



CAMPUS PÚBLICO  
MARÍA ZAMBRANO  
SEGOVIA  
GRADO EN RELACIONES LABORALES  
Y RECURSOS HUMANOS



---

# Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN

Grado en relaciones laborales y recursos humanos

TRABAJO DE FIN DE GRADO

**Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales**

Presentado por Silvia Calvo Maté

Tutorizado por Francisco de Borja Olalquiaga Aranguren

Segovia, a 5 de julio del 2018



Quisiera dedicar unas líneas en este pequeño proyecto para dar las gracias a mis padres por su incondicional apoyo, sus consejos y por estar ahí en todo momento, pues sin ellos no hubiera sido posible llegar hasta aquí. Gracias a mi pareja por su invaluable apoyo, y por creer en mi capacidad de conseguir todos mis objetivos. Y gracias a mi tutor por su tiempo, por comprometerse y ayudarme a plasmar mis ideas correctamente en este trabajo.



# ÍNDICE

	<b>página</b>
ABREVIATURAS .....	1
JUSTIFICACION DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO. ....	3
INTRODUCCIÓN .....	5
<b>CAPÍTULO I. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES</b>	
1.1. Obligaciones generales de los trabajadores.....	9
1.1.1. El deber de autoprotección.....	9
1.1.2. Deber de obediencia .....	10
1.1.3. Deber de colaboración.....	11
1.2. Obligaciones específicas .....	12
1.2.1. Deber de comportamiento laboral correcto .....	13
1.2.2. Deber de información de los riesgos detectados por el trabajador .....	14
1.2.3. Deber de cooperación.....	16
1.3. Otras obligaciones laborales.....	17
1.3.1. Formación.....	17
1.3.2. Reconocimientos médicos .....	18
1.4. Responsabilidad de los trabajadores .....	20
<b>CAPÍTULO II. OBLIGACIONES DE OTROS TRABAJADORES</b>	
2.1. Obligaciones de los representantes de los trabajadores.....	25
2.1.1. Obligaciones de los delegados de prevención .....	25
2.1.1.1. Desarrollo diligente de sus funciones.....	25
2.1.1.2. Deber de comunicación e información.....	26
2.1.1.3. Deber de sigilo .....	26
2.1.2. Obligaciones del Comité de Seguridad y Salud .....	26
2.2. Obligaciones de los trabajadores designados por el empresario, mandos intermedios, directivos, técnicos y órganos específicos.....	27
2.2.1. Obligaciones de los trabajadores designados .....	27
2.2.2. Obligaciones de los mandos intermedios, directivos y técnicos .....	27
2.2.3. Obligaciones de los órganos específicos .....	28
CONCLUSIÓN .....	31
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	33

## ANEXOS

ANEXO I .....	39
ANEXO II .....	41
ANEXO III .....	43
ANEXO IV .....	45
ANEXO V .....	47

## ABREVIATURAS

€	Euros
Art./s	Artículo/s
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CCAA	Comunidad Autónoma
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
Conv.	Convenio
EPI/S	Equipo de Protección Individual/es
ET	Estatuto de los Trabajadores
H.	Horas
UNED	Universidad Nacional de Educación a Distancia
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
Nº	Número
Núm.	Número
OGSHT	Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
Pág.	Página
Pp.	Páginas
S.A.	Sociedad anónima
S.f.	Sin fecha
S.L.	Sociedad Limitada
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TFG	Trabajo de fin de grado
TS	Tribunal Superior
UE	Unión Europea
EEE	Espacio Económico Europeo
L.G.S.S	Ley General de la Seguridad Social
R.D.	Real Decreto



## **JUSTIFICACION DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO.**

Todas las personas que conformamos una empresa tenemos que tener presente a diario cuáles son nuestras obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Hablando con todo tipo de trabajadores, desde empleados que trabajan en puestos de poco riesgo, hasta trabajadores que desempeñan labores que entrañan mayores peligros, me he dado cuenta de que la mayoría de los empleados piensan que los únicos que tienen obligaciones en materia preventiva son los trabajadores que forman los servicios de prevención de riesgos laborales y el empresario. Sin embargo, este pensamiento es erróneo; absolutamente todos los trabajadores tienen obligaciones en esta materia.

Es cierto que el principal sujeto obligado en esta área es el empresario, siendo el trabajador un mero acreedor de las obligaciones empresariales de seguridad y salud. Es un tema poco estudiado, que despierta mi interés. Por ello, el presente trabajo es un tema estructurado y propuesto por mí.

