TEMA 9

EL MARCO JURÍDICO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA (I): ANTECEDENTES INMEDIATOS. LA CONSTITUCIÓN DE 1978. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES. LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE: CONTENIDO, SIGNIFICADO GENERAL Y NATURALEZA. LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL. REAL DECRETO 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.

INTRODUCCIÓN

La prevención de riesgos laborales ha pasado por diferentes fases o etapas hasta llegar a la concepción actual, en un proceso en el que han influido de manera decisiva, los avances sociales y económicos, y los movimientos sindicalistas.

La regulación en materia de prevención de riesgos laborales parte de la concepción de considerar la salud de las personas trabajadoras con ocasión del trabajo, como un bien que es preciso proteger.

La realidad económica y social en constante transformación, incide directamente en las condiciones de trabajo. El avance e incorporación de la tecnología al trabajo y las nuevas formas de organización, conlleva la instauración del riesgo profesional en la prestación laboral. De esta manera, trabajo y riesgo profesional cohabitan en las relaciones laborales.

La seguridad y salud en el trabajo tiene una triple dimensión; salud física, mental y social. Se trata en definitiva de lograr un equilibrio entre estas tres vertientes, siendo el principal objetivo de la regulación normativa que ha ido teniendo lugar, para cumplir con el mandato constitucional, encomendado a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

1. EL MARCO JURÍDICO DE LA PREVENCIÓN DE RIEGSO LABORALES EN ESPAÑA (I): ANTECEDENTES INMEDIATOS

La prevención de riesgos laborales ha evolucionado a hasta conformarse tal y como la concebimos en nuestros días.

Se considera que los primeros acercamientos significativos tuvieron lugar a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, como el establecimiento de la obligación por parte de la empresa, de mantener, y cuando proceda reparar, la salud perdida por las personas trabajadoras con ocasión del trabajo.

En el año 1900 se promulgó en España la conocida como "**Ley Dato**" en materia de accidentes de trabajo. Con esta Ley, el Estado es el agente que debe encargarse de proteger la seguridad y la salud de la plantilla, atribuyendo a los patronos la responsabilidad por los daños que pudieran sufrir sus empleados/as en caso de incumplimiento de ésta.

Posteriormente, se trató de salvaguardar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras mediante:

- El **Código del Trabajo aprobado por el Real Decreto-Ley de 23 de agosto de 1923**.
- En el **Reglamento de Seguridad e Higiene en el trabajo de 31 de enero de 1940**.

- Y en la **Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OGSHT) de 9 de marzo de 1971.**

Con la promulgación de la **Constitución Española en el año 1978**, y más concretamente dentro del artículo 40.2, se encarga a los Poderes públicos velar por la seguridad e higiene de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.

Dentro del ámbito europeo, también se puede hablar de una evolución en esta materia, mediante el **Tratado de Ámsterdam**, en particular en sus artículos 136 y 137, cuyo objetivo principal es la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, que España debe observar como miembro de lo que hoy es la Unión Europea, que, a pesar de haber sufrido modificaciones, se mantiene la filosofía de proteger la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.

Y, por último, es obligado mencionar la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 8 de noviembre de 1995**, derivada del mandato constitucional y de la denominada "Directica Marco Europea" en materia de prevención de riesgos laborales, que supone el paraguas bajo el cual se desarrollan las diferentes acciones preventivas, así como el resto de **los reglamentos derivados** de ella, y que abordan o precisan los aspectos más técnicos de la prevención, todos compartiendo como fin último de protección de las personas trabajadoras.

2. LA CONSTITUCIÓN DE 1978

Como se ha mencionado anteriormente, la Constitución Española contiene normas relacionadas con la prevención de riesgos laborales, que son la base de la legislación española en esta materia.

Además del artículo 15, en el que se establece de manera genérica el derecho a la vida y a la integridad física y moral, el **artículo 40.2** de la Constitución Española, impone a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. "Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y la readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados".

El desarrollo de este mandato conllevó, entre otras acciones, la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL).

Esta necesidad de actuación no exige que los poderes públicos asuman todas las obligaciones para garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, sino simplemente formular políticas preventivas y crear y organizar determinadas estructuras, que se recogen en el capítulo II de la ley de prevención de riesgos laborales, así como el reconocimiento del derecho de las personas trabajadoras a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo; y al mismo tiempo, que otros poderes públicos actúen de manera coordinada, comprometiendo funcionalmente a los tres Poderes del Estado: Legislativo, Ejecutivo y Judicial.

3. EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

La Constitución Española en su artículo 35.2, establece que "La ley regulará un estatuto de los trabajadores".

Esta regulación se efectúa en la actualidad mediante **el Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores**.

Tal y como establece la propia norma, regula con carácter básico las relaciones de los trabajadores y trabajadoras que voluntariamente prestan sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa.

La estructura se puede resumir en tres grandes apartados:

- Título I: la relación individual del trabajo.
- Título II: Los derechos de representación colectiva y de los convenios colectivos
- Título III: La negociación colectiva y de reunión de los trabajadores.

El que fue el título IV, relativo a las infracciones laborales, fue derogado y quedó subsumido en la Ley Sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobada por el Real Decreto Legislativo 5/2000.

En el vigente Estatuto de los Trabajadores se hace referencia a la prevención de riesgos laborales a lo largo de su articulado, entre los que se puede destacar:

El **artículo 4** relativo a los derechos laborales en su apartado 2.d, reconoce a las personas trabajadoras el derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

El **artículo 5** sobre deberes laborales**,** impone a las personas trabajadoras, en uno de sus apartados, el deber de observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.

El **artículo 6** sobre el trabajo de las personas menores, donde se prohíbe la admisión al trabajo a menores de dieciséis años. Así mismo las personas trabajadoras menores de dieciocho años, no podrán realizar trabajos nocturnos, ni aquellas actividades o puestos de trabajo respecto a los que se establezcan limitaciones a su contratación conforme a los puestos en el Ley 31/1995, así como la realización de horas extraordinarias.

El **artículo 13** sobre trabajo a distancia, donde se establece que Las personas trabajadoras podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

El **artículo 36.4** relativo al trabajo nocturno, por turnos o a ritmo, dispone que las personas que trabajen en turnos de noche y quienes trabajen a turnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, y equivalente al de los restantes trabajadores y trabajadoras de la empresa.

La empresa deberá garantizar que las personas trabajadoras que ocupen turnos de noche dispongan de una evaluación gratuita de su estado de salud, antes de su afectación y, posteriormente, a intervalos regulares, conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, y en sus normas de desarrollo.

Las personas trabajadoras en turnos de noche a las que se reconozcan problemas de salud ligados al hecho de su trabajo nocturno tendrán derecho a ser destinadas a un puesto de trabajo diurno que exista en la empresa y para el que sean profesionales aptos.

El **artículo 45.1,** donde se dispone, la suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural del menos de 9 meses.

El **artículo 64**, sobre derechos de información, consulta y competencias, estableciendo que el comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos del medio ambiente laboral

y los mecanismos de prevención que se utilicen, señalando, además, las competencias de dicho comité para ejercer su labor.

O el **artículo 84**, que dispone la consideración de materias no negociables en el ámbito autonómico, entre otras, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales.

Pero especial mención merece el **artículo 19**, específico **sobre seguridad y salud en el trabajo,** donde se establece que:

1. "El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.
3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.
4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.
5. Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.
   Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada".

4. LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: CONTENIDO, SIGNIFICADO GENERAL Y NATURALEZA

CONTENIDO:

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales se compone de siete capítulos:

Capítulo I: aborda el objeto de la ley, su ámbito de aplicación y definiciones:

Establece en primer lugar lo que se entiende por normativa sobre prevención de riesgos laborales, que es la constituida por esta ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptible de producirlas en dicho ámbito.

La LPRL tiene **por objeto** la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las personas trabajadoras frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riegos laborales.

En su **ámbito de aplicación** Incluye tanto a las personas trabajadoras vinculadas por una relación laboral en sentido estricto, como al personal civil con relación de carácter administrativo y estatutario al servicio de las Administraciones públicas, así como a las personas socias trabajadoras de cooperativas.

Y en **definiciones** se incluyen una serie de conceptos, a efectos de esta ley y de sus normas de desarrollo, directamente relacionados con la seguridad y la salud como: prevención, riesgo laboral, daños derivados del trabajo, riesgo laboral grave e inminente, procesos, actividades, operaciones, equipos o productos potencialmente peligrosos, equipo de trabajo y equipos de protección individual.

Capítulo II: establece la política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y salud en el trabajo:

La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.

Establece que "la elaboración de normas preventivas y el control de su cumplimiento, la promoción de la prevención, la investigación y la vigilancia epidemiológica sobre riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales determinan la necesidad de coordinar las actuaciones de las Administraciones competentes en materia laboral, sanitaria y de industria para una más eficaz protección de la seguridad de los trabajadores, **bajo los principios de eficacia, coordinación y participación**, incluyendo necesariamente dentro de esta participación a empresarios y trabajadores, mediante sus organizaciones representativas".

Capítulo III: relativo a los derechos y obligaciones:

Como indica su título, regula los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, en particular a una protección eficaz de su seguridad y salud, que se traduce en el correlativo deber de protección por parte de la empresa.

Los artículos de este capítulo desarrollan aspectos como: el plan de prevención de riesgos laborales y la evaluación de riesgos; la planificación de la actividad preventiva; los equipos de trabajo y otros medios de protección; la información, consulta y participación de los trabajadores y su formación; las medidas de emergencia; el riesgo grave e inminente; la vigilancia de la salud; la documentación; la coordinación de actividades empresariales; la protección de los trabajadores y las trabajadoras especialmente sensibles, la maternidad y de

los y las menores; las relaciones de trabajo temporal, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal; y finalmente con las obligaciones de los trabajadores y las trabajadoras en materia de prevención.

Capítulo IV: regula los "Servicios de Prevención":

Establece la estructura para la prevención y protección de los riegos profesionales mediante la designación de trabajadores/as, la constitución de un servicio de prevención propio o el recurso a un servicio de prevención ajeno; el papel de las mutuas; y la presencia de los recursos preventivos.

Capítulo V: sobre la consulta y participación de los trabajadores:

Este capítulo contempla la consulta de los trabajadores y las trabajadoras, así como su derecho de participación y representación, regulando la figura de los/las Delegados/as de prevención y del Comité de Seguridad y Salud, así como sus respectivas competencias y facultades.

Igualmente se dispone, en lo relativo a la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, contemplando entre otros derechos, que las personas trabajadoras y sus representantes podrán recurrir a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social si consideran que las medidas adoptadas y los medios utilizado por la empresa no son suficiente para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

Capítulo VI: relativo a las obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo:

Incluye obligaciones como que la maquinaria, equipos, productos y útiles no constituyan una fuente de peligro, siempre que sean instalados y utilizados de la forma indicada, sobre el etiquetado, la obligación de suministrar información para una correcta utilización, etc.

Capítulo VII: sobre responsabilidades y sanciones:

En este articulado se regula la responsabilidad administrativa y su compatibilidad con la penal y la civil así como la indemnizatoria y la de recargo de las prestaciones en el sistema de la Seguridad Social; los requerimientos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; la paralización de los trabajos; las infracciones en el ámbito de las Administraciones Públicas; los supuestos de suspensión o cierre de centros de trabajo; y las limitaciones a la facultad de contratar con las Administraciones públicas.

SIGNIFICADO GENERAL

La Ley 31/1995 es, además de un desarrollo del mandato constitucional del artículo 40.2, transposición de la Directiva Marco 89/391/CEE relativa a la aplicación de medias para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores y las trabajadoras, así como de otras directivas en esta materia, como:

- Directiva 92/85/CEE sobre trabajadoras embarazadas o que hayan dado a luz o se encuentren en periodo de lactancia, mediante su artículo 26.

- Directiva 94/33/CEE sobre protección de los menores en el trabajo, mediante su artículo 27.
- Directiva 91/383/CEE sobre protección de trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal, mediante su artículo 28.

Incorpora, además, el contenido del Convenio 155 de la OIT, ratificado por España, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo.

En la exposición de motivos de la ley, se indica que, además de lo mencionado, responde a una doble necesidad: la de poner término, en primer lugar, a la falta de una visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de muy diverso rango y orientación, muchas de ellas anteriores a la propia Constitución Española; y, en segundo lugar, la de actualizar regulaciones ya desfasadas y regular situaciones nuevas no contempladas con anterioridad.

NATURALEZA

Puede decirse que la LPRL tiene una doble naturaleza: laboral y administrativa.

Es una ley laboral puesto que establece un marco legal estatal a partil del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando aspectos más técnicos; supone además un marco para la negociación colectiva específica en esta materia.

Es una ley administrativa, porque se aplica también en el ámbito de las Administraciones públicas, estableciendo obligaciones para las mismas en su capítulo II.

Con esto se confirma la vocación de universalidad de la ley, en cuanto a que está dirigida a abordar, de manera global y coherente, el conjunto de los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que el trabajo se preste.

Además, se puede decir que tiene una naturaleza instrumental, puesto que crea la figura de los servicios de prevención, como el medio a través del cual las empresas deben organizar y llevar a cabo las obligaciones establecidas en la ley, y crea mecanismos de participación de las personas trabajadoras.

Cabe mencionar que **la LPRL fue ampliamente modificada por la Ley 54/2003, de reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales**.

Esta reforma se realiza tras detectar por parte de los Poderes públicos, que se realizaba un cumplimiento meramente formal de las obligaciones y deberes establecidos en la LPRL, sin existir una auténtica planificación de la prevención ni una actualización periódica de las medidas de acción preventiva.

La reforma pretende alcanzar los objetivos básicos de luchar contra la siniestralidad laboral, fomentar la cultura de la prevención de riesgos en el trabajo, integrar la prevención de los riesgos laborales en los sistemas de gestión de la empresa y mejorar el control del cumplimiento de la normativa mediante la modificación del régimen sancionador y el reforzamiento de las funciones de vigilancia y control.

Para la consecución de tales objetivos, en el capítulo I de la ley 54/2003 se establece la modificación de varios artículos de la LPRL, entre los que cabe destacar los siguientes:

El refuerzo de la inspección preventiva de la empresa

El artículo 9 de la LPRL incorpora dos apartados en los que se establece que los funcionarios autonómicos podrán desempeñar funciones de asesoramiento, información y comprobatorias de las condiciones de seguridad y salud en las empresas y centros de trabajo, con capacidad de requerir al empresario para la subsanación de deficiencias en esta materia. Requerimientos que podrán ser consignados en el Libro de Visitas de la Inspección.

En caso de que la empresa incumpliese el requerimiento, la Administración autonómica remitirá informe a la Inspección de Trabajo a efectos de levantar, si procede, acta de infracción.

Integración de la prevención de riesgos en la empresa

El artículo 16 se modifica sustancialmente para incluir la obligación de la persona empresaria de disponer de un plan de prevención de riesgos laborales, que deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa.

Por tanto, y como novedad de la reforma, el primer documento que ha de tener la empresa a disposición de la Autoridad Laboral es el Plan de Prevención de Riesgos laborales -art. 23-, además de los resultados de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores-art. 23.1.b)-.

Recursos para las actividades preventivas

Tras la reforma, se introduce **un nuevo art. 32 bis**, que establece la necesidad de presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos estableciendo las situaciones y quiénes pueden ser designados como tal.

Modificaciones de la ley de infracciones y sanciones

Se introducen una serie de modificaciones en el cuadro de infracciones y sanciones establecido en el RDL 5/2000, con objeto de adecuarlas a las modificaciones realizadas en la LPRL.

5. LA LEY SOBRE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL

La Ley 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido sobre infracciones y sanciones en el orden social (en adelante, LISOS), contempla los diferentes tipos de ilícitos administrativos, a excepción de las infracciones en materia de permisos de extranjería.

Con su entrada en vigor, quedaron derogadas las disposiciones de la LPRL que hacían referencia al régimen de infracciones y sanciones, incluyendo las modificaciones introducidas entre otras, por la mencionada Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Esta ley se estructura en 8 capítulos:

Capítulo I: disposiciones generales:

En este capítulo se define el concepto **de infracciones laborales** (art. 5.1) como aquellas acciones u omisiones contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos, tipificadas en la LISOS.

Establece en particular que **son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales**, es decir las acciones y omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley.

Capítulo II: infracciones laborales:

En este capítulo se tipifican las infracciones, con sus correspondientes grados; leves, graves o muy graves, en diferentes materias como:

- Relaciones laborales individuales y colectivas (art. 6,7 y 8).
- Información y consulta de las personas trabajadoras en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria (art. 9).
- Obligaciones relativas a las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras desplazadas temporalmente a España en el marco de una prestación de servicios transnacional (art. 10).
- Prevención de riesgos laborales (art. 11, 12 y 13).
- Empleo (art. 14, 15, 16 y 17).
- Empresas de trabajo temporal y empresas usuarias (art. 18 y 19).

Capítulo III: infracciones en materia de Seguridad Social:

Nuevamente se tipifican las infracciones con sus correspondientes grados; leves, graves o muy graves, en diferentes materias como:

- Personas empresarias, trabajadoras por cuenta propia y asimiladas (art. 21, 22 y 23).
- Personas trabajadoras o asimiladas, beneficiarias y solicitantes de prestaciones (art. 24, 25 y 26).
- Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (at. 27, 28 y 29).
- Empresas que colaboren voluntariamente en la gestión (art. 30, 31 y 32).

Capítulo IV: infracciones en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros

Capítulo V: infracciones en materia de sociedades cooperativas

Capítulo VI: responsabilidades y sanciones

En este capítulo se establecen los criterios que han de considerarse para determinar la graduación de las sanciones, es decir si son impuestas en su grado mínimo, medio o máximo.

Para ello se disponen unos criterios o normas generales:

- Grado de negligencia o intencionalidad del sujeto infractor.

- Existencia de fraude a las personas trabajadoras, Administración laboral, Entidades gestoras o colaboradoras, o Servicios comunes a la Seguridad Social.
- Existencia de connivencia entre trabajadores y empresarios.
- Incumplimientos de advertencias previas y requerimientos a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Etc.

Esos criterios en materia de prevención de riesgos laborales son:

- La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- El número de personas trabajadoras afectadas.
- Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por la empresa y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.
- El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la LPRL.
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, las personas delegadas de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.
- La conducta general seguida por la empresa en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

En cuanto a **la prescripción de las sancion**es en materia de prevención de riesgos laborales:

- Las sanciones leves prescribirán al año.
- Las sanciones graves prescribirán a los tres años.
- Las sanciones muy graves prescribirán a los cinco años.

Los plazos de prescripción empiezan a contarse desde la fecha de la realización de la infracción (art. 4.3).

Por otro lado, se entiende que existe **reincidencia** cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de ésta; en tal supuesto se requerirá que la resolución sancionadora hubiere adquirido firmeza. Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones establecidas podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la correspondiente a la infracción cometida, sin exceder, en ningún caso, de las cuantías máximas previstas para cada clase de infracción (art. 41).

Capítulo VII: disposiciones comunes:

En este capítulo se regulan las cuestiones sobre: la atribución de las competencias sancionadoras, las actuaciones de advertencia y recomendación y las infracciones por obstrucción a la labor inspectora.

Capítulo VIII: relativo al procedimiento sancionador:

En su artículo 51 se recogen las normas reglamentarias relativas al procedimiento sancionador y en los sucesivos se establecen los trámites a los que debe ajustarse dicho procedimiento, cuál

debe ser el contenido de las actas de infracción y de los documentos iniciadores del expediente y la posibilidad de interponer un recurso ante la resolución de un procedimiento sancionador.

6. REAL DECRETO 893/2024, DE 10 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE REGULA LA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL ÁMBITO DEL SERVICIO DEL HOGAR FAMILIAR.

Este real decreto constituye la norma de desarrollo reglamentario de la LPRL para su aplicación específica al personal del servicio del hogar familiar que, dado que presenta unas particularidades que influyen directamente en las condiciones de trabajo y empleo, se regirá, en lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud en el trabajo, exclusivamente por lo previsto en este real decreto.

De acuerdo con el 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 a los efectos del RD 893/2024, se consideran parte del servicio del hogar familiar las siguientes tareas:

- tareas domésticas, así como la dirección o cuidado del hogar en su conjunto o de algunas de sus partes,
- el cuidado o atención de los miembros de la familia o de las personas que forman parte del ámbito doméstico o familiar,
- y otros trabajos que se desarrollen formando parte del conjunto de tareas domésticas, tales como los de guardería, jardinería, conducción de vehículos y otros análogos.

El cuerpo de la norma se divide en 8 artículos:

El **artículo 1, objeto y finalidad**, donde se indica que establece un marco normativo específico para garantizar la seguridad y salud de las personas que trabajan en este sector.

El **artículo 2**, **derecho a la protección de los riesgos laborales**, reconoce el derecho de las personas trabajadoras del hogar familiar a una protección eficaz en seguridad y salud en el trabajo. También establece el deber de la persona empleadora de garantizar esta protección sin que suponga costes para los trabajadores y trabajadoras.

El **artículo 3**, **evaluación de riesgos y medidas preventivas**, dispone la obligación de las personas empleadoras a realizar una evaluación inicial y periódica de los riesgos laborales en el hogar. Si los resultados de la mencionada evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, la persona empleadora adoptará las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Esto deberá ser documentado haciendo entrega de una copia a las personas trabajadoras.

En este artículo, además, se establece que 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 servicio del hogar familiar.

El **artículo 4, equipos de trabajo y de protección individual**, dispone que la persona empleadora debe proporcionar equipos adecuados y seguros para el desempeño de las funciones de la persona trabajadora, así como equipos de protección individual cuando sea necesario.

El **artículo 5**: regula el derecho de las personas trabajadoras a **recibir información y formación en materia de prevención de riesgos**. Además, prevé su **participación** y el derecho a efectuar propuestas a la persona empleadora para la mejora de los niveles de protección de la seguridad.

La persona empleadora debe garantizar que las personas trabajadoras reciban la **información** necesaria sobre los riesgos laborales de su trabajo y las medidas de protección y prevención aplicables.

Además, estás personas tienen derecho a recibir una formación en materia de prevención de riesgos laborales al inicio de su contratación que será única, aunque trabajen para varias personas empleadoras y será financiada por el SEPE y gestionada a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae), de acuerdo con la disposición adicional quinta del real decreto. Esta formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, fuera de ella y compensándolo con tiempo de descanso equivalente al empleado.

Por otro lado, si en el domicilio existieran riesgos excepcionales, la persona empleadora deberá proporcionar formación complementaria con relación a estos riesgos.

El **artículo 6**: define el derecho de las personas trabajadoras a interrumpir su actividad y abandonar el domicilio en caso de un **riesgo grave e inminente**, sin sufrir perjuicio alguno.

Además, la persona empleadora debe informar de inmediato a las personas trabajadoras sobre la situación y las medidas de protección adoptadas. Deberá garantizar que, ante tal situación, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y abandonar el domicilio sin obligación de retomarla mientras el riesgo persista.

El **artículo 7**. sobre la **organización de la actividad preventiva**, determina las modalidades de organización preventiva. La persona empleadora puede optar por alguna de las siguientes modalidades:

- Asunción personal o delegación en una persona del entorno familiar o personal directo
- Designación de una o varias personas trabajadoras.
- Concierto con un servicio de prevención ajeno (SPA).

Para que la persona empleadora, delegada o designada pueda ejercer personalmente las funciones preventivas debe cumplir alguna de estas dos condiciones:

- Utilizar la herramienta informática desarrollada al efecto, Prevencion10.es para realizar la evaluación de riesgos, siempre que se disponga de la capacidad suficiente para utilizarla correctamente.
- Si se realiza la evaluación por otros medios, debe disponer de una formación adecuada en prevención de riesgos laborales, de acuerdo con lo establecido en el RSP

La figura de la delegación es novedosa, dado que no se contempla en la LPRL ni en el RSP. El real decreto permite que la persona empleadora delegue las funciones preventivas en una persona de su entorno familiar o personal directo, siempre y cuando tenga reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, o cuando lo necesite, por sus características personales o estado biológico conocido.

Y el **artículo 8** regula el derecho a la **vigilancia de la salud** en este ámbito. Esta vigilancia puede incluir la realización de reconocimientos médicos periódicos y voluntarios, garantizando su

privacidad, que serán únicos por cada persona trabajadora, aunque preste servicios por cuenta de varias personas empleadoras y tendrán, al menos, una periodicidad trienal.

Dentro de las disposiciones adicionales del real decreto, es importante resaltar la **Disposición adicional segunda,** que reconoce el derecho de las personas trabajadoras del servicio doméstico a la protección frente a la violencia y el acoso, incluyendo el acoso sexual o por razón de género. Asimismo, encomienda al INSST la elaboración de un protocolo de actuación para abordar estas situaciones en el servicio del hogar familiar.

Este protocolo deberá formar parte de la información que la persona empleadora está obligada a proporcionar a las personas que trabajen para ella.