

EL DEBER DEL TRABAJADOR DE CUMPLIR LAS INSTRUCCIONES EMPRESARIALES EN
MATERIA PREVENTIVA

Máster Universitario en Gestión de Prevención de Riesgos
Laborales

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2016 / 2017

EL DEBER DEL TRABAJADOR DE CUMPLIR
LAS INSTRUCCIONES EMPRESARIALES EN
MATERIA PREVENTIVA

THE DUTY OF THE WORKER TO COMPLY
WITH THE BUSINESS INSTRUCTIONS IN
PREVENTIVE MATTERS

Realizado por el alumno D. Héctor Vega Martínez

Tutorizado por el Profesor D. Rodrigo Tascón López

EL DEBER DEL TRABAJADOR DE CUMPLIR LAS INSTRUCCIONES EMPRESARIALES EN
MATERIA PREVENTIVA

1	MEMORIA.....	3
1.1	RESUMEN.....	3
1.2	ABSTRACT.....	4
1.3	OBJETIVOS DEL TRABAJO.....	5
1.4	METODOLOGÍA UTILIZADA.....	6
2	PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO.....	8
2.1	“IUS VARIANDI” DEL EMPRESARIO.....	9
1.	<i>Límites del poder de dirección.....</i>	<i>10</i>
a)	Principio de igualdad de trato.....	10
b)	Legitimidad, excepción de no cumplimiento.....	11
c)	Conducta privada.....	11
3	DEBER DE OBEEDIENCIA DEL TRABAJADOR.....	12
4	EN MATERIA DE PREVENCIÓN.....	14
4.1	ANTECEDENTE NORMATIVO.....	15
4.2	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	18
1.	<i>Obligaciones generales.....</i>	<i>19</i>
a)	Deber de autoprotección.....	19
b)	Deber de obediencia.....	20
c)	Deber de colaboración.....	22
2.	<i>Obligaciones específicas.....</i>	<i>22</i>
a)	Uso adecuado de los útiles de trabajo.....	22
b)	Deber de información ante un riesgo.....	25
c)	Deber de colaborar.....	26
3.	<i>Otras obligaciones.....</i>	<i>27</i>
a)	Formación.....	27
b)	Revisión médica.....	28
4.	<i>Responsabilidad del trabajador por incumplimiento del deber de obediencia y otras responsabilidades.....</i>	<i>29</i>
4.3	DEBERES DEL EMPRESARIO EN LA LEY 31/1995.....	32
1.	<i>El deber de seguridad o deber de protección de los trabajadores.....</i>	<i>33</i>
a)	Principios de acción preventiva.....	34
b)	Obligaciones específicas en prevención de riesgos laborales.....	39
c)	Obligaciones especiales.....	51
2.	<i>Deber proactivo del empresario de asegurar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador en materia preventiva.....</i>	<i>54</i>
5	CONCLUSIONES.....	57
6	BIBLIOGRAFÍA.....	60

1 MEMORIA.

1.1 Resumen.

La ley 30/1995 es el eje sobre el que se configuran tanto las obligaciones principales de los empresarios como de los trabajadores. Un incumplimiento puede generar diversas responsabilidades para cada uno de los sujetos, siendo de mayor grado la responsabilidad empresarial debido a la relación de poder que tiene. Sin embargo el trabajador posee una responsabilidad principal que es la disciplinaria, la cual, el empresario es el encargado de someter al trabajador a un control para que no viole la normativa preventiva ni las ordenes emanadas del poder de dirección. Todo esto conlleva a un entramado de intercambio de obligaciones con el objetivo de evitar los riesgos en el trabajo y que ningún trabajador resulte accidentado ni por un incumplimiento del trabajador ni del empresario. En el presente escrito se ha analizado tanto las obligaciones de los dos sujetos como las responsabilidades del trabajador. Asegurando el entendimiento de la obligación que tiene el empresario de perseguir los incumplimientos en su empresa, puesto que el máximo responsable ante una materialización de un riesgo.

1.2 Abstract.

The law 30/1995 is the axis on which they both the main obligations of employers and workers are configured. A breach can generate diverse responsibilities for each one of the subjects, being of greater degree the corporate responsibility due to the relation of power that has. However the worker has a primary responsibility that is the disciplinary, which, the employer is in charge of subjecting the worker to a control so that it does not violate the preventive norms or orders emanating from the power of management. All this entails a framework of exchange of obligations with the aim of avoiding risks at work and that no worker is injured or a breach of the worker or the employer. In the present writing, it we have analyzed both the obligations of the two subjects and the responsibilities of the worker. Ensuring the understanding of the obligation that the employer has to pursue breaches in his company, since he is the maximum responsible before a materialization of a risk.

1.3 Objetivos del trabajo.

Tras leer detalladamente la ley 31/1995¹, se llevará a cabo un escrutinio de cuales son las obligaciones y responsabilidades de cada uno de los sujetos intervinientes en la materia sin profundizar ni indagar en el tema.

Uno de los objetivos principales es tratar de llevar la teoría del poder de dirección versus el deber de obediencia a la materia de la prevención de riesgos laborales, tratando de explicar la actuación de un trabajador ante un mandato en esta materia.

En el presente escrito se tratará de presentar y analizar los diferentes derechos y deberes generales que poseen los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en un empresa y sus peculiaridades mas trascendentes.

Otro objetivo, ha sido analizar los deberes del empresario en preventiva, así como los diferentes principios de acción preventiva por los cuales todos los empresarios deben organizar las gestión de la prevención de riesgos laborales en toda la empresa. El empresario deberá realizar un análisis de los riesgos para evaluarlos y después tratar de eliminarlos o reducirlos si no fuera posible lo primero. Deberá tener teniendo en cuenta la evolución del trabajo (tecnología, organización...). El poder de dirección también se ha desarrollado para tratar de explicar que ese poder no es simple, si no que se convierte a su vez en la obligación de perseguir los incumplimientos de un trabajador en esta materia entre otras.

Tras el análisis de los diferentes derechos y deberes de empleados y empleadores, se dispondrá de información suficiente, se ahondará en las posibles responsabilidades

¹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

del trabajador, dejando claro que la responsabilidad principal es la responsabilidad disciplinaria que ejerce el empresario.

Por último, se estudiara el deber que tiene de perseguir un incumplimiento para así lograr una reducción de la responsabilidad o un modo de evitar la materialización de los riesgos

1.4 Metodología utilizada.

El presente trabajo se ha realizado analizando los deberes y obligaciones tanto de trabajadores y empresarios. Además de un interpretación analítica de las responsabilidades del trabajador ante un incumplimiento de un mandato empresarial . Como en todo tipo de investigación jurídica resulta esencial apoyarse de un método que se podría definir como conglomerado de procedimientos utilizados para alcanzar la meta que dirige este trabajo. Todo ellos se realizado con la ayuda y supervisión de mi tutor.

A pesar de la ayuda recibida por parte de mi tutor y de la experiencia previa de haber realizado el trabajo de fin de grado, la realización de este escrito, ha supuesto una laboriosa y dificultosa tarea. Se trata de hacerte una idea personal de un mundo jurídico que es cercano es muy dificultoso y muy interpretable por lo que se ha solucionado con diccionarios jurídicos, fuentes externas, bases de datos o más sencillo, preguntando al tutor elegido. Otro problemas es la recopilación de las diferentes ideas de los juristas y expertos en la materia, pues suele haber un frondoso número de opiniones todas desiguales pero de algún modo todas válidas por su gran argumentación y apoyo

Las etapas de las que consta el siguiente trabajo y la investigación realizada del tema tratado son:

1. La localización de la normativa vigente y sus respectivas modificaciones de especial relevancia en cada apartado desarrollado en la pagina oficial de Boletín

EL DEBER DEL TRABAJADOR DE CUMPLIR LAS INSTRUCCIONES EMPRESARIALES EN
MATERIA PREVENTIVA

Oficial del Estado, en este caso referida al gran número de normativa preventiva y de seguridad laboral.

2. Búsqueda en manuales y artículos especializados tanto de los diferentes temas tratados en el presente escrito como por ejemplo los diversos deberes que posee un trabajador en materia de prevención de riesgos laborales y las responsabilidades que pudieran surgir ante un incumplimiento en la materia.
3. Investigación de jurisprudencia relacionada con la materia desarrollada en varias bases de datos: Aranzadi Digital y La Ley.
4. Terminada la búsqueda de los preceptos legales y la información acorde a la materia, se ha procedido a interpretar e indagar en el tema en cuestión.
5. Las distintas interpretaciones se han buscado en la biblioteca universitaria, se han encontrado tanto en distintos artículos de revista como en diversos libros.
6. Finalmente se ha tratado de que el lector observe los aspectos más relevantes de tema objeto de estudio, tratando de resaltar los problemas que en ocasiones plantea la interpretación de las leyes y de la jurisprudencia. Con todo esto, muchos expertos que han tratado el tema anteriormente, presentan argumentaciones interpretativas del legislador lógicas y validas que dan solución a los problemas que se plantean en la realidad que muchas veces no se tienen en cuenta.

2 PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO.

El poder dirección en el ordenamiento jurídico español, se encuentra reglamentado en el art. 38 de la Constitución Española (libertad de empresa) y expresamente regulado en el art. 20 del Estatuto de los trabajadores e implicado en el artículo 1 del mismo texto, “ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario” otorgando al propietario de la empresa (o sujeto en quien delegue el empresario) un haz de facultades irrenunciables², por lo que es un poder, que el contrato de trabajo confiere al empresario, de dar ordenes sobre el modo, tiempo y lugar de la ejecución del trabajo, asimismo, comprende la facultad de especificar las prestaciones debidas dentro de las posibles, conforme a la cualificación profesional³ del personal laboral que tenga a su servicio.

Este poder que otorga nuestro ordenamiento jurídico se traduce en la potestad del empresario en organizar sus recursos humanos y materiales, posibilitando a utilizar una serie de medidas sancionadoras o correctivas (facultad disciplinaria) y de vigilancia sobre las personas que desempeñan la actividad laboral.

A su vez, el poder dirección ofrece la posibilidad de dar origen a una relación contractual y, en algunos casos, de continuar con la prestación laboral, incluso modificar ciertas condiciones previamente pactadas entre trabajador y empresario en el contrato de trabajo

El empresario puede ejercer su poder por si mismo o a través de otras personas, lo hace necesario a través de otras cuando el empresario es una persona jurídica

² ASQUERINO LAMPARERO, M.J. “*El derecho de resistencia frente al poder de dirección*”. Revista Doctrinal Aranzadi social – Partes de informes nº 8. 2012 Págs. 272 -302.

³ ALONSO OLEA, M y CASAS BAAMONTE, M.E. “*Derecho del trabajo*”. Thomson Reuters, Madrid, 2012, Pág. 506.

El campo de posibilidades empresariales en que se manifiesta el poder de ⁴dirección tiene 2 espacios, la primera es la vertiente de mandato general para poder organizar laboralmente la empresa y una segunda vertiente de ordenaciones concretas a un trabajador individual como pudieran ser las específicas en materia preventiva, por ejemplo mandar al trabajador que realice una tarea de determinada forma para evitar provocar un accidente.

Además, la figura del empresario pesa una obligación general de remunerar el trabajo derivado de la apropiación del trabajo de otro, existe otra obligación que se tratará más extensamente a lo largo del presente trabajo, que es el deber de protección al trabajador que nace de que el trabajo debe ser prestado con sujeción a ciertas normas cuya fuente es el empresario.

2.1 “Ius variandi” del empresario.

Es una modelación del contrato de trabajo para ir adaptándolo a las necesidades cambiantes del trabajo.