La finalidad de esta investigación es conocer más a fondo este tema y que mi trabajo pueda servir para concienciar a los trabajadores que lo lean sobre la importancia de las obligaciones que tienen en el ámbito de prevención de riesgos laborales y, de esta manera, poder evitar el mayor número posible de daños derivados del trabajo (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y otras patologías derivadas del trabajo) en las empresas.

Las competencias genéricas que he obtenido a través de la realización de este trabajo son:

- Instrumentales:
  - Capacidad de análisis y síntesis en escritos de naturaleza jurídica, resultándome más sencillo conforme iba redactando el TFG, comprender el vocabulario jurídico e identificar los aspectos con mayor relevancia.
  - Organización y a planificación del tiempo.
  - Capacidad para gestionar la información.
  - Resolución de problemas en el menor tiempo posible.
  - Toma de decisiones relativas a la estructura y presentación del trabajo.
- Personales:
  - Consecución de resultados positivos gracias al esfuerzo y la persistencia.
- Sistemáticas:
  - Aprendizaje autónomo de Word para dar formato, en especial, para estructurar y dar formato al trabajo.

Las competencias específicas que he obtenido son:

- Disciplinarias:
  - Marco normativo regulador de las relaciones laborales
  - Salud laboral y prevención de riesgos laborales
- Profesionales:
  - Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral
- Académicas:
  - Aplicar los conocimientos a la práctica

## INTRODUCCIÓN

Para empezar, mostraré dos tablas estadísticas de los últimos años sobre accidentes de trabajo que han causado baja y que han ocasionado muertes. No está demostrado que estos datos tengan que ver con el incumplimiento de las obligaciones preventivas de los trabajadores, pero creo que son unos datos que hay que tener presentes cuando hablamos de prevención de riesgos laborales. (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2018)

Tabla 1: Accidentes de trabajo que han causado baja

<b>Año</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>En jornada de trabajo</b>	384.381	413.424	480.051	503.749
<b>In itinere</b>	39.777	44.084	75.671	79.676
<b>Total</b>	424.158	457.508	555.722	583.425

Tabla 2: Accidentes de trabajo mortales

<b>Año</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
<b>En jornada de trabajo</b>	298	298	476	484
<b>In itinere</b>	169	217	131	134
<b>Total</b>	467	515	607	618

Las estadísticas de accidentabilidad muestran un continuo incremento de accidentes laborales anuales en España. Es cierto que del año 2015 al año 2016 hubo un incremento de bajas y muertes y del año 2016 al 2017 estas cifras han aumentado, pero menos que del año 2015 al 2016.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>1</sup> asigna al trabajador la obligación de “*velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas*

---

<sup>1</sup> En adelante LPRL

*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 empresario” (art. 29.1)*

No es el único artículo que hace referencia a las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. En la misma LPRL se encuentran otros preceptos referidos a la formación (art. 19) y a las revisiones médicas (art. 22) en los que nos centraremos más adelante. En el Estatuto de los Trabajadores<sup>2</sup>, también podemos observar que uno de los deberes básicos de los trabajadores es prestar atención a las medidas de prevención de riesgos laborales, legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo, que lleva a cabo la empresa en la que presta sus servicios (arts. 5. b) y 19.2)

Las obligaciones de los trabajadores están íntimamente conectadas con las obligaciones empresariales, de manera que el empresario habrá de cumplir con sus deberes preventivos y poner todos los medios que sean necesarios para garantizar la seguridad en el trabajo. Únicamente así, los trabajadores podrán cumplir con sus cometidos (art. 14.4 LPRL). Así pues, las obligaciones de los empleados son complemento de las acciones empresariales, sin que los primeros eximan al empresario de sus deberes, no habiendo una relación de paridad entre ambos. (Fernández Fernández, 2008, pág. 251)

Es muy importante integrar la prevención de riesgos laborales en la seguridad y salud en el trabajo en todas las empresas, y en todos los niveles jerárquicos, sea el nivel de riesgo mayor o menor en cada puesto, para crear así un ambiente de trabajo seguro y saludable. La LPRL lo trata de manera amplia y se lleva a cabo mediante el plan de prevención. Las principales fuentes aplicadas para la realización de este trabajo son legislativas, doctrinales, jurisprudenciales, aunque apenas se han encontrado sentencias sobre las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores, ya que la mayoría tratan sobre las responsabilidades de los empresarios, y convenios colectivos.

El trabajo está estructurado en dos capítulos. El primero de ellos es el motivo principal de este TFG, por ello voy a extenderme más. En él analizamos las obligaciones de los trabajadores comunes que no tienen que ver con el servicio de prevención de riesgos laborales, al contrario del capítulo dos, en el que analizaremos las obligaciones de trabajadores del servicio de prevención de riesgos laborales. Vamos a tratar en especial las obligaciones que tienen los trabajadores en materia preventiva, estudiando con menor profundidad las responsabilidades que tienen los empleados.

---

<sup>2</sup> En adelante ET

## **CAPÍTULO I. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**



### 1.1. Obligaciones generales de los trabajadores

Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales tienen una doble vertiente. Por un lado, la vertiente activa de hacer, en la que el trabajador tiene la obligación de cumplir las órdenes emanadas por el empresario, y por otro, la vertiente pasiva del no hacer, por la que el empleado se abstiene de realizar tareas que le pongan en peligro a él mismo o a sus compañeros (Villalobos Cabrera, 2004, pág. 399). El art. 29 LPRL regula tres obligaciones de carácter general: el deber de autoprotección, el deber de obediencia cumpliendo las medidas de prevención, y el deber de colaboración con el empresario. El trabajador tiene que cumplir dichas obligaciones conforme a las reglas de la buena fe y diligencia, tal y como dice el art. 5. a) ET. Y tener en cuenta las medidas de seguridad e higiene que se lleven a cabo en su empresa (art. 5. b) ET).

#### 1.1.1. El deber de autoprotección

El art. 29 LPRL, en su primer apartado, señala que el trabajador debe velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de terceras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, por sus actos u omisiones en el trabajo. Hay cuatro factores que determinan el cumplimiento de esta obligación, de los cuales, dos son variables y dependientes de las circunstancias personales de los trabajadores (*su formación y posibilidades*), que sirven para evaluar o graduar la intensidad de la obligación de cada trabajador, y los otros dos son independientes de dichas circunstancias personales (*mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas y de conformidad con las instrucciones del empresario*). Estos factores establecen el cumplimiento del deber de autoprotección de los trabajadores. (Lozano Lares, 1999, pág. 161)

En el primer párrafo del art. 54 del convenio colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados se reitera el art. 29.1 de la LPRL señalando que el deber de autoprotección es la primera obligación que tienen los trabajadores respecto a la vigilancia de la salud.

El trabajador es el primer interesado en proteger a su propia persona de los accidentes que le puedan ocurrir. En la STSJ Murcia de 27/09/2017, el recurrente es un trabajador al que, tras haberle sido reconocida una lesión permanente no incapacitante por hipoacusia, siguió sin utilizar los medios de protección auditiva, colocándose en una situación de riesgo grave e inminente, razón por la cual fue sancionado con la suspensión de empleo y sueldo durante 16 días (Anexo I).

Los posibles eventos dañosos pueden suceder incluso cuando el empresario haya cumplido todas sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, por ello el trabajador debe mantener una actitud activa orientada a la consecución de una prevención eficaz, en sentido de actuar con iniciativa propia (Poquet Catalá, 2007, pág. 56).

## Capítulo I

No estamos sólo ante una obligación de autoprotección, ya que no incumbe únicamente al trabajador. También está dirigida a proteger la seguridad y salud de terceras personas que se vean afectadas por su trabajo. Cuando hablamos de terceras personas nos referimos tanto a otros empleados de la empresa, como a personas externas (posibles clientes o proveedores de la empresa...) que pueden sufrir igualmente acontecimientos dañosos.

### 1.1.2. Deber de obediencia

El trabajador y el empresario se encuentran en una posición de jerarquía, por lo tanto, hay un deber de obediencia por parte del trabajador. El trabajador tiene que acatar y cumplir eficazmente las órdenes e instrucciones que el empresario o persona en quien éste delegue le diga, en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, con los materiales correspondientes (Art. 20 ET). Muchos convenios colectivos recogen este deber, como es el caso del convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias, que establece en su art. 55. 6 el deber que tienen los trabajadores de cumplir las directrices recibidas para la realización de trabajos peligrosos.

La empresa, aparte de proporcionar los medios de protección correspondientes, tiene la obligación de vigilar y controlar que el trabajador cumple con sus obligaciones y deberes laborales. No sólo para proteger a los trabajadores de los riesgos genéricos, sino además para prevenir las imprudencias en el trabajo. (Fernández Fernández, 2008, pág. 254)

Según el art. 19.2 ET, al trabajador también se le impone la obligación de “*observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo*”. No obstante, surge una duda: ¿El trabajador tiene que valorar si la orden empresarial es legítima o no? Según Poquet (2017, págs. 62 – 65) hay dos posibles respuestas para esta pregunta:

- La primera es que el trabajador decida no obedecer la orden que le ha dado su superior, arriesgándose a que si toma una decisión incorrecta se le pueda imponer una sanción disciplinaria. Si se considera que la orden empresarial es ilegítima, se aplicaría el llamado *ius resistentiae* del trabajador, también llamado como el deber de resistencia. El art. 21.2 LPRL señala que al trabajador se le permite interrumpir e incluso abandonar su puesto de trabajo cuando pueda estar expuesto a un riesgo inminente, grave e inevitable, para su vida y salud. El art. 21.4 LPRL ampara a los trabajadores estableciendo que “*los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave*”
- La segunda solución es que el trabajador cumpla en cualquier caso la orden empresarial, aunque la considere improcedente, sin plantearse la legitimidad de esta, habiendo en este

## Obligaciones de los trabajadores

caso una absoluta obediencia. De este modo el trabajador sólo podrá reclamar después de haber obedecido al empresario (Poquet Catalá, 2007, pág. 64).

El principio *solve et repete* significa “obedece y luego reclama”, y tiene su origen en el Derecho Público, y se traslada posteriormente al ámbito laboral. Este principio defiende la idea de que al trabajador no le corresponde decidir si cumplir o no la orden empresarial, sino que tiene que obedecer la orden empresarial sea cual sea y sólo se admitía la desobediencia del empleado si el empleador le daba órdenes ilegítimas, por ello, surgieron dos críticas doctrinales hacia este principio: la primera es la indefensión del trabajador, ya que, si hay que reclamar a posteriori de haber obedecido, el trabajador podría haber sufrido algún tipo de lesión si las órdenes del empleador conllevaban un riesgo. En segundo lugar, según este principio, las órdenes del empleador se han de considerar válidas por el trabajador. Es por ello por lo que a mediados de los 80 el principio de *solve et repete* empieza a evolucionar en el ámbito laboral, hasta llegar al principio *ius resistentiae* explicado anteriormente (Irueta Uriarte, 2016, págs. 912 -915).

La resolución STSJ Granda de 17/09/2014 aplica el *ius resistentiae*, en el caso de un trabajador que fue despedido tras negarse a conducir una carretilla elevadora grande, para la que no tenía la formación adecuada. (Anexo II)

Otras veces los trabajadores deciden actuar sin el previo consentimiento de sus superiores, aunque puedan producirse efectos dañinos. Es el caso de la sentencia TSJ Castilla la Mancha de 21/07/2013, en la que un encargado, a pesar de no tener el dispositivo para comprobar si hay cables enterrados, decide comenzar a excavar una zanja por su cuenta y riesgo, a pesar de que dos de sus superiores le hubieran dicho que esperara. Como consecuencia de este acto se produjeron cortes de dos líneas eléctricas, lo que puso en riesgo su vida y la de los trabajadores que estaban a su cargo. El Tribunal consideró que dicha conducta entrañaba abuso de confianza, desobediencia e incumplimiento del deber de buena fe (Anexo III).

### **1.1.3. Deber de colaboración**

El tercer deber genérico en materia de seguridad y salud en el trabajo es el de colaboración, según el cual, el trabajador tiene que cumplir con las obligaciones pactadas en el contrato de trabajo. Textualmente, el art. 20.2 ET sostiene que “*el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe*”.

El art. 29.2.6 de la LPRL, obliga a los trabajadores a “*cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la*

## Capítulo I

*seguridad y la salud de los trabajadores*”. El deber de cooperación es una obligación contractual accesoria. Su eliminación no afectaría a la contraprestación principal del empleado, que es la ejecución del trabajo pactado. Según el art.19.a) del Convenio 155 OIT, los trabajadores tienen que cooperar con el cumplimiento de las obligaciones que corresponden al empresario. Según Poquet (2007, pág. 73), hay pocos convenios colectivos que regulen el deber de colaboración, siendo una de las pocas excepciones el convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias, cuyo art. 55 señala que los empleados “*deben cooperar, activa y constantemente en la prevención de los riesgos profesionales*”.

Para que haya una buena cooperación, se deberían hacer reuniones periódicas entre los trabajadores y miembros del departamento de prevención para intercambiar información y poder adoptar las medidas adecuadas de prevención de riesgos laborales. La aplicación de un plan de prevención ayudaría a “*prevenir, identificar, evaluar, corregir y controlar los riesgos laborales en todas las fases de actividad de la empresa*” (art. 30.2. d) del Real Decreto 39/1997). Los contenidos de la planificación de la actividad preventiva son (art. 9 del Real Decreto 39/1997):

- Medios humanos, recursos económicos y materiales necesarios, para lograr los objetivos propuestos.
- Integrar las medidas de emergencia, de vigilancia de la salud y formar a los trabajadores en materia preventiva.
- Para que el plan de prevención sea efectivo, deberá planificarse en un período determinado de menos de un año, fijando las fases y prioridades según la importancia de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los peligros, y el seguimiento y control periódico del plan de prevención.

### **1.2. Obligaciones específicas**

En el art. 29.2 LPRL hay seis obligaciones específicas que tienen los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. Vamos a agrupar estas obligaciones en tres apartados: deber de comportamiento laboral correcto, deber de información de los riesgos detectados por el trabajador, y deber de cooperación.

### 1.2.1. Deber de comportamiento laboral correcto

- **Uso adecuado de los materiales de trabajo.** El primer apartado del art. 29.2 LPRL indica que el trabajador ha de “*usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.*” Este artículo es muy similar al art. 13.2 a) de la Directiva Marco 89/391 relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que dice que el trabajador debe “*utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios*”.

Un ejemplo de comportamiento laboral incorrecto de los materiales de trabajo es el caso de la sentencia TSJ Castilla y León de 12/02/2016, en el que una enfermera tiene un accidente laboral. La enfermera fue a apagar la luz de la sala de urgencias para que los pacientes descansaran, y al intentar acceder al interruptor que estaba oculto por unos tableros mal situados, se le cayeron encima. La culpa de que los tableros estuvieran obstaculizando el interruptor fue de unos trabajadores que estaban realizando una obra en el edificio y no colocaron debidamente sus medios de trabajo (Anexo IV). Esta sentencia también tiene que ver con el deber de información y cooperación de los trabajadores, que vamos a ver en el siguiente apartado.

El trabajador debe efectuar un uso adecuado de los materiales de trabajo. Según Gorelli (1996, pág. 219), el trabajador puede rechazar aquellos medios de trabajo que supongan un incremento de riesgo, ya sea porque son defectuosos o porque sea porque son inadecuados para la realización de las tareas que el trabajador esté realizando. En el mismo sentido, el art. 17.1 LPRL exige al empresario que tome las medidas necesarias para que los equipos de trabajo sean apropiados para cada labor, garantizando la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos. De este modo, se constituye una relación de reciprocidad u obligación bidireccional, en la que el empresario tiene la obligación de proporcionar a los trabajadores los materiales adecuados y en buen estado para que realicen su trabajo de la manera más segura posible, y los empleados tienen la responsabilidad de dar un adecuado uso a los dispositivos que se les ha suministrado para la realización de su trabajo.

- **Utilizar los medios y equipos de protección según las instrucciones del empresario.** En segundo lugar, el empleado está obligado a “*utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste*” (art. 29.2.2 LPRL).

## Capítulo I

El empresario debe instruir a los trabajadores de forma que comprendan las instrucciones de cada una de las maquinarias, equipos, productos y útiles que manejan diariamente en su puesto de trabajo. La información de los fabricantes, importadores y suministradores debe contener instrucciones de montaje, uso correcto, mantenimiento, medidas preventivas accesorias que deban tomarse y los riesgos laborales que pudiera suponer dicho producto. (Art. 41 LPRL)

Todos los trabajadores, independientemente de su formación y de su puesto de trabajo, deberán utilizar y cuidar correctamente los EPI, dejándolos en el lugar que les corresponda (Art. 10 a) b) del Real Decreto 773/1997). El art. 54 del convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2017, señala que el empleado está obligado a cuidar las máquinas y útiles que utilice en su puesto de trabajo, manteniéndolos en perfecto estado, siendo responsable de los daños que puedan ocasionarse por su culpa o negligencia.

La utilización de los equipos de protección individual puede causar incomodidad y fatiga laboral, dificultando las tareas de los trabajadores y disminuyendo su productividad. Es por ello por lo que uno de los principios básicos de la acción preventiva es anteponer las medidas de protección colectiva a las medidas de protección individual, quedando como última opción la protección individual, ya que esta no elimina los riesgos, sino que solamente aminora las consecuencias dañosas cuando el riesgo ya ha sucedido (Rodellar Lisa, 1988, pág. 67).

- **No inutilizar los instrumentos de protección.** El empleado está obligado a “*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 ésta tenga lugar*” (art. 29.2. 3º LPRL). El trabajador tiene la obligación de utilizar siempre los medios de seguridad sin poder anularlos, de tal modo que no lleve a cabo prácticas susceptibles de acrecentar el riesgo.

La diferencia entre el apartado dos y el apartado tres del artículo 29 LPRL es que el apartado dos consiste en utilizar de forma adecuada los equipos de protección, mientras que el apartado tres trata de que no se pueden inutilizar los instrumentos de protección, que han de estar en constante funcionamiento (Gorelli Hernández, 1996, pág. 22).

### 1.2.2. Deber de información de los riesgos detectados por el trabajador

El trabajador tiene el deber de “*informar de inmediato a su superior jerárquico directo, 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*

## Obligaciones de los trabajadores

*razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores”* (art. 29.2. 4º LPRL). Esta obligación constituye una manifestación del deber de buena fe en la ejecución de los deberes laborales.

La redacción de este artículo anteriormente citado es un poco confusa en cuanto a los sujetos a los que se les debe de informar y en qué orden. Según Díaz Moliner (1998, pág. 224), debería interpretarse el artículo literalmente, comunicando el empleado en primer lugar la irregularidad a su superior jerárquico directo, y en segundo lugar a los trabajadores encargados de la protección y prevención, o a los servicios de prevención. Pero Poquet (2007, pág. 85) rechaza la anterior interpretación, teniendo en cuenta el art. 13.2 h) de la Directiva Marco que señala que cualquier trabajador debe *“indicar inmediatamente al empresario y / o a los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, toda situación laboral que, por un motivo razonable, consideren que entraña un peligro grave e inminente para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección”*, de tal manera, que el empleado informe a uno de los tres sujetos citados en el artículo 29.1.4º LPRL, ya que, si hubiera que notificar a ambos, se estaría prorrogando y dificultando la acción de seguridad y prevención de la empresa, y en el ámbito de prevención de riesgos laborales se ha de tratar de aminorar el tiempo que pasa entre la aparición de una situación irregular que haya sido percibida por cualquier trabajador, la transmisión de esta información y la solución de la anomalía.

Estamos ante un artículo con obligación de carácter primario, es decir, el cumplimiento de ésta no depende de una actuación previa del empresario, sino que depende de las actuaciones de cada persona, siendo el trabajador un agente eficaz responsable de su propia seguridad y de la de terceros, ya que es este quien conoce de una forma directa e inmediata su entorno de trabajo. Al ser el deber de información muy genérico, no requiriendo que el tipo de riesgo tenga que ser ni inminente ni grave, entra el criterio subjetivo y la lógica ordinaria del empleado para valorar la situación que le rodea, realizando un juicio condicionado por su perspectiva, por su formación, y su capacitación profesional, según sus posibilidades, su puesto de trabajo, su entorno y función en él.

El artículo finaliza diciendo que hay que informar de los riesgos si es un peligro para la seguridad y la salud de los trabajadores, excluyendo a personas ajenas a la empresa a los que puede afectar cualquier tipo de daño. Según Poquet (2007, pág. 88) se debería ampliar el artículo 29.2. 4º LPRL, abarcando también a posibles terceros que concurren en la empresa y puedan encontrarse en peligro, pues el objetivo de la prevención de riesgos laborales es proteger la integridad psicofísica de cualquier individuo.

## Capítulo I

Esta obligación también viene recogida en el art. 10 del Real Decreto 773/1997 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. El trabajador tiene la obligación de *“informar de inmediato a su superior jerárquico directo de cualquier defecto, anomalía o daño apreciado en el equipo de protección individual utilizado que, a su juicio, pueda entrañar una pérdida de su eficacia protectora”*.

Para que la información de cualquier situación que entrañe algún tipo de riesgo llegue correctamente a su superior jerárquico inmediato o a los responsables del servicio de prevención, debe haber canales de comunicación adecuados. Hay varios métodos que podrían servir para que los trabajadores colaboraran a menudo para prevenir eficazmente la siniestralidad laboral, por ejemplo, planificar entrevistas periódicas con los trabajadores, o que éstos tengan partes de incidencias para entregar diariamente al departamento de prevención de riesgos laborales, manteniendo así una constante relación con el departamento de prevención de riesgos laborales.

### **1.2.3. Deber de cooperación**

En este punto vamos a analizar dos apartados del artículo 29.2 LPRL. En primer lugar, el apartado 5º manifiesta que el trabajador debe *“contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo”*, de manera que el trabajador tiene la obligación de cooperar para preservar la seguridad y salud de los trabajadores en su puesto de trabajo. Entendemos por autoridad competente, la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, ya que según el art. 9.1 LPRL, son los órganos a los que les corresponde vigilar y controlar la normativa sobre la prevención de riesgos laborales. Pero también se coordinan con la Inspección de Trabajo y la Seguridad Social, las administraciones competentes en materia sanitaria y laboral, para una mayor seguridad y salud de los trabajadores, sean de ámbito provincial, autonómico o estatal, con los fines establecidos en el art. 10 LPRL (art. 11 LPRL), siempre y cuando tengan competencias en materia preventiva. Según Lozano Lares (1999, pág. 166), hay que tener en cuenta también a la autoridad judicial, en particular a los Juzgados y Tribunales Sociales que, en virtud de su cargo, pueden exigir la puesta en marcha de ciertas medidas de seguridad.

En segundo lugar, el 6º apartado que según Fernández Fernández (2008, págs. 261 – 262) actúa a modo de cláusula de cierre, enunciando que el empleado está obligado 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 la salud de los trabajadores”*. Como exponen los apartados anteriores, es una redacción abierta y genérica, a través de la cual se entiende que el trabajador debe colaborar de buena fe, para contribuir a que haya una mayor seguridad dentro de la unidad productiva.

### 1.3. Otras obligaciones laborales

En ese apartado analizaremos obligaciones de los trabajadores que, aunque no están recogidas en el art. 29 LPRL, también son deberes que conciernen a los empleados en materia de prevención de riesgos laborales.

#### 1.3.1. Formación

En el art. 29 LPRL podemos encontrar ciertas obligaciones sobre la formación que recibe el trabajador por parte del empresario, de manera que, cuanto mayor formación se les dé a los empleados, habrá un mayor conocimiento de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores, mientras que una menor formación y aprendizaje, llevaría a una actitud imprudente proporcional a la falta de enseñanza de prevención de riesgos laborales del trabajador.

En la primera parte del art. 19. 1 LPRL se recoge la obligación del empresario de garantizar al trabajador la “*formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva*”. Hemos de entender que el trabajador tiene el deber de asistir a los cursos que se imparta en la empresa y poner todos los conocimientos adquiridos en práctica, como contrapartida al deber empresarial, aplicando el principio de buena fe. Es más, el art. 19.4 ET corrobora que el cometido del empresario es proporcionar a cada trabajador una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, sobre prevención de riesgos laborales, y el trabajador tiene la obligación de acudir a la formación y realizar la praxis. Es decir, manifiesta la imposibilidad que tiene el trabajador de negarse a recibir una formación.

El art. 19.1 LPRL continúa enunciando cuándo se debe dar formación en materia preventiva a un trabajador. “*Tanto en el momento de su contratación [...] como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario*”, con el fin de renovar sus capacidades para adaptarse a nuevas fuentes de peligros que puedan surgir en su lugar de trabajo. Es decir, se puede impartir formación en cualquier momento de la relación laboral, dando mayor importancia a situaciones en las que puedan surgir ciertas alteraciones en el proceso productivo pudiéndose crear de un nuevo riesgo que pueda afectar a la salud de los trabajadores.

El empleado habrá de asistir a los cursos de formación a los que la empresa le haga someterse, siempre y cuando se impartan, “*dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma*”. La formación la puede dar la empresa u otros servicios ajenos, y su coste nunca podrá correr a cargo del trabajador (art.19.2

LPRL). Asimismo, establece el art. 12.4 Directiva del Consejo 89/391, que los trabajadores no pueden hacerse cargo económicamente de la formación. Siendo la formación voluntaria si se imparte fuera del horario de trabajo.

### **1.3.2. Reconocimientos médicos**

Es necesario mencionar los reconocimientos médicos de los trabajadores como una parte de la prevención de riesgos laborales. El art. 22 de la LPRL, establece la obligación que tiene el trabajador, en algunos casos, según su puesto de trabajo, a someterse a vigilancia médica.

El empresario ofrecerá a todos los empleados la posibilidad de vigilar periódicamente su estado de salud en función de los riesgos que haya en su puesto de trabajo, de manera que todos ellos tienen el derecho a someterse a reconocimiento médico voluntariamente, a excepción de algunos supuestos obligatorios que vamos a ver a continuación. El art. 14 de la Directiva Marco 89/391 también hace referencia a la libertad del trabajador para someterse o no a la vigilancia de la salud.

El art. 36.4 ET establece la obligatoriedad de realizar una evaluación médica gratuita a los empleados que trabajen en horario nocturno. Las empresas especifican los riesgos necesarios de revisión médica según las nuevas tecnologías o sustancias que se implanten en ella, para tener conocimiento en todo momento de sus efectos y la forma de prevenirlos. Según el art. 37.3. c) del Real Decreto 39/1997 el desarrollo de la vigilancia de la salud se ha de llevar a cabo mediante protocolos específicos, que se elaboran por el Ministerio de Sanidad y Consumo y las Comunidades Autónomas, los protocolos son guías de actuación para vigilar la salud de los trabajadores expuestos a determinados riesgos específicos. Se encuentran aprobados en la página web del Ministerio de Sanidad y Consumo los protocolos para los empleados expuestos al amianto, plomo, asma laboral, posturas forzadas, manipulación manual de cargas, agentes biológicos, movimientos repetidos, plaguicidas, agentes anestésicos inhalatorios, ruido, cloruro de vinilo monómero, pantallas de visualización de datos, neumonitis por hipersensibilidad o alveolitis alérgica extrínseca, neuropatías por presión, silicosis y otras neumoconiosis. El art. 37.3 c) del Real Decreto 39/1997 indica el contenido mínimo que tienen que incluir los controles médicos, que son: *“una historia clínico-laboral, en la que además de los datos de anamnesis, exploración clínica y control biológico y estudios complementarios en función de los riesgos inherentes al trabajo, se hará constar una descripción detallada del puesto de trabajo, el tiempo de permanencia en el mismo, los riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo, y las medidas de prevención adoptadas, [...] una descripción de los anteriores puestos de trabajo, riesgos presentes en los mismos, y tiempo de permanencia para cada uno de ellos”*

## Obligaciones de los trabajadores

Los supuestos en los que los reconocimientos médicos son obligatorios o excepciones del principio de voluntariedad de las revisiones médicas son (art. 22.1 LPRL):

- *“Los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores”*
- *“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”*
- *“Cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”*

Cómo hemos visto en el art. 22.1 LPRL hay que seguir un procedimiento cuando estamos ante revisiones médicas obligatorias (Poquet Catalá, 2007). La norma exige un previo informe de los representantes de los trabajadores. La mención de los representantes de los trabajadores nos lleva al art. 35.1 LPRL, que afirma que los delegados de prevención son representantes de los trabajadores, ya que son los órganos específicos de representación en materia preventiva. Este informe es meramente informativo para el empleador, pues es la decisión última del empresario la que se imputa sobre si dichas revisiones médicas son obligatorias o no (San Martín Mazzucconi, 2004). Según el art. 36.2 f) LPRL los delegados de prevención están facultados para *“recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud para su discusión en el mismo”*

En cualquier caso, no se puede vulnerar el art. 18.1 de la CE. El empresario debe proteger y respetar el derecho al honor, a la propia imagen, a la dignidad e intimidad personal y familiar, y la confidencialidad de toda la información relacionada con la salud de sus empleados, cumpliendo las determinaciones legales (Art. 22.2 LPRL).

Los resultados de las revisiones médicas se comunicarán sólo a los trabajadores afectados (art. 22.3 LPRL). La norma no excluye explícitamente a cualquier persona que no sea el empleado en cuestión, pero al no nombrar a terceros entiendo que no se podrían facilitar estos documentos ni siquiera a familiares. Los datos obtenidos en las revisiones médicas únicamente pueden ser conocidos por el personal médico y por las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, recayendo sobre ellos el deber de sigilo. Sólo se informará al empresario y al personal responsable de prevención de riesgos laborales las conclusiones de los reconocimientos médicos en relación de la aptitud del empleado para realizar su puesto de trabajo, para poder introducir o mejorar las medidas de prevención y protección necesarias (art. 22.4 LPRL). El apartado 6º del art. 22 LPRL recalca que solamente podrán realizar las pruebas médicas oportunas personal sanitario con aptitud técnica, formación y capacidad justificada.

## Capítulo I

El momento de realización de las revisiones médicas dependerá de si son de carácter voluntario u obligatorio, fijando el intervalo temporal la empresa. Normalmente se considera que se debe realizar los reconocimientos médicos obligatorios a principio de la prestación laboral, y periódicamente durante el servicio laboral del trabajador a la empresa, tratándose de una evaluación continua (Gorelli Hernández, 1996, pág. 237). Conforme el art. 22.5 LPRL, “*en los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario*”, los empleados tendrán el derecho de prorrogar la vigilancia de su salud tras la finalización de su relación laboral.

Por otro lado, la empresa tiene derecho a citar a los trabajadores para realizarles reconocimientos médicos relativos a las faltas de asistencia de trabajo. La empresa puede citar al trabajador para verificar su estado de salud, y así poder justificar el motivo médico alegado por este sobre las faltas de asiduidad al trabajo, mediante reconocimiento médico. Si el trabajador se negara a acudir a tal cita, se le podrían suspender los derechos económicos que estuvieran a cargo del empresario por dicha situación (art. 20. 4 ET). Esto le sucedió a una trabajadora que estando de baja por incapacidad temporal fue citada para una revisión médica por la empresa, a la que no asistió y no justificó su incomparecencia. