01

### ENERO-MARZO 2023

Con carácter previo al análisis del periodo temporal referenciado, es necesario destacar la trascendencia de la **LO 10/2022, de 7 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (BOE de 7/9/2022)** que también modificó las obligaciones del empleador en materia de riesgos laborales. Esta ley se conoce coloquialmente como “ley del solo sí es sí”.

El artículo 12 establece la prevención de delitos contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo. Se incluyen específicamente los sufridos en el ámbito digital.

La norma incluye contenidos relacionados con la flexibilidad horaria, funcional y geográfica, y la posible suspensión y extinción del contrato de trabajo.

Concretamente, se incluye a las víctimas de violencia sexual entre los colectivos que tienen derecho a la adaptación del puesto de trabajo, a la reducción de la jornada de trabajo o a la adaptación del horario. También tienen derecho a realizar teletrabajo siempre que esto sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas.

Regula también la posibilidad de aplicar el derecho preferente a ocupar otro puesto del mismo grupo profesional o categoría equivalente, en caso de que una víctima de violencia sexual tuviera que abandonar el puesto de trabajo.

Regula las condiciones para los supuestos de extinción o suspensión del contrato de trabajo, además de considerar nula cualquier decisión extintiva del contrato de trabajo con víctimas de violencia sexual.

Las ausencias o faltas de puntualidad también están contempladas en estos supuestos legales de protección a las trabajadoras afectadas.

Se deberá arbitrar en la empresa procedimientos que detecten posibles problemas de ciberacoso, acoso laboral, sexual o por razón de sexo, y violencia sexual entre los trabajadores.

Finalmente, se exige dar forma a posibles soluciones preventivas en materia de género y su inclusión en las evaluaciones de riesgos, con **planificación de medidas preventivas específicas (como protocolos ante casos de violencia sexual y acosos)**.

La formación e información de los trabajadores constituirán herramientas de gran trascendencia al efecto.

Brevemente reseñada la anterior norma, y centrados en el periodo a examen, iniciamos el trimestre del año con un acuerdo alcanzado en el seno del Diálogo Social, por consenso con los interlocutores sociales (patronal y sindicatos) y las CC.AA., en materia de prevención de riesgos laborales. Hablamos, claro está, de la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023/2027** (Acuerdo aprobado en Consejo de Ministros del 14 de marzo de 2023).

Este documento, presentado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social el pasado día 23 de febrero, contempla la futura actualización de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales con el fin de mejorar la integración de la actividad preventiva de las empresas, la introducción de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos y el reforzamiento de la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos psicosociales.

El INSST (Instituto Nacional Seguridad y Salud en el Trabajo) ha desarrollado la Estrategia teniendo en cuenta el Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021/2027.

Se han definido seis objetivos estratégicos:

1. Mejorar la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

2. Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático.
3. Mejorar la gestión de la seguridad y salud en las PYMES.
4. Reforzar la protección de las personas trabajadoras en situación de mayor vulnerabilidad.
5. Introducir la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
6. Fortalecer el sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo para afrontar con éxito futuras crisis.

Vamos a comentar con detalle dos de las líneas estratégicas anteriores por su interés en el desarrollo de la normativa publicada en 2022.

En primer lugar, con respecto a la protección de personas trabajadoras en situación de vulnerabilidad, siguiendo el Convenio OIT nº 189 de fecha 1 junio de 2011, ratificado por el gobierno español en Consejo de Ministros de 9 de junio de 2022, para la mejora de las personas trabajadoras y trabajadores al servicio del hogar familiar.

Y, en segundo lugar, con respecto a la inclusión de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos de las empresas, y en las planificaciones de actividades preventivas.

**El RD-Ley 16/2022 de 8 de septiembre**, BOE de 8/9/2022, regula aspectos normativos importantes sobre las personas trabajadoras al servicio del hogar familiar, con efectos del 9 de noviembre de 2022. Y lo hace con relación al **RD 1620/2011 de 14 de noviembre**, que desarrolla la relación laboral especial de Servicio del Hogar Familiar.

Se establece una especial protección para evitar la violencia contra las mujeres y se definen líneas de actuación para la mejora de las características especiales del trabajo doméstico.

Suprime el artículo 3.4 de la LPRL que excluía a este colectivo de su ámbito de aplicación, y se añade una Disposición Adicional 18ª donde se consolida la idea de protección y adaptación del centro de trabajo.

En su Disposición Final 6º se establece un plazo de 6 meses para el desarrollo reglamentario de la nueva DA 18ª de la LPRL.

Como posibles vías para afrontar al problema que genera el lugar de la prestación del trabajo (domicilio familiar) y las siguientes, entendiendo la complejidad de su puesta en práctica:

- A. Poder exigir una visita presencial del técnico de PRL para evaluar los riesgos ocasionados por el trabajo.
- B. En todo caso, se podría pedir autorización expresa al titular para acceder al centro de trabajo para casos de especial problemática.
- C. Como medida general, se propone la exigencia de un cuestionario formalizado por el titular del hogar familiar y revisión por el técnico de prevención, siguiendo criterios preventivos. Esta medida ya se aplica en el trabajo a distancia regulado por la Ley 10/2021, en su artículo 16.

Lo que sí es preceptivo para el titular empleador es la exigencia de cumplir con las medidas preventivas en el lugar de trabajo, mantener los equipos de trabajo en correcto mantenimiento y evitar los riesgos en materia de seguridad, higiene y ergonomía y psicología.

Información elaborada por Marta Cimas y Roberto Tazón.  
Santander, a 31 de marzo de 2023.