El art. 39.1 del ET (movilidad funcional) y el 41.1 del ET del que se extrae la posibilidad del empresario de cambiar o alterar unilateralmente las condiciones sustanciales del contrato de trabajo que inicialmente se habían pactado entre empleador y empleado, con el límite clásico de las 4 razones en derecho laboral: económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Pudiera darse el caso que surgieran estas causas por un problema de seguridad y salud en el trabajo, pudiera ser que un accidente laboral suponga para un empresario una pérdida grave de dinero y tener que utilizar esta herramienta.

⁴ Artículo 41 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Otro caso sería que por los daños que sufra un trabajador utilice esta herramienta para realizar la movilidad de otro trabajador a ese puesto que ocupaba el trabajador accidentado⁵.

1. Límites del poder de dirección.

El poder empresarial de dirección se encuentra limitado por los derechos fundamentales del trabajador, dignidad personal (art. 10.1 CE) y debe ejercerse con “ la consideración debida a la dignidad humana” del trabajador (art. 20.3 ET).

Haciendo mención a las ordenes concretas, no pueden contradecir a una general, salvo en circunstancias excepcionales por ejemplo cuando se establezca un estado de emergencia.

a) Principio de igualdad de trato.

El empresario debe actuar con total arbitrariedad, tratando a todos los trabajadores igual de un mismo centro de trabajo. Dicho de otro modo el empresario debe guiar su conducta por el principio de igualdad de trato⁶.

Existen motivos que tienen que estar debidamente justificados por los cuales el empresario puede justificar la diferencia de trato (mejorar la calidad del trabajo, interés en que un trabajador permanezca en la empresa, premiar conductas y resultados, etc.), incluida la decisión de mejora voluntaria de mejora del salario a un trabajador

⁵ GARCIA MURCIA, J., “*Movilidad funcional y modificación sustancial de las condiciones de trabajo*”. Revista del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales. Nº 58. 2012. Págs. 13 y ss.

⁶ ALONSO OLEA, M y CASAS BAAMONTE, M.E. “ *Derecho del trabajo*”. Thomson Reuters, Madrid, 2012. Pág. 509.

determinado amparada en la libertad contractual. Sucede lo contrario, cuando la diferencia de trato es perjudicial para el trabajador.

El art. 14 CE lo establece y desarrollan el principio de no discriminación los art. 4.2.c) y 17.1 del ET. Este último artículo prohíbe o invalida toda discriminación en las condiciones de trabajado *“basada en sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español”*, además de cualquier reclamación judicial o extrajudicial dirigida hacia la empresa.

b) Legitimidad, excepción de no cumplimiento.

Las ordenes de trabajo, se presume que son legítimas (*iuris tantum*), de lo que se deduce que el trabajador debe de obedecerlas, sin el inconveniente de impugnarlas si las cree lesivas o abusivas. Existe una salvedad que dichas ordenes concurren en circunstancias de peligro, o grave riesgo y cierto para el trabajador, incluidas aquellas que comporten un menoscabo de la dignidad de la persona.

El trabajador no esta obligado a ejecutar ordenes que contradigan claramente aquellas convicciones religiosas del trabajador⁷.

c) Conducta privada.

El empresario no puede dictar ordenes concretas o generales sobre la conducta privada del trabajador, o que imponga o prohíba a sus trabajadores actos sin relación

⁷ STC de 13 de febrero de 1985. RTC 1985\19.

con el trabajo, a excepción de ciertas situaciones peculiares. Estas excepciones tiene que alegar y probar su legitimidad el empresario, sólo fundamentada en una conexión estrecha y de proporcional al trabajo que se trate.

3 DEBER DE OBEDIENCIA DEL TRABAJADOR.

El trabajador por cuenta ajena, atendiendo al principio de buena fe deberá realizar sus servicios bajo las ordenes de un empresario, que se presumen como válidas y legítimas por lo cual en principio deben ser cumplidas, sin perjuicio de la posibilidad de impugnación, principio de “*Solvete et repete*”⁸, siendo, el art. 5.c) del Estatuto de los Trabajadores quien establece este deber de obediencia al empresario en virtud de sus funciones directivas.

En este caso, el artículo 20.2 ET, también obliga al trabajador a raíz de la obligación de trabajar asumida en el contrato, a cumplir con las ordenes o instrucciones realizadas por el empresario con la debida diligencia y colaboración bajo el principio común de la buena fe.

Se trata de un deber fundamental, cuyo incumplimiento es causa de sanción, conforme al correspondiente cuadro de faltas y sanciones que puede llegar hasta el despido disciplinario como indica el artículo 54.2.b ET. El funcionamiento último del deber de obediencia se explica en la necesidad de un eficaz actuación de la organización productiva de la empresa. La obediencia se integra como uno de los elementos fundamentales de subordinación⁹.

Tal obligación del trabajador de cumplir en primera instancia las ordenes se justifica en tres teorías.

⁸ MONTOYA MELGAR, A. “*El poder de dirección del empresario*”. R.E.D.T. nº100. 2000. Págs. 575 y ss.

⁹ STS de 19 de febrero de 1990. RJ 1990\1111 y STSJ de Castilla-La Mancha de 25 de Marzo de 2010. AS 2010\1581

La primera de ellas, se debe entender al empleador como sujeto definidor de los intereses comunes del empresario y trabajador, traducidos estos en una mayor productividad, justifica, según la jurisprudencia previa, la obligación de cumplir cualquier orden que el empresario le pudiera dar.

Esta teoría de objetivo común ha ido convirtiéndose junto con otras dos teorías más en el principio anteriormente mencionando “*Solvete et repete*”.

La segunda, siguiendo la estela de la anterior, parece justificarse la obligación de obedecer y luego reclamar por parte del trabajador, de una forma dudosa o cuestionable, que como sujeto que recibe la orden empresarial, el trabajador no posee la suficiente legitimidad para valorar la orden empresarial por muy fundada que este su opinión personal.

Por otro lado, siguiendo con la segunda, este principio se fundamenta en el caos que generaría en una empresa, la decisión de paralizar un trabajador, siendo una justificación del mantenimiento del orden y la disciplina.

Este principio, con diversas teorías en contra, desde siempre ha sido el que han ido utilizando los tribunales, con el paso del tiempo se ha matizado añadiendo más casuísticas en las cuáles se hace velar el “*ius resistance*”, permitiendo desobedecer al trabajador, en aquellos casos en los que la orden empresarial manifieste arbitrariedad o abuso de derecho, bien sea gravemente discriminatoria, contraria a la buena fe, a la dignidad de los trabajadores, o a la seguridad en el trabajo¹⁰

El deber de obediencia no significa que sea absoluto, como ya se dijo, las ordenes empresariales están sometidas a la legitimidad en el ejercicio regular del poder de dirección y el Tribunal Supremo español dice: “únicamente se exceptúan de este

¹⁰ FABREGAT MONFORT, G., “*La posición del trabajador antes las órdenes empresariales ¿ius resistance o solve et repete?*”. Universidad de Valencia. Departamento de Derecho del trabajo y la Seguridad Social. 2015. Págs. 6 y ss.

deber de obediencia las ordenes del empresario que afecten a derechos irrenunciables del trabajador, atenten a su dignidad, sean ilegales, o concurran circunstancias de peligrosidad u otras análogas que razonablemente justifiquen la negativa de obedecer la orden de la empresa”. Un ejemplo claro de ello es la orden empresarial que implique la comisión de un delito o una falta tipificada en el Código Penal.

También como admisión a este “*ius resistance*” por parte del trabajador, siendo de vital importancia, el artículo 21 de LPRL reconoce al trabajador el derecho de paralizar su actividad ante un riesgo grave e inminente, habilitando a desobedecer las ordenes de continuar con la actividad sin que sea posible sanción alguna por parte del empresario, salvo que el trabajador actúe de mala fe o por negligencia grave (art. 21.4 LPRL).

Otro ejemplo de desobediencia que establece el Estatuto de los Trabajadores, en el artículo 12.5.f regulando la negativa del trabajador a realizar horas complementarias en un trabajo a tiempo parcial, indicando que en ningún caso dicha negativa constituya un elemento de sanción, aún habiendo firmado el pacto de realización de horas complementarias.

4 EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Estableciendo como punto de partida, la idea de que sobre el trabajador, en materia de prevención de riesgos laborales no recaen ni deberes ni cargas, pero si obligaciones, pues la finalidad de las normas de prevención de riesgos laborales es proteger los intereses de seguridad y salud de los propios trabajadores, y también proteger el interés del empresario. Además, el incumplimiento de estas obligaciones se va a sancionar con el poder disciplinario del empresario.

4.1 Antecedente normativo.

El primer antecedente normativo se trata de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OGSHT)¹¹, cuyo artículo 11, establecía dos obligaciones básicas: cooperar con el empresario en la prevención y el mantenimiento de la higiene en la empresa; y obedecer los preceptos legales y las órdenes del empresario y alguna otra obligación más concreta como es el uso correcto de las medidas de seguridad. También regulaba el uso del poder disciplinario por el incumplimiento de los trabajadores de las obligaciones que se mencionaran posteriormente

Por otro lado, el Estatuto de los Trabajadores establece en el artículo 5 el deber de “observar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo que se adopten”. Además el artículo 19.2 del ET establece la obligación de “observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene”.

En el plano europeo, la normativa se halla en el artículo 118 del Tratado de Roma, señalando como objetivo de la comisión, promover la colaboración entre los Estados miembros en materia de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Siguiendo en el ámbito europeo se han dictado varias directivas sobre la materia, pero se ha de destacar la Directiva 89/399/CEE, de 12 de junio de 1989. Dicho texto, destaca el artículo 13 que establece una obligación a los trabajadores de velar por su seguridad y la de aquellos compañeros que puedan verse afectados por su actividad laboral. Además, los trabajadores deberán cumplir un conjunto de obligaciones más específicas.

De dicha directiva se pueden extraer dos cometarios, el primero que existe una obligación general y otras obligaciones más específicas, y un segundo comentario, el trabajador debe de hacer frente a dichas obligaciones “de conformidad con su formación

¹¹ Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

y las instrucciones del empresario”, lo cual significa la necesidad de cumplir previamente por parte del empresario la obligación de formación en materia de prevención de riesgos laborales¹².

En el ámbito internacional, el artículo 19 del Convenio de la OIT, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo establece el deber de cooperar con el empresario en las obligaciones que le incumben, y deben de informar de inmediato de cualquier situación de trabajo que entrañe, por motivos razonables, un riesgo de peligro grave e inminente para la vida o la salud.

En el ámbito más específico y nacional observamos en el artículo 29.3 de la Ley de Prevención de riesgos laborales, una característica común al resto de obligaciones que el estatuto encomienda a los trabajadores, *“El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores... ”*. Con ello, permite establecer una diferencia entre las consecuencias del incumplimiento por parte del trabajador o por parte del empresario, pues mientras que el empleador tiene una responsabilidad pública o administrativa, el trabajador esta sujeto a otro tipo de responsabilidad, siendo esta, el poder disciplinario que ejerce el empresario, sin que se pueda imputarse al trabajador ningún otro tipo de responsabilidad, salvo determinadas circunstancias que serán descritas a lo largo del escrito.

Una segunda característica, es la proporcionalidad que establece el artículo 29.1 de la LPRL señala respecto a las obligación de autoprotección y obediencia del trabajador, *“por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del*

¹² GORRELLI HERNÁNDEZ , J., *“Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo”*. en OJEDA AVILÉS, A., (Coord.), La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995. Pamplona: Aranzadi. 1996. Pág. 205

empresario”. Y de la misma forma, el 29.2 de la misma ley especifica “*Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario*”. Todo ello significa, que las obligaciones del trabajador no pesan de manera general sobre el, sino en función de sus características personales, nivel de formación y de las instrucciones que pueda establecer el empresario, por lo que se debe analizar cada situación para establecer hasta donde llegan las obligaciones del trabajador y por tanto su responsabilidad.

En cuanto, al artículo 29.1 de la LPRL, las características personales que son la capacitación, los conocimientos, la experiencia y la formación del trabajador. De esta forma, las capacidades profesionales del trabajador le permiten conocer los riesgos. Y a su vez, las capacidades personales que configuran la aptitud del trabajador, que produce como parámetro de una diligencia subjetiva¹³.

La formación hace alusión a la formación del trabajador en materia de seguridad y salud que el artículo 19 LPRL obliga al empresario, por lo que este requisito está condicionado a los actos formativos que haya recibido el trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empresario.

Por último, las instrucciones se refieren a un momento posterior a la formación, aunque íntimamente ligado a ella. La ley no solo obliga al empresario a formar a los trabajadores en esta materia, sino que además debe obligarles a utilizar tales medidas formativas y a organizar el desarrollo de la prestación laboral de manera que las alteraciones de los trabajos que puedan ser realizados por los trabajadores no supongan un incremento del riesgo que puedan sufrir¹⁴. Queriendo decir que el empresario se

¹³ SEMPERE NAVARRO, A. V .; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M., “*Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*”. Madrid: Civitas, 2001. Pág. 257.

¹⁴ GORRELLI HERNÁNDEZ , J., “*Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo*”. Pamplona. Aranzadi, 1996. Pág. 229

encuentra obligado a instruir al trabajador sobre cualquier nueva tarea, para no incumplir en esta materia¹⁵.

Otro elemento de las obligaciones de los trabajadores, lo detalla el artículo 2.2 LPRL establece que las disposiciones de carácter laboral contenidas en este ley “*tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos*”. Este principio de norma mínima juega usualmente cuando una norma legal, que actúa como mínimo, establece una condición de trabajo que posteriormente desarrollará el convenio colectivo en beneficio de los trabajadores. En este sentido, también jugará a favor de los trabajadores cuando se trate de regular las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales. Lo más llamativo es que se regule en este sentido, las obligaciones de los trabajadores, significando ello que el convenio no puede eliminar ninguna de esta obligaciones pero si puede añadir obligaciones en esta materia, puesto que se considera que repercute a favor del trabajador, de este modo se ha de entender que las obligaciones que regula el artículo 29 LPRL tienen el carácter de mínimas¹⁶.

4.2 Obligaciones de los trabajadores.

Resaltando el carácter accesorio de las obligaciones de los trabajadores, pues, no se exige a los trabajadores una iniciativa especial, puesto que el trabajador debe obedecer las ordenes en seguridad y salud que integran el sistema de prevención que establezcan los empresarios.

Pero no quiere decir que el trabajador no tiene responsabilidad, debido a la exigencia de observar las medidas de seguridad y salud que se adopten a nivel estatal o por convenio colectivo, así como cumplir las ordenes del empresariales en el ejercicio

¹⁵ STSJ Cataluña, de 14 de diciembre de 2005. AS 2006\501.

¹⁶ POQUET CATALÁ, R., “*La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales*”. Universitat de valencia: Servei publicacions, 2007. Págs. 40 y ss.

de regular dicha materia. Incluso, puede existir la exoneración de responsabilidad al empresario cuando el trabajador adopte una aptitud temeraria olvidando los deberes de cuidado y atención en su puesto de trabajo más elementales¹⁷.

1. Obligaciones generales

La regulación de las obligaciones generales se encuentran básicamente reguladas en el artículo 29.1 LPRL, se pueden agrupar en tres tipos: autoprotección, cumplimiento de las medidas de prevención y la de cooperación con el empresario en materia de prevención de riesgos laborales¹⁸.

a) Deber de autoprotección.

La protección en materia de seguridad y salud no solo es exclusiva del empresario, si no que se establece un deber genérico, por el cual le corresponde al trabajador velar por su propia seguridad y salud, además por aquellas personas que puedan resultar afectadas por su actividad profesional a consecuencia de sus actos y omisiones en su puesto de trabajo.

Esta obligación, además de imponer al trabajador el deber de protegerse, se suma a ello una obligación de mantener una actitud eficaz para conseguir una prevención eficaz¹⁹.

¹⁷ STSJ Cataluña, de 15 de marzo de 2011. AS 2011\1532.

¹⁸ POQUET CATALÁ, R., *“Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (I)”*, Valencia. Aranzadi Social: Revista Doctrinal nº4. 2012. Págs. 155-177.

¹⁹ DIÉZ MOLINER, R., *“Derecho de prevención de riesgos laborales”*. Vol. I, Madrid: Dijusa. 1998. Pág. 454.

El incumplimiento de autoprotección por parte del trabajador puede producir un elemento dañoso incluso cuando el empresario haya cumplido absolutamente todas las obligaciones, por lo tanto esta obligación no solo se establece por el daño personal que pueda sufrir el trabajador, sino, además por la repercusión que pueda repercutir a nivel empresarial un accidente.

También, se debe tener en cuenta que esta obligación también está dirigida a salvaguardar la seguridad y salud de tercera personas que puedan verse afectadas por el trabajo, pudiendo hablarse de un deber genérico de protección de terceros. Las terceras personas, se refiere además de los compañeros de trabajo, a otras personas como trabajadores de contratas o subcontratas, trabajadores autónomos que realicen actividades en el mismo centro de trabajo, o los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal²⁰.

b) Deber de obediencia.

Volviendo con el deber de obediencia, en materia de seguridad y salud en el trabajo, corresponde al trabajador velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas. Esta obligación más general deriva del artículo 19 ET, “*observar las medidas legales y reglamentarias*”.

Se hace necesario que el trabajador cumpla las ordenes e instrucciones en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, pues carece de sentido que se establezcan mecanismos de seguridad y prevención si el trabajador no hace uso de ellos.

²⁰ POQUET CATALÁ, R., “*Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (I)*”, Valencia. Aranzadi Social: Revista Doctrinal nº4. 2012. Págs. 155-177.

El trabajador debe respetar las ordenes emanadas del empresario, además debe respetar las obligaciones impuestas reglamentarias y las impuestas a través de la negociación colectiva según anuncia el artículo 19.2 del ET.

Como ya se ha mencionado anteriormente el deber de obediencia no es total, si no que esta sujeto a unos límites, quedando fuera la posibilidad de impartir ordenes en la esfera privada y las ordenes dictadas fuera de las facultades de dirección, añadiendo a ello los límites jurisprudenciales.

La LPRL en su artículo 21.4 también protege de algún modo de las decisiones empresariales al trabajador señalando en la misma línea que la legislación Europea que *“los trabajadores... no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas y decisiones de interrupción de la actividad, abandono del puesto de trabajo y demás aplicables a la situación de grave riesgo inminente”*. Siendo esta regulación una manifestación del derecho fundamental de todo ciudadano a la vida e integridad física y psíquica²¹.

Esta situación de grave riesgo inminente debe reunir los rasgos de probabilidad, severidad y producción inmediata. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no establece los criterios exactos para determinar dicha situación. Simplemente, respecto a la gravedad el artículo 4.4 LPRL determina que un riesgo tendrá la consideración de grave cuando *“pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”*, sin la apreciación debida de la palabra grave. La inminencia del riesgo es una probabilidad percibida de que el factor de riesgo pueda producirse, es decir, que en cualquier momento pueda producir daños²².

²¹ Artículo 15 de la Constitución Española: *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes...”*

²² SOLÁ MONELLS, X., *“La protección de los trabajadores frente a situaciones de grave riesgo inminente”*, Barcelona. Bomarzo, 2015.

En cuanto a la doctrina judicial, sin entrar en detalle, se ha pronunciado tanto a favor²³ como en contra²⁴.

c) Deber de colaboración.

El punto sexto del artículo 29.2 LPRL manifiesta el deber de colaboración, ordenando al trabajador a “*cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores*”. Esto significa, que el trabajador más allá de las ordenes que reciba del empresario o de las obligaciones legales, este debe tener una actitud y predisposición en materia de seguridad y salud.

2. Obligaciones específicas.

El art. 29.2 LPRL identifica un serie de obligaciones concretas que atañe a los trabajadores a seguir una serie de actuaciones, ante unos casos concretos. La formación ante estas obligaciones también es moduladora y el trabajador cumplirá estas obligaciones con arreglo a la formación e instrucciones que le haya proporcionado el empresario.

a) Uso adecuado de los útiles de trabajo.

Dentro del artículo 29.2 en el párrafo segundo de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, especifica diciendo, “*usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y*

²³ STSJ Comunidad Valenciana, de 26 de Febrero de 1992. AS 1992\935.

²⁴ STSJ Islas Canarias, de 28 de abril de 2015. JUR 2015\251084.

los riesgos previsibles y los riesgos previsibles, las máquinas , aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros con los que desarrollen su actividad”. Este deber se encuentra desarrollado en el Real Decreto 1215/1997 en el anexo II, de medidas a tener en cuenta para utilizar los equipos de trabajo.

Este deber de especial cuidado con el fin de evitar actuaciones que pudieran incrementar el riesgo laboral, también responde indirectamente a un deber de obediencia sobre el empresario, ya que este necesariamente ha tenido que establecer una serie de instrucciones precisas para el uso correcto de la máquina²⁵. Haciendo un análisis de este artículo también incluye rechazar aquellos medios de trabajo que pudieran estar defectuosos o sean inadecuados para realizar una prestación laboral correcta y segura²⁶.

Paralelamente, el artículo 17.1 LPRL, configura una obligación previa, de *“adoptar las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que daba realizarse y conveniente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores”*. En conclusión, se trata de un intercambio de obligaciones, primeramente el empresario debe suministrar a sus trabajadores los equipos de trabajo adecuados al trabajo y debe garantizar que sea realice de un modo seguro y su vez, el trabajador debe tener la diligencia adecuada utilizando correctamente los equipos de trabajo.

Además, el nivel de exigencia está correlacionado con los instrumentos de trabajo y con el trabajo realizado²⁷.

Una expresión del deber de obediencia lo refleja el artículo 29.2.2 LPRL, el cual ordena al trabajador a *“utilizar correctamente los medios y equipos de protección*

²⁵ POQUET CATALÁ, R., *“Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (YII)”*, Valencia. Aranzadi Social: Revista Doctrinal. N°9. 2012. Págs. 155 y ss.

²⁶ GORRELLI HERNÁNDEZ, J., *“Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo”*, Pamplona. Aranzadi, 1996. Pág. 219.

²⁷ Artículo 29.2.1 de la Ley 31 /1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas por este". Se trata de otro reflejo del deber proporcionar los equipos del empresario, por lo que no existirá incumplimiento del trabajador si el empresario no le proporciona los medios o si estos medios no son adecuados.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón de 31 de enero de 2012, establece incumplimiento por parte del empresario al no regirse por la NTP 278²⁸ (trabajos en excavación) en la cual se señala expresamente que para prevenir el riesgo eléctrico durante los trabajos realizados por máquinas excavadoras, martillos neumáticos y otros equipos, en zonas donde pudieran existir cables subterráneos, es preciso investigar la existencia y trazado de los mismos. En este caso el empresario no realizó la correspondiente investigación, a consecuencia de ello, el trabajador sufrió un accidente al encontrarse con un cable de telefonía²⁹.

En el mismo artículo 29 LPRL en su punto 2 apartado 3º denomina como obligación impuesta al trabajador *"no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que está tenga lugar"*. Esta obligación prohíbe al trabajador que no ha de dejar fuera de servicio los medios de protección que traten de evitar o reducir un riesgo que pueda producir una determinada máquina³⁰.

La negociación colectiva no suelen regular más allá de la ley este deber, pues solo se limitan a reproducirlo³¹.

²⁸ NTP 278: Zanjas: prevención del desprendimiento de tierras.

²⁹ STSJ de Aragón, de 31 de enero de 2012. AS 2012\523.

³⁰ STSJ de Comunidad Valenciana, de 4 de octubre de 2016. AS 2016\1846, denegando a un trabajador la indemnización por daños y perjuicios, acreditando que la culpa fue exclusiva del trabajador, que elevó la pala cargadora de la carretilla a más altura de la debida lo que provocó su vuelco y atrapamiento de aquel, que no llevaba puesto el cinturón de seguridad, falleciendo por culpa del siniestro.

³¹ Art. 72 del V Convenio Colectivo de Patentes Talgo, de 17 de marzo de 2010.

b) Deber de información ante un riesgo.

La Directiva Marco 89/391, el artículo 13, establece que los trabajadores deberán indicar inmediatamente al empresario y/o a los trabajadores que tengan una función específica en materia de prevención, de toda situación que por motivo razonable consideren, pero la LPRL introduce una enumeración mas completa, el artículo 29.2.4 establece otra obligación a los trabajadores de *“informar de inmediato a un su superior jerárquico, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo”*

En la comparación entre ambos artículos, se distingue como la ley española es más completa, pues de algún modo respecto a este deber de información, la LPRL resalta que es un deber genérico, *“cualquier situación”* que por motivos razonables entrañe un riesgo para la seguridad y salud para los trabajadores, en cambio, la Directiva Marco especifica este deber de información, simplemente ante una situación que entrañe grave peligro e inminente.

Otra diferencia, son los sujetos a los que se les puede informar de estas anomalías, la LPRL introduce una enumeración más completa, pues se refiere a los superiores jerárquicos y no al empresario, lo que supone una ventaja, ya que en empresas de ciertas dimensiones, es probable que sea imposible acceder directamente al empresario o este sea una persona jurídica³². Se ha de entender el concepto de superior jerárquico aquel que en cada momento el trabajador reconozca como tal. También se debe informar a los trabajadores designados para la realización de actividades de protección o a los servicios de protección que pudiera haber contratado el empresario.

³² POQUET CATALÁ, R., *“Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (Y II)”*, Valencia. Aranzadi Social: Revista Doctrinal. Nº 5. 2012. Pág. 185.

Este deber debe ser valorado con cierta lógica puesto que exige que la estimación debe ser por motivos razonables, lo cual significa que es una valoración objetivable.

La negociación colectiva en este tema es bastante limitada, no estableciendo nada al respecto o haciendo referencia de manera directa a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

c) Deber de colaborar.

El artículo 29.2 LPRL finaliza la enumeración de las obligaciones específicas de los trabajadores haciendo referencia a un deber de cooperación con el empresario. El punto 5º del citado artículo obliga los trabajadores a *“contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud en el trabajo”*. En dicho precepto no se entiende con exactitud el alcance de esta obligación al no concretarse la autoridad a la que se refiere, por lo que hay que realizar una interpretación lo suficientemente amplia como para incluir todo tipo de autoridad.

Por último en el artículo 29.2.6 LPRL prevé que los trabajadores deberán cooperar con el empresario para que dicho sujeto pueda garantizar las condiciones de trabajo seguro. Supone esta obligación del trabajador una expresión concreta de los deberes de diligencia, buena fe y obediencia del trabajador en el ámbito de la prevención de riesgos laborales³³.

³³ GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y COS EGEA, M., *“Comentario del artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales”*, Madrid. Aranzadi: Grandes Tratados. 2010.

3. Otras obligaciones.

Además de las obligaciones específicas del artículo 29 LPRL, existen otras a lo largo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

a) Formación.

Esta obligación no aparece recogida en el articulado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero esta obligación se deduce del artículo 19 LPRL, el cual hace referencia a la obligación del empresario a garantizar a los trabajadores una formación *“teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva”*.

Puede entenderse que la obligación de formación se encuentra implícita dentro de la obligación genérica de obediencia del trabajador en materia de seguridad y salud. Además el artículo 19.4 ET lo demuestra estableciendo que *“el trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas 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”*³⁴.

La jurisprudencia ha delimitado esta obligación de los trabajadores, no limitando la simple presencia de estos a las actividades formativas en materia preventiva, sino que va más allá, pues se trata de una comprensión de la formación para garantizar la efectividad de las medidas explicadas. Por tanto, se podría sancionar la negativa de realización de estos cursos tanto los de inicio de la actividad como los sucesivos³⁵.

La negociación colectiva regula más extensamente esta obligación que las restantes, ya que muchos convenios colectivos establecen como una obligación de los

³⁴ POQUET CATALÁ, R., *“Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (Y II)”*, Valencia. Aranzadi: Revista Doctrinal. 2012. Pág. 9.

³⁵ STSJ Cataluña, de 4 de febrero de 2010. AS 2010\1361.

trabajadores, clarificando que se realizarán dentro de la jornada y la no reducción de retribuciones³⁶.

b) Revisión médica.

En el ámbito europeo, la Directiva Marco 89/391, en el artículo 14 se limita a dejar la posibilidad de regular esta obligación a los estados miembros, *“la adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos relativos a su seguridad y salud en el trabajo se fijarán medidas de conformidad con las legislaciones y / o los usos nacionales”*. Por lo tanto la Directiva no obliga a los trabajadores a que se sometan a un control médico.

Las revisiones médicas se encuentra regulado en el artículo 22 LPRL, la cual establece *“Solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento”*, de manera que el trabajador es libre para considerar si se somete o no a los reconocimientos médicos que pueda organizar la empresa. Pero dicho precepto no puede ser considerado absoluto, pues el propio artículo ya exceptiona ciertos supuestos convirtiéndolo en una obligación para el trabajador *“sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”*.

En el supuesto de necesidad de informe previo por parte de los representantes de los Trabajadores, simplemente se trata de una consulta previa, por lo que, en última

³⁶ Artículo 79 del IV Convenio Colectivo General de la Industria Salinera, de 2 de diciembre de 2015, artículos 137 y ss. del V Convenio Colectivo del Sector de la Construcción, de 28 de Febrero de 2012

instancia quien tiene la decisión de normalizar la obligatoriedad de las revisiones es el empresario.

En el supuesto de que el estado de salud pueda constituir un peligro para el mismo o para terceros. No parece ofrecer dificultades, para justificar la obligatoriedad cuando el riesgo afecte a terceros. Al contrario, ofrece más dificultades justificar la legitimidad del reconocimiento médico cuando el riesgo atenta contra el propio trabajador pues puede surgir un conflicto entre la negativa del trabajador pues puede considerar que atenta contra su dignidad y sobre todo intimidad.

En el supuesto de la existencia de una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. Existen varias disposiciones legales que obliga a la vigilancia de la salud por parte del empresario. Por un lado, el artículo 196 de la Ley General de la Seguridad Social obliga al empresario a realizar reconocimientos previos y periódicos a los trabajadores que ocupen un puesto de trabajo en el que exista un riesgo de enfermedad profesional. Por otro, el artículo 36.4 del Estatuto de los Trabajadores establece la evaluación de la salud de los trabajadores nocturnos³⁷. Y finalmente, toda aquella legislación específica tanto a nivel europeo³⁸ como estatal³⁹ para ciertos factores de riesgo en la que se estipula el tipo de vigilancia de la salud que se ha de efectuar en los trabajadores expuestos.

4. Responsabilidad del trabajador por incumplimiento del deber de obediencia y otras responsabilidades.

Como y se ha dicho, el trabajador debe acatar las ordenes emanadas del empresario o persona designada al mando. Por lo que un incumplimiento tanto de la

³⁷ NTP 471: La vigilancia de la salud en la normativa de prevención de riesgos laborales. 1998.

³⁸ Directiva 90/270 sobre normas mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos y Directiva 90/394 relativa a riesgos relacionados con agentes cancerígenos.

³⁹ RD 2519/1982 que aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

normativa preventiva, como de las ordenes empresariales en dicha materia puede suponer la posibilidad la materialización de un riesgo real.

Estableciendo un punto de partida en el artículo 58 ET que otorga al empresario un poder sancionador o disciplinario en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que establezcan las disposiciones legales o en el convenio colectivo de aplicación⁴⁰. Centrándonos en prevención de riesgos laborales es el artículo 29.3 LPRL el que remite al artículo anterior mencionado ante un incumplimiento de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención. Actualmente son los convenios los encargados de acoger las faltas y sanciones en esta materia normalmente⁴¹

Esta responsabilidad es la principal de un trabajador, pues parece lógico que un trabajador puede generar responsabilidades para la empresa o provocar graves perjuicios para esta por lo que se hace necesario que la empresa pueda actuar sobre incumplimiento del trabajador a través del proceso que establece el artículo 58 ET y con los límites que establece el mismo artículo en el punto 3. El empresario *“no podrá imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso del trabajador o multa de haber”*.

Actualmente de una actuación de un trabajador, como de cualquier persona física pueden derivarse varios tipos de responsabilidad salvo la administrativa que se impone hacia el empresario⁴² a diferencia de la legislación anterior que la Inspección de

⁴⁰ Artículo 85 y siguientes del Convenio estatal para las industrias extractivas, industria del vidrio, industria cerámica, y para el comercio de los materiales, de 25 de mayo de 2017.

⁴¹ Artículo 44 y siguientes del Convenio Colectivo para las empresas del sistema McDonald,s de la provincia de León.

⁴² 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.

Trabajo podía imponer al trabajador una sanción administrativa (art.160 OGSHT), siendo esto cambio una respuesta jurídico política proteccionista⁴³.

La responsabilidad en materia de seguridad social tampoco es imputable al trabajador, la cual es exclusiva del empresario. Es el artículo 164 de la Ley General de Seguridad Social⁴⁴ la que impone al empresario un recargo en las prestaciones cuando no haya observado medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo.

Siguiendo con las responsabilidad penal que es una responsabilidad universal (puede recaer en cualquier persona al igual que la civil). Esta responsabilidad surgirá de algún modo por el incumplimiento normativa de prevención, o alguno de sus aspectos o de sus consecuencias aparezca tipificado como delito o como falta en el Código Penal. Aunque se ha de remarcar que no entraría dentro del sujeto activo nombrado en el artículo 317 Código Penal que establece serán responsables los vulneren *“las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física”*

Esta claro que de toda la lista de obligaciones que posee el trabajador no hay ninguna que este tipificada en este artículo, ya que es propia del empresario, de los encargados, mandos intermedios, técnicos de prevención e incluso podría extenderse esta responsabilidad a los representantes de los trabajadores⁴⁵.

También un incumplimiento en materia de seguridad y salud y no en materia de prevención puede derivar en responsabilidad civil. La responsabilidad civil es necesario

⁴³ MONTOYA MELGAR, A., “Los deberes del trabajador en materia de seguridad en el trabajo y sanción de su incumplimiento”, en Gárate Castro, J. (coord.), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago, 1997, pág. 57.

⁴⁴ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

⁴⁵ POQUET CATALÁ, R., *“La responsabilidad de los trabajadores en materia preventiva de prevención de riesgos laborales”*, universidad de valencia, servei publicaciones. 2007. Págs. 259 y ss.

la producción de daños que sancionan resultados concretos, lo que hace concretar una indemnización económica de reparación de los daños y perjuicios causados, sin embargo el empleador siempre será responsable solidario⁴⁶ por lo que habitualmente será el empleador quien afronte la indemnización.

En materia exclusiva de prevención de riesgos laborales no puede hablarse de responsabilidad civil, pero en materia de seguridad y salud ya que ofrece dos vertientes (prevención y reparación). En función del daño causado puede haberse incurrido en responsabilidad contractual o extracontractual, en el caso de la materia tratada se trata de una responsabilidad contractual, puesto que surge o puede surgir de los deberes encomendados al trabajador en virtud del contrato que les une y en este caso el art. 29 LPRL se los designa al trabajador. Es cierto que los trabajadores que no ostentan mando la empresa su responsabilidad será menor frente a otros⁴⁷.

4.3 Deberes del empresario en la Ley 31/1995.

El empresario debe ser el máximo responsable en materia preventiva en una empresa, pues a él se le compete la salvaguarda e integridad de quienes prestan servicios bajo su paraguas de organización y dirección.

El primer deber que se impone al empresario, es a través del cual nacen el resto de obligaciones en materia preventiva, “*deber de seguridad*”. Es el artículo 14.2 de la LPRL el que indica, “*el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de*

⁴⁶ STS de 16 de mayo. RJ 2007/ 3113, “*ACCIDENTE MINERO: barrenista: atrapamiento por máquina pancer: incumplimiento de medidas de seguridad: puesta en funcionamiento sin haber recibido indicación alguna y sin asegurarse de la ubicación en la misma del actor: responsabilidad del trabajador que accionó el pancer y de la empresa*”.

⁴⁷ ALFONSO MELLADO, C. L., “*Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante el desarrollo de la relación laboral*”. Valencia: Tirant lo Blanch. 1994. p. 120.

los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”.

Este texto, es el núcleo, por el cual se desarrollaran las demás obligaciones impuestas al empresario. Este deber tiene su complementación por “*los principios de acción preventiva*”, que determina el artículo 15 LPRL, los cuales mencionan una serie de criterios de obligado cumplimiento y que señalan las reglas para entender y los deberes del empresario y el rumbo a seguir los sucesivos desarrollos reglamentarios de la LPRL.

Siguiendo con el deber de seguridad, entendiéndola como la obligación central y una obligación objetivo siendo la pretensión de todas las normas.

1. El deber de seguridad o deber de protección de los trabajadores.

El artículo 14.1 LPRL exige al empresario el derecho a cumplir que los trabajadores tengan una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Además, el punto del mismo artículo añade el deber del empresario de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio y todos los aspectos relacionado con el trabajo. El fundamento de este deber de seguridad, así como de toda la LPRL, evidentemente es el derecho del trabajador a su vida y a su integridad física, categorizándose de fundamental en la Constitución Española⁴⁸.

Refrendando la regla de máxima seguridad, cumpliendo el deber de protección del trabajador, el empresario tiene la exigencia legal de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores que estén bajo su mandato en todos los aspectos relaciones con el trabajo. También obliga el artículo 14.2 LPRL al empresario a integrar la actividad

⁴⁸ ROSAL GARCÍA, P., “*Régimen de obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales*”, Gran Canaria. Instituto Canario de Seguridad Social. 2004. Págs. 71 y ss.

preventiva en la empresa y la adopción de cuentas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad salud de los trabajadores.

El carácter de esta obligación empresarial es sumamente abierto, se debe a su subjetividad y amplitud que sea preciso para asegurar la mayor protección posible tal y como se deduce de las expresiones utilizadas por el legislador.

Además, el párrafo 2º del artículo 14.2 LPRL exige al empresario un desarrollo de la acción preventiva permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar continuamente las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y exige una adaptación a las modificaciones que puedan surgir en el desarrollo de la realización del trabajo.

Conviene recordar, que al empresario no le bastaría con acatar el elenco de deberes recogidos en la normativa reglamentaria o convencional⁴⁹, pues la obligación se perfila más amplia: el empresario ha de adoptar todas las medidas que resulten precisas para dar satisfacción a la regla de máxima seguridad por la que se rige la presente materia⁵⁰.

a) Principios de acción preventiva.

Además de las condiciones del deber de seguridad, este deber debe ir acompañado de una serie de máximas que marca el artículo 15 LPRL, estableciendo una serie de criterios interpretativos y una serie de directrices que el empresario debe integrar para cumplir con el deber de prevención general.

⁴⁹ SAGARDOY DE SIMÓN, I., *“Comentario al artículo 14 de la ley de prevención de riesgos laborales. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales”*. Madrid. Civitas: Estudios y comentarios legislativos. 2008

⁵⁰ AGRA VIFORCOS, B., *“Derecho de la seguridad social y salud en el trabajo”*. León. Eolas. 2013. Págs. 82 y ss.

- EVITAR LOS RIESGOS

Evitar un riesgo (contingencia o posibilidad de que ocurra determinado daño), obliga al empresario a impedir que algo suceda, pero no solo a combatir un daño o peligro efectivamente existente, sino también daños o peligros potenciales.

A falta de una especificación de los riesgos a evitar, se interpreta que son todos aquellos que puedan ser inherentes al trabajo, por lo que se hace necesario identificar todos los riesgos potenciales.

Una vez identificados se combatirán para tratar de evitarlos en su fuente de origen, en caso de que se pueda. En caso contrario, la ley obliga al empresario a sustituirlo por aquello que entrañe menos peligro.

Un ejemplo de este principio sería, la sustitución en una fábrica de una máquina que suponga un riesgo de atrapamiento por otra que no exista la posibilidad de que suceda o sea imposible salvo que un trabajador desconecte el elemento de protección o seguridad.

- EVALUAR LOS RIESGOS QUE NO SE PUEDAN EVITAR

Este principio general de acción preventiva se regula en el artículo 15.1 LPRL, plasmándose en el artículo 16.2.a) LPRL los criterios a seguir en la evaluación de riesgos.

Se conceptúa como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de

adoptar las medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse ⁵¹.

La evaluación de riesgos no solo exige tener en cuenta los factores de riesgo de la actividad, sino las circunstancias físicas y psíquicas del trabajador.

La correcta aplicación de este principio preventivo exige realizar una evaluación en un momento inicial y también una sucesiva para aquellos riesgos que no hayan podido ser eliminados. Además esta continuidad en las evaluaciones se hace mas necesaria cuando se modifiquen las condiciones de trabajo, ya sean nuevas técnicas, actualización de las máquinas o tecnología o por ejemplo cambio de los productos químicos utilizados, también cuando se hallan producido daños para la salud, cuando lo establezca una disposición, cuando los controles periódicos pongan de manifiesto que la prevención es insuficiente y con la periodicidad acordada entre la empresa u los representantes de los trabajadores⁵².

- COMBATIR LOS RIEGOS EN SU ORIGEN.

Otro principio inspirador de la prevención en la empresa se trata de combatir los riesgos en su origen, siendo una forma de evitar o impedir que se produzca el riesgo. Por tanto puede decirse que dicha obligación surge como consecuencia de la obligación de evitar riesgos⁵³.

⁵¹ AGRA VIFORCOS, B., “Derecho de la seguridad social y salud en el trabajo”. . León. Eolas. 2013. Págs. 95 y ss.

⁵² Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por que se aprueba el reglamento de los Servicios de Prevención.

⁵³ SAGARDOY DE SIMÓN, I., “Comentarios de la ley de prevención de riesgos laborales”. Madrid. Aranzadi: Grandes Tratados. 2008

- ADAPTAR EL TRABAJO A LA PERSONA.

El cumplimiento de este principio exige tener en cuenta las circunstancias personales del trabajador y no solamente los aspectos puramente técnicos y organizativos del propio puesto de trabajo, con el fin de colocarle en un puesto de trabajo que mejore las situación existente.

El artículo 15.1.d) LPRL contempla además aspectos no físicos destinados a la seguridad, concretamente también métodos de trabajo y de producción con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

- SUSTITUIR LO PELIGROSO POR LO QUE ENTRAÑE POCO O NINGÚN PELIGRO

Este principio de acción preventiva se trata de una alternativa al principio de evitar el riesgo. Ahora bien, el empresario debe intentar antes evitar el riesgo en la medida de lo posible, si ello no fuera posible, el empresario buscara elementos menos peligrosos.

Esta obligación concreta del empresario exige al empresario examinar todas las posibles alternativas y elegir la que entrañe un peligro mínimo.

- PLANIFICAR LA PREVENCIÓN.

Planificar la prevención es una de las formas eficaces de prevenir los riesgos con éxito. Para ello es necesario crear un plan o programa organizado y técnico con el objetivo de mantener un nivel de seguridad y salud alto en el seno de la empresa. El plan debe de alcanzar todos y cada uno de los aspectos que directa o indirectamente estén relacionados con la actividad desarrollada por los trabajadores.

Desde la reforma realizada con el RD 54/2003⁵⁴ dicho principio se ha llevado a la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa como indica el artículo 1 del Reglamento de los Servicios de Prevención. Esta planificación se debe llevar a cabo después de la evaluación de riesgos considerando los criterios necesarios para establecer un seguimiento y control de las medidas planificadas.

Por tanto, se entiende por planificación de la prevención, la sistematización de un conjunto de actuaciones preventivas que deben desarrollarse en un tiempo determinado según un orden de prioridades previamente dispuesto, con el fin de evitar los accidentes, incidentes o reducir el alcance de sus efectos⁵⁵.

- ADOPTAR LAS MEDIDAS QUE INTERPONGAN LA PROTECCIÓN COLECTIVA A LA INDIVIDUAL.

Además, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que en el artículo 15.1.h) antepone las medidas colectivas a las individuales, la Directiva Marco 89/391/CEE⁵⁶ menciona lo mismo anteponiendo las medidas colectivas, dejando las individuales a segundo plano. Las medidas de carácter individual se utilizarán únicamente para aquellos casos en los que los riesgos existentes no sea posible su eliminación a través de las medidas colectivas.

- DAR LAS DEBIDAS INSTRUCCIONES A LOS TRABAJADORES.

Este principio de acción preventiva consagra la efectividad de aplicación de aquellos medios y medidas de prevención y seguridad que se hayan podido adoptar por

⁵⁴ RD 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

⁵⁵ SAGARDOY DE SIMÓN, I., “Comentario del artículo 16 de la ley prevención de riesgos laborales”. Estudios y Comentarios legislativos. Aranzadi. Grandes tratados. 2013

⁵⁶ DIRECTIVA DEL CONSEJO de 12 junio de 1989 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

el empresario. La recepción de las debidas instrucciones e información por parte del trabajador hace que se reduzcan los daños accidentes en el trabajo pues muchas veces no se producen por falta de medidas de seguridad, sino por falta de información de los trabajadores sobre los riesgos y peligros a los que están expuestos, así como no haber recibido las correctas instrucciones para la utilización de los distintos equipos de trabajo, herramientas, o distintos productos químicos que puedan ser nocivos para la salud.

Por otro lado, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales especifica mas este principio de acción preventiva, obligando al empresario ,a través del artículo 15.3, a informar de manera suficiente y eficaz aquellos trabajadores que puedan acceder a zonas especialmente peligrosas. Por lo tanto exige una información optima y precisa para buscar el objetivo empresarial, de que los trabajadores asignados para el acceso de zonas especialmente peligrosas conozcan con exactitud los riesgos y peligros a los que están sometidos.

b) Obligaciones específicas en prevención de riesgos laborales.

En consecuencia de los principios de acción preventiva la legislación en materia preventiva exige una serie de obligaciones que han de cumplir lo empresarios para actuar de acuerdo a la ley.

- **PLANIFICACIÓN PREVENTIVA**

El artículo 16.1 LPRL especifica que primeramente es necesaria una evaluación de riesgos inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta el tipo de actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales, dicha planificación preventiva exige que se integre en el sistema general de gestión empresarial a través del plan de prevención que regula el artículo 2 del Reglamento de los Servicios de Prevención que lo define como “*la herramienta a*

través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales”.

Este plan como indica el párrafo 2º del RSP debe reflejarse en un documento físico que se conservará a disposición de la autoridad laboral, autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores con la adecuada amplitud reflejándose los siguientes elementos:

a) La identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales.

b) La estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales.

c) La organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales.

d) La organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes.

e) La política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

Una vez realizado el plan, la empresa deberá elaborar una evaluación inicial de los riesgos para proteger la seguridad y salud. Esta evaluación no tiene un fin en si

misma, si no que constituye un medio para alcanzar otro fin que es el deber básico empresarial⁵⁷ de planificar la prevención.

La ley obliga al empresario a realizar otras evaluaciones a parte de la inicial con el objetivo de analizar, actualizar y dar un seguimiento a la evaluación elaborada al inicio de la actividad empresarial, estableciendo casos concretos:

- El artículo 16.2.a) LPRL prevé la actualización de la evaluación inicial cuando cambien las condiciones de trabajo o cuando se produzca un daño para la salud.
- Además, el art. 6.1 RSP añade, cuando así lo marque una disposición legal, cuando los controles periódicos, incluidos los relativos a la vigilancia de la salud y cuando los representantes de los trabajadores y el empresario acuerden.
- También, tanto el artículo 16.2.a) LPRL y 4.2 RSP obliga que se repita la evaluación de riesgos en aquellos puestos que se vean afectados por las siguientes circunstancias: elección de los equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos; la introducción de nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo; el cambio de las condiciones de trabajo o la incorporación de un trabajador especialmente sensible.

Analizando más detalladamente este precepto, en la evaluación de riesgos no basta con estimar las circunstancias de las que pueda derivar una clase de riesgo y de adoptar las medidas correspondientes. Se debe individualizar y cuantificar con exactitud los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, determinando y valorando la gravedad y la posibilidad de que existan pérdidas como consecuencia de los riesgos identificados evaluando las circunstancias psíquicas, físicas y socioprofesionales del trabajador. Con el objetivo de comprobar si las medidas adoptadas responden a la

⁵⁷ SAGARDOY DE SIMÓN, I., *“Comentario al artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales”*. Madrid. Aranzadi: Grandes Tratados. 2012.

previsiones objetivas deducidas o es necesario una readaptación por las circunstancias personales del trabajador⁵⁸.

Siguiendo con el camino a seguir tras la evaluación de riesgos, puede que se ponga de manifiesto situaciones de riesgo tras la evaluación, con lo cual el empresario deberá realizar las actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar el riesgo. Esta intervención es objeto de ser planificada por el sujeto obligado integrando la técnica, la organización, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales (art. 15 LPRL).

La ley no solo exige una lista de acciones a seguir, es necesario incluir para cada acción enumerada, el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables, medios humanos y materiales para su ejecución y los recursos económicos para lograr los objetivos (arts. 16.2.b LPRL y 9.1 RSP). Además de programarse para un periodo determinado es necesario establecer fases de desarrollo y orden de prioridades en función a la magnitud de los riesgos y el número de trabajadores que pudieran estar expuestos (arts. 8 y 9.3 RSP).

Con el fin de comprobar la efectividad de las medidas preventivas el artículo 16.2.b) LPRL señala que el empresario deberá asegurarse de la efectividad de la ejecución de la planificación antes mencionada y si en algún caso aprecia inadecuación o insuficiencia deberá modificar las actividades de prevención realizadas. Con ello se logra un seguimiento continuo y formando parte de la planificación de la actividad preventiva⁵⁹.

⁵⁸ SAGARDOY DE SIMÓN, I., *“Comentario al artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales”*. Madrid. Aranzadi. Grandes Tratados. 2013

⁵⁹ AGRA VIFORCOS, B., *“Derecho de la seguridad social y salud en el trabajo”*. León. Eolas. 2013. Págs 98 y ss.

- ELABORACIÓN DE UN PLAN DE EMERGENCIA.

En el artículo 20 de La Ley de Prevención de riesgos Laborales exige al empresario garantizar la seguridad y salud en situaciones de emergencia, adoptando para ello las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios, designando al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente si correcto funcionamiento.

Es decir, que será necesario disponer al menos de las medidas de emergencia que recojan la organización en caso de incendio y evacuación. En este caso, la documentación necesaria la determinará el técnico de prevención en base a una secuencia de actuación similar a la realizada en una evaluación de riesgos⁶⁰.

Para la aplicación de las medidas adoptadas, el empresario deberá organizar las relaciones que sean necesarias con servicios externos a la empresa, en particular en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios, de forma que quede garantizada la rapidez y eficacia de las mismas.

La finalidad de elaborar el plan de emergencia es la planificación y organización humana para la utilización óptima de los medios técnicos previstos con el objetivo de reducir al mínimo los posibles daños que puedan derivarse de una determinada situación de emergencia.

- OBLIGACIONES EN EL USO DE EQUIPOS DE TRABAJO.

El artículo 17 LPRL establece las principales obligaciones sobre los equipos de protección individual y se desarrolla más detalladamente en el RD 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la

⁶⁰ LÓPEZ RIERA, S., “Planes de emergencia, planes de autoprotección y medidas de emergencia”. 2015. Fichas de divulgación normativa. Instituto de seguridad e higiene en el trabajo.

utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo y desarrolla más extensamente diferentes obligaciones empresariales.

En el ámbito Europeo también está desarrollado la utilización de los equipos en la Directiva 89/655, de 30 de noviembre⁶¹.

Normativamente se entiende por equipo de trabajo cualquier máquina, aparato o instalación empleada en el trabajo (art. 4.6 LPRL) y el artículo 17.1 LPRL obliga al empresario a adoptar las medidas necesarias para la adecuación de los mismos a las tareas a realizar y convenientes adaptados, de forma que se pueda garantizar la seguridad y salud de los trabajadores destinados a utilizar los equipos de trabajo.

Además, el empresario se tiene que asegurar de que la utilización de los equipos de trabajo satisfaga cualquier disposición legal o reglamentaria que le sea aplicación y las condiciones generales que el RD 1215/1997 diferenciándolas entre las aplicables a los equipos de trabajo y otras adicionales aplicables a determinados equipos e trabajo en cuanto elección, obligaciones de uso, comprobación, mantenimiento, formación e información, participación y consulta de los trabajadores⁶².

La legislación industrial en esta obligación juega un papel importante puesto que el empresario debe tener en cuenta en el momento de elección de los equipos de trabajo, pudiendo constituir una fuente de riesgo innecesario.

⁶¹ DIRECTIVA 89/655/CEE, de 30 de noviembre de 1989 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo.

⁶² GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y COS EGEA, M, “*Comentario del artículo 17 de la ley de prevención de riesgos laborales I*”. Murcia. Aranzadi: Grandes Tratados. 2013

- EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL.

La normativa que hace referencia a los equipos de protección individual: en primer lugar en el ámbito europeo se encuentra la Directiva 89/656, de 30 de noviembre⁶³. En el ámbito español, los conceptúa en el artículo 4.8 LPRL *“cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.*

El artículo 17.2 LPRL regula la obligación de proporcionar los distintos equipos de protección individual adecuados y deberá velar por el uso efectivo de los mismos y como ya se dijo anteriormente en el presente texto los trabajadores deberán utilizarlos siguiendo las instrucciones del empleador.

Al igual que los equipos de trabajo, los equipos de protección individual se encuentran regulados en un real decreto, en este caso es el RD 773/997⁶⁴ que es una transposición de la directiva anteriormente menciona y de la que se pueden desglosar las siguiente obligaciones empresariales:

- Determinar los puestos a los que se deba recurrir a la protección individual.

Se debe entender la protección individual algo de carácter residual y de segundo orden, pues el empresario deberá recurrir a la protección individual cuando el peligro no

⁶³ DIRECTIVA 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual.

⁶⁴ REAL DECRETO 773/1997, 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

pueda combatirse a través de los medios técnicos de protección colectiva o de sistemas o procedimiento de organización del trabajo (arts. 17.2 LRPL y 4 RD 773/997)⁶⁵.

- Elección de los equipos de protección individual.

El empresario deberá elegir el EPI de acuerdo con el cumplimiento de cualquier disposición legal que le sea de aplicación y deberán reunir las condiciones enumeradas en el RD 773/1997: los EPIs deberán responder adecuadamente a las condiciones existentes en el lugar de trabajo, tener en cuenta las características anatómicas y fisiológicas del trabajador y el estado de salud, será necesario que se adecuen al portador tras los ajustes necesario. En caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección individual, éstos deberán ser compatibles entre sí y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes (art. 5.2 RD 773/1997).

La selección de los EPIS, hace necesario que el empresario analice y evalúe los riesgos, para elegir en el mercado el más adecuado sin que ello suponga ningún coste que repercuta a los trabajadores.

- DEBER DE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN.

El artículo 18 LPRL regula el deber de formación en la materia que nos compete a los trabajadores. El empresario debe otorgar la información tanto de los riesgos que afecten al conjunto de toda la empresa como a cada puesto o función. Esta información debe contener aquellas situaciones e emergencia, a suministrar a través de los

⁶⁵ AGRA VIFORCOS, B., *“Derecho de la seguridad social y salud en el trabajo”*. León. Eolas. 2013
Pág. 104

representantes, cuando existan, mediante los procedimientos de comunicación practicados en la empresa⁶⁶.

Los reglamentos de desarrollo detallan esta cuestión⁶⁷ debido a que Ley de Prevención de Riesgos Laborales no le otorga ninguna obligación al empresario en cuanto al contenido y al momento de suministrar esa información, exceptuando el carácter previo que refleja el artículo 28.2 LPRL que obliga suministrarla a los trabajadores temporales antes del inicio de la prestación y la poder judicial lo refleja en sus dictámenes⁶⁸.

La formación la regula el artículo 19.1 LPRL obligando al empresario a “*garantizar que cada trabajador reciba formación*” en materia preventiva. Esta formación debe contener una parte teórica y otra práctica, que permita al trabajador realizar los trabajos de forma segura. Es decir debe ser relacionada con el trabajo⁶⁹ La formación debe ser general y también debe atender a la especialidad de cada trabajador.

La formación debe ser suficiente y adecuada respecto a las situaciones concretas de las tareas diarias y respecto a las características de los sujetos que reciben la formación. Se deberá impartir a toda la plantilla sin importar la vinculación contractual con la empresa.

En cualquier caso, la formación no debe repercutir ningún coste para el trabajador y deberá ser dentro de la jornada laboral (art. 19.2 LPRL aunque previamente

⁶⁶ FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., “*Cuestiones entorno a la importancia de la formación e información del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales. Un acercamiento a los pronunciamientos judiciales en la materia*”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 6. 2012. Págs. 115 – 154.

⁶⁷ Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

⁶⁸ STSJ de la Comunidad Valencia de 26 de octubre de 2010. JUR 2011/16141.

⁶⁹ STSJ de Aragón de 27 de julio de 2007. JUR 2007/ 37112

el art 14.5 LPRL establece que el coste de la prevención no debe suponer ningún coste para los trabajadores)⁷⁰.

- DEBER DE VIGILANCIA DE LA SALUD.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce al trabajador el derecho a la vigilancia de la salud por lo que se traduce en una obligación empresarial con una serie de límites que establece el artículo 22 LPRL

El artículo 22.1 LPRL establece la regla general que *“solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento”* siendo una garantía de otros derechos constitucionales (intimidad y dignidad). Pero como ya se ha dicho esto es la generalidad, y es la misma norma la que incorpora excepciones:

- Cuando lo establezca una disposición legal o reglamentaria respecto a la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad
- El artículo 36.4 ET obliga la vigilancia de la salud a los puestos por la enfermedad profesional o respecto empleados nocturnos.
- Cuando se trate de evaluar los efectos de las condiciones del trabajo. Se establecen dos garantías: es preciso que la vigilancia de la salud sea imprescindible para determinar los efectos y que los representantes emitan un informe previo de necesidad de la medida (art. 22.1.prfo.2º LPRL).
- O cuando se trate de comprobar el estado de salud del trabajador porque pueda constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras terceras personas relacionadas con la empresa como pueden ser los trabajadores de una subcontrata en un obra. Este control debe ser

⁷⁰ GÓMEZ ARBÓS, J., *“Formación preventiva. Concepto y responsabilidades”*. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 11. 2012 Págs. 173 y ss.

imprescindible y que los los representantes de los trabajadores de nuevo emitan un informe (art. 22.1.prfo.2º LPRL).

Una posible fuente de litigios y por lo tanto responsabilidades es el limite de la vigilancia de la salud puesto que confluye con la dignidad de la persona (art.10 Constitución Española) y con los derechos fundamentales a la no discriminación (art.14 CE y el derecho a la intimidad (art. 18 CE).

Este vigilancia debe quedar limitada a cuestiones laborales excluyendo las personales. El empresario no podrá realizar otras pruebas que no sean las que permitan evaluar los efectos efectos perjudiciales del trabajo o para comprobar la aptitud del trabajador. En caso contrario vulnerara el derecho a la intimidad anteriormente nombrado⁷¹. Además el empresario solo puede acceder a conclusiones médicas, simplemente para verificar para comprobar la adecuación del trabajador y conocer los datos necesarios para introducir nuevas medidas preventivas o mejorar las ya existentes.

- DOCUMENTACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN.
OBLIGACIÓN EMPRESARIAL.

La ley obliga al empleador a elaborar y conservar a disposición de las autoridades laboral y sanitaria y de los delegados de prevención determinada documentación referente al cumplimiento de la legislación de seguridad y salud laboral (arts. 23.4 LPRL y 36.2 LPRL)

El artículo 23 LPRL establece una lista del alcance de la obligación documental empresarial:

⁷¹ GONZÁLEZ FIERRO, C., “El deber empresarial de garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores: obligatoriedad versus voluntariedad”. Revista de Información Laboral Legislación núm. 8 parte Art. Doctrinal. 2012

- El plan de prevención; la evaluación de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores; a la Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse; a la práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos y de las conclusiones obtenidas de los mismos; a la relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado al trabajador una incapacidad laboral superior a un día de trabajo –realizando en estos casos, además, la notificación por escrito a la Autoridad laboral de los daños para la salud de los trabajadores a su servicio que se hubieran producido con motivo del desarrollo de su trabajo–; y, finalmente, en el momento de cesación de su actividad, también las empresas deberán remitir a la Autoridad laboral toda la documentación antes citada que, asimismo, deberá ser puesta a disposición de las Autoridades sanitarias⁷²

Los reglamentos de desarrollo de Ley de Prevención de Riesgos Laborales establecen más obligaciones documentales al empresario, por ejemplo el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción.

El artículo 22 LPRL exige al empresario que cuando se produzca algún daño para la salud o cuando, con ocasión de la vigilancia periódica, realizar una investigación para detectar las causas de tales hechos y poder achacarlos y que no se repitan en un futuro. Una herramienta que aconseja el propio Instituto de Seguridad e Higiene del Trabajo es realizar un árbol de causas que permita al técnico prevencionista determinar

⁷² MANZANO SANZ, F., “*La obligación documental*”. Revista Capital Human, nº227/2008. Págs. 130-131.

las causas principales del accidente para eliminarlas o reducirlas a través de una representación de los hechos que acontecieron al accidente⁷³.

Ahora bien, no se trata de tener una documentación exhaustiva y voluminosa que, en apariencia, implique el cumplimiento y de que la ausencia de documentación sea, a su vez, objeto de infracción, sino de que la misma refleje fielmente el cumplimiento inicial y periódico de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

c) Obligaciones especiales.

- PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y LA LACTANCIA.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece un régimen de protección de la maternidad ante posibles riesgos derivados del trabajo, siendo el artículo 26 LPRL el que establece que la evaluación de riesgos inicial deberá tener en cuenta aquellos riesgos que puedan afectar a trabajadoras embarazadas o que hayan alumbrado recientemente. De acuerdo con las conclusiones de esa evaluación inicial, la trabajadora embarazada no podrá realizar actividades que supongan riesgo de exposición a los agentes o condiciones de trabajo que se encuentre en la parte A del anexo 7 RSP y para el riesgo de la salud del niño durante el periodo de lactancia la lista se encuentra en la parte B del anexo 7 RSP (art. 4.1.b) RSP).

Siguiendo con el artículo 26.1 LPRL, indica que si los resultados de la evaluación realizada por el empresario certificaran que existe un riesgo para la salud o la lactancia, incluye otra obligación o deber empresarial y es que este el empresario debe dar protección tanto en aquellas situaciones de las que se deriva un riesgo real y certero como en aquellas otras en que sólo existen indicios de que tal riesgo pueda

⁷³ NTP 274: Investigación de accidentes: árbol de causas.

producirse siendo ello una ampliación de la Directiva 92/85/CEE⁷⁴ en el que solo exige riesgos certeros. La ley traza tres fases o situaciones diferenciadas por los que puede atravesar una mujer embarazada o con riesgo durante la lactancia: 1º) adaptación de condiciones en el puesto; 2º) cambio de destino en la propia empresa⁷⁵; 3º) suspensión del contrato. Se trata de tres fases aparentemente sucesivas, de manera que cuando la primera de ellas no basta para resolver los problemas existentes entra en juego la segunda, y lo mismo sucede con la tercera⁷⁶.

- PROTECCIÓN TRABAJADORES ESPECIALMENTE SENSIBLES

Con el objetivo preventivo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al empresario a tener en cuenta y por lo tanto a proteger aquellos trabajadores que a causa de sus cualidades psicofísicas tengan ciertas limitaciones. Los trabajadores incluidos en esta especial protección que ofrece la ley tienen que tener reconocida la situación de discapacidad, física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos de su trabajo.

Además de proteger la seguridad y salud de dichos trabajadores, la ley prohíbe al empresario emplear a estos en aquellos puestos de trabajo, que por sus propias características personales, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro (segundo párrafo del art. 25.1 LPRL). También incluye a esta prohibición a situaciones transitorias.

Anteriormente en la Orden General para la Seguridad y Salud en el Trabajo, se centraba en la protección de estos trabajadores ante situaciones

⁷⁴ DIRECTIVA 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

⁷⁵ STSJ de Cataluña de 11 de diciembre de 2003. AS 2004\1171

⁷⁶ SANCHEZ TRIGUEROS, C., “*El peligro potencial como presupuesto del riesgo durante el embarazo*”. Revista Doctrinal Aranzadi Social 7921/2002. Págs. 3374 – 3380.

inminentemente peligrosas para cualquier trabajador, por el contrario el artículo 25.1 LPRL anteriormente mencionado hace referencia a situaciones de especial riesgo derivadas de circunstancias personales de un trabajador y no a situaciones de riesgo ordinario que pueda sufrir cualquier persona en condiciones normales por el desempeño del puesto⁷⁷.

- PROTECCIÓN DE LOS MENORES.

El empresario es la prohibición no podrá contratar a personas menores de 16 años (art. 6.1 ET) salvo excepciones debidamente reguladas⁷⁸, el verdadero fundamento de esta prohibición radica en principio protector relacionado con los años de escolaridad que se consideran necesarios para ellos⁷⁹.

Los menores tienen prohibido la ejecución de ciertas actividades consideradas peligrosas cuya enumeración se encuentra dispersa a lo largo de la normativa preventiva quedando pendiente elaborar un listado de dichas prohibiciones.

El Estatuto de los trabajadores es el encargado de limitar a estos trabajadores el tiempo de trabajo, no permitiéndoles hacer horas extraordinarias (art. 6.3 ET), no poder hacer horario nocturno (art. 6.2 ET), imposibilidad de realizar mas de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluido el tiempo de formación y el destinado a trabajar para otros empresarios (art. 34.3 ET), una pausa de treinta minutos cuando su jornada continua supere las cuatro horas y media y se incrementa el descanso semana a dos días de descanso ininterrumpido.

⁷⁷ STSJ de las Islas Canarias de 31 mayo 2001. AS 2001\4273

⁷⁸ Artículo 2.1 Real Decreto 1435/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral especial de los artistas en espectáculos públicos.

⁷⁹ MELLA MÉNDEZ, L., “*La protección de los menores en el derecho del trabajo: reflexiones generales*”.. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.13/2008. Págs. 71 y ss.

La regulación de protección a los menores frente a los riesgos laborales se encuentra en el artículo 27 LPRL obligando al empresario a realizar una evaluación de los riesgos de los puestos a desempeñar por estos. Dicha evaluación deberá tener en cuenta las características comunes de estos sujetos: falta de experiencia e inmadurez para evaluar una situación y calificarlo como un potencial riesgo, algunas sentencias obligan al empresario a un nivel mayor de seguridad, teniendo que adoptar especiales medidas preventivas⁸⁰, siendo una situación acertada el no equiparar a estos trabajadores con el resto.

El propio menor y sus padres o tutores intervinientes deberán ser informados por el propio empresario en el momento de la contratación de los diferentes riesgos y de las medidas preventivas adoptadas para la protección de la seguridad y salud del menor. De tal manera que el menor no es el único receptor de la información de la información de los riesgos, si no también los encargados de autorizarle la firma del contrato. Obviamente no existe esta obligación cuando la contratación es un menor emancipado⁸¹.

2. Deber proactivo del empresario de asegurar el cumplimiento de las obligaciones del trabajador en materia preventiva.

La legislación otorga al empresario un poder sancionador, a través del cual puede sancionar al trabajador por algún incumplimiento de cualquier orden legítima tanto en materia preventiva como en cualquier otra materia y con los límites anteriormente mencionados en el presente escrito. Los convenios colectivos deben las sanciones con la correspondiente calificación. Este poder sancionador conlleva a su vez en materia preventiva la obligación in vigilando.

⁸⁰ STSJ de Cataluña de 14 de marzo de 2008. AS 2008\1244

⁸¹ AGRA VIFORCOS, B., *“Derecho de la seguridad social y salud en el trabajo”*. León. Eolas. 2013. Págs. 131 y ss.

El empresario es responsable de las medidas de protección que se instalan en su empresa sean eficaces y adecuadas. Esta responsabilidad es la llamada *in eligiendo*, esta protección eficaz derivada del artículo 14 LPRL, deber de cuidado que le exige disponer de una plantilla de trabajadores con personal competente, equipamiento, un espacio físico seguro y una organización eficiente.

Pero el empleador no solo debe facilitar los medios necesarios de seguridad. Su poder le exigirá un nivel de diligencia por lo que debe preocuparse de que esas medidas se utilicen y se haga del modo adecuado (*in vigilando*).

La vigilancia del cumplimiento de estas medidas de prevención es de algún modo una medida preventiva. Cuestión mas dudosa es clarificar cual es la labor que debe efectuar el empresario para cumplir con su responsabilidad *in vigilando*⁸².

El empresario ante un incumplimiento del trabajador de la normativa preventiva, instrucciones de seguridad o cualquier instrucción de evitación de la materialización de algún riesgo deberá sancionar aquel trabajador que haya incurrido en la acción u omisión. La potestad sancionadora se la otorga a este el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, “ *Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable*”. Mas concretamente en materia de seguridad y salud en el trabajo, es el artículo 14 LPRL, el que otorga al empresario un poder general de seguridad del cual se desprende y parece razonable que el empresario deberá disponer de los medios adecuados y suficientes para hacer cumplir en su empresa la obligaciones que correspondan a otros sujetos, en especial a los trabajadores. Por lo que se puede ver que se trata de un deber proactivo de hacer cumplir la normativa en su empresa.

⁸² NUÑEZ GONZÁLEZ, C. Y ESTARDID COLOM, F., “*Marco normativo y gestión de la prevención de riesgos laborales*”. 2016. Tiran lo Blanch. Págs. 30 y ss.

Específicamente, el artículo 29.2 LPRL es en el que se dispone “*el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren apartados anteriores tendrán la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores*”.

En conclusión, el poder disciplinario se trata de un instrumento empresarial para cumplir el deber proactivo de se asegurar el cumplimiento de la normativa de prevención, con lo cual le sirve para cumplir sus propios deberes en materia preventiva.

La realidad es que el empresario debe cumplir absolutamente todas las obligaciones pero frecuentemente los tribunales fijan la culpa *in vigilando* a estos sujetos sujetos. La prevención de riesgos laborales para el empresario supone un elemento más de introducir en su organización y al igual que se asegura de que los trabajadores cumple con la normativa de la empresa también debe asegurarse del deber del cumplimiento de las ordenes impuestas en esta materia.

- COMENTARIO SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA DE 6 DE MAYO DE 2013. AS 2013/1888.

El trabajador prestaba servicios para la empresa desde hacia 24 años, en este caso el actor desarrolla una enfermedad profesional por la utilización de resina natural (colofonia) en su trabajo. La empresa había entregado a los trabajadores los equipos de protección adecuados, disponía de todas las mejoras de seguridad e incluso había realizado mejoras en las instalaciones para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

El problema en este caso que aunque los trabajadores disponían de las mascarilla adecuadas, los trabajadores “*no las utilizaban porque eran pesadas, cuando siendo su uso destacado en las fichas de seguridad era obligación ineludible del empresario velar por ese cumplimiento con rigor, incluso sancionando al incumplidor, o en su caso proporcionar medios más livianos para asegurar su utilización*”.

En definitiva que el empresario se le atribuye una culpa invigilando y de algún modo el incumplimiento del deber proactivo de vigilar el cumplimiento de las medidas adoptada en materia de seguridad y salud en el trabajo y deja claro la sentencia que debería haber utilizado el poder sancionador u otro medio mas liviano

5 CONCLUSIONES.

Comenzando con el apartado, la primera conclusión que he podido extraer es que la normativa Europea en materia de prevención de riesgos laborales establece unos mínimos o unas directrices básicas que la normativa española se encarga de establecer un nivel de exigencia superior. Ello ocurre, como se analizó anteriormente en el presente trabajo con el deber de información de los trabajadores ante un riesgo, en este caso los trabajadores deben informar a varios sujetos de cualquier situación que pudiera considerar el trabajador un riesgo grave inminente para su salud.

En la Prevención de riesgos laborales son muchos los sujetos que pueden resultar afectados pues tanto empresario como trabajador pueden recaer en responsabilidad por eso la prevención no debe ser algo residual en la empresa, si no que debe formar parte de un área específica en la empresa que permita a los diversos sujetos responsables estar motivados para realizar sus obligaciones en materia preventiva. Sin duda el responsable principal en la mayoría de los casos será el empresario, pero el trabajador puede verse envuelto en una responsabilidad por incumplimiento en la materia, por ejemplo, incumplir una instrucción del empresario de ponerse el casco por eso hay que comprende que la prevención deben participar todos para que ni trabajadores ni empresarios sean culpables por no realizar sus deberes ante una materialización de un riesgo.

Es necesario que el trabador cumpa también todas las medidas preventivas imputables a el para que no resulte ni el no otros trabajadores ni personas ajenas resulten accidentadas. Se trata de un elemento importante a tener en cuneta porque el trabajador puede ver activada su responsabilidad por una conducta. Por ejemplo que al desactivar un resguardo de una máquina otra persona resulte herida.

EL DEBER DEL TRABAJADOR DE CUMPLIR LAS INSTRUCCIONES EMPRESARIALES EN MATERIA PREVENTIVA

Aunque el empresario siempre va a ser el sujeto que atesora mas obligaciones pero los trabajadores han de cumplir sus obligaciones con el objetivo de máxima seguridad, pues ellos son los mayores beneficiados de no sufrir ningún daño derivado de su trabajo. Aunque como ya se ha dicho que el empresario cumpla todas sus obligaciones, si el trabajador no cumple la normativa o alguna orden emanada del poder de dirección. El empresario seguramente será responsable que sufra alguna sanción incluso tener que cerrar la empresa o ese incumplimiento puede llegar hasta a ser el caso mas grave, la muerte de un trabajador o una tercera persona.

Otra conclusión respecto a las obligaciones preventivas del trabajador es que el empresario ante una exigencia legal hacia al trabajador, le va suponer otra exigencia para el, como puede ser el uso adecuado de los útiles de trabajo, pues el empresario ha debido de elegirla conforme a la normativa (RD 1215/1997) y dar las instrucciones debidas y por supuesto la formación para su uso adecuado, lo mismo sucede con los equipos de protección, el empresario debe elegir aquellos que sean adecuados y el trabajador por lo tanto siempre que haya recibido la debida formación impartida por el empresario.

En el caso de la formación que imparte el empresario hace que el trabajador tenga la obligación realizarla y por supuesto el empresario debe garantizar que esta formación sea adecuada, completa y que el trabajador efectivamente la realice por lo que pudiera ser un reflejo del deber proactivo empresarial de que el trabajador cumplan las exigencias en esta materia.

Queda claro que el empresario en materia preventiva un incumplimiento le puede suponer graves perjuicios e imputarle fácilmente su responsabilidad pero sin embargo más complicado resulta indagar en la responsabilidad imputable a un trabajador. Por lo cual en el presente trabajo se ha buscado la responsabilidad que puede tener el sujeto trabajador y se observa que siempre la responsabilidad del trabajador siempre va a ser menor.

Otra conclusión que se destaca es que los convenios colectivos en materia preventiva se limitan a transponer la ley y solamente desarrollan los artículos dedicados

a las sanciones de los trabajadores, pues es la forma de ejercer el poder de dirección a través de estas sanciones por incumplimiento y además es la forma de controlar los incumplimientos de los trabajadores en materia preventiva, aunque el incumplimiento no suponga un accidente pero si un riesgo de que suceda.

Siguiendo con el esquema del trabajo, los principios de acción preventiva son un guion que el empresario debe introducir en la empresa si realmente quiere integrar la gestión de la prevención en la empresa. Para ello, también debe responder a todos sus obligaciones que como ya se ha dicho son más extensas que las del trabajador. Eso se debe a que la relación trabajador y empresario es desigual suponiendo una posición inferior para el trabajador.

Otro objeto de sanción reprochable al trabajador sería que ante la obligación del empresario de proporcionar los equipos de trabajo, el trabajador podría no utilizarlos por lo que sería una conducta típica de falta y tendría ese reflejo del deber proactivo de asegurar el cumplimiento de que los trabajadores usen los EPIS, y no solo que los usen, sino que además les use de la forma adecuada conforme a las instrucciones proporcionadas por el empresario.

Obviamente, la formación en materia preventiva, el empresario tiene la obligación de impartirla bajo los criterios marcados por la ley. A su vez el trabajador tiene derecho a recibir esa formación pero le genera la obligación de asistir y a su vez de utilizar esa formación en el trabajo para que sea realmente efectiva. Además ante un incumplimiento del trabajador no siguiendo algún criterio de la formación, le puede suponer una sanción ya que estaría infringiendo una instrucción en materia preventiva. Por tanto, el empresario debe asegurarse de que utilicen esa formación y si existirá algún incumplimiento por parte del trabajador deberá utilizar su poder sancionador.

En definitiva, se trata de un intercambio de obligaciones entre el empresario y trabajador y que la responsabilidad del trabajador normalmente va a ser secundaria y que el empresario no debe dudar su poder sancionador ante un incumplimiento en esta materia, puesto que es la responsabilidad en la que puede recaer el trabajador y de algún modo esa sanción puede suponer que no se produzca un accidente mas o menos grave.

6 BIBLIOGRAFÍA.

- **AGRA VIFORCOS, B.**, “*Derecho de la seguridad social y salud en el trabajo*”. León. Eolas. 2013
- **ALFONSO MELLADO, C. L.**, “*Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante el desarrollo de la relación laboral*”. Valencia: Tirant lo Blanch. 1994.
- **ALONSO OLEA, M y CASAS BAAMONTE, M.E.**,” *Derecho del trabajo*”. Thomson Reuters, Madrid, 2012.
- **ASQUERINO LAMPARERO, M.J.**, “*El derecho de resistencia frente al poder de dirección*”. Revista Doctrinal Aranzadi social – Partes informes nº8. 2012
- **DIÉZ MOLINER, R.**, “*Derecho de prevención de riesgos laborales*”. Vol. I, Madrid: Dijusa. 1998.
- **FABREGAT MONFORT, G.**, “*La posición del trabajador antes las órdenes empresariales ¿ius resistance o solve et repete?*”. Universidad de Valencia. Departamento de Derecho del trabajo y la Seguridad Social. 2015.
- **FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J.**, “*Cuestiones entorno a la importancia de la formación e información del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales. Un acercamiento a los pronunciamientos judiciales en la materia*”, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 6. 2012
- **GARCIA MURCIA, J.**, “*Movilidad funcional y modificación sustancial de las condiciones de trabajo*”. Revista del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales. Nº 58. 2012.
- **GÓMEZ ARBÓS, J.**, “*Formación preventiva. Concepto y responsabilidades*”. Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 11. 2012.

EL DEBER DEL TRABAJADOR DE CUMPLIR LAS INSTRUCCIONES EMPRESARIALES EN
MATERIA PREVENTIVA

- **GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y COS EGEA, M.**, “*Comentario del artículo 17 de la ley de prevención de riesgos laborales I*”. Murcia. Aranzadi: Grandes Tratados. 2013.
- **GONZÁLEZ DÍAZ, F. A. y COS EGEA, M.**, “*Comentario del artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales*”, Madrid. Aranzadi: Grandes Tratados. 2010.
-
- **GONZÁLEZ FIERRO, C.**, “*El deber empresarial de garantizar la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores: obligatoriedad versus voluntariedad*”. Revista de Información Laboral Legislación núm. 8 parte Art. Doctrinal. 2012
- **GORRELLI HERNÁNDEZ, J.**, “*Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo*”. en OJEDA AVILÉS, A., (Coord.), La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995. Pamplona: Aranzadi, 1996. Pág. 205
- **LÓPEZ RIERA, S.**, “*Planes de emergencia, planes de autoprotección y medidas de emergencia*”. 2015. Fichas de divulgación normativa. Instituto de seguridad e higiene en el trabajo.
- **MANZANO SANZ, F.**, “*La obligación documental*”. Revista Capital Human, nº227. 2008
- **MONTOYA MELGAR, A.**, “*Los deberes del trabajador en materia de seguridad en el trabajo y sanción de su incumplimiento*”, en Gárate Castro, J. (coord.), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago, 1997.
- **MONTOYA MELGAR, A.** “*El poder de dirección del empresario*”. R.E.D.T. nº100/2000.
- **MELLA MÉNDEZ, L.**, “*La protección de los menores en el derecho del trabajo: reflexiones generales*”. Revista Doctrinal Aranzadi Social num.13. 2008

EL DEBER DEL TRABAJADOR DE CUMPLIR LAS INSTRUCCIONES EMPRESARIALES EN
MATERIA PREVENTIVA

- **NUÑEZ GONZÁLEZ, C. Y ESTARDID COLOM, F.**, *“Marco normativo y gestión de la prevención de riesgos laborales”*. 2016. Tiran lo Blanch. Págs. 30 y ss.
- **POQUET CATALÁ, R.**, *“La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales”*. Universitat de valencia: Servei publicacions, 2007.
- **POQUET CATALÁ, R.**, *“Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (I)”*, Valencia. Aranzadi Social: Revista Doctrinal nº4. 2012.
- **POQUET CATALÁ, R.**, *“Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales (Y II)”*, Valencia. Aranzadi Social: Revista Doctrinal. Nº9. 2012.
- **ROSAL GARCÍA, P.**, *“Régimen de obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales”*, Gran Canaria. Instituto Canario de Seguridad Social. 2004.
- **SAGARDOY DE SIMÓN, I.**, *“Comentario al artículo 14 de la ley de prevención de riesgos laborales. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales”*. Madrid. Civitas: Estudios y comentarios legislativos. 2008
- **SEMPERE NAVARRO, A. V. ; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M.**, *“Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo”*. Madrid: Civitas, 2001.
- **SOLÁ MONELLS, X.**, *“La protección de los trabajadores frente a situaciones de grave riesgo inminente”*, Barcelona. Bomarzo, 2015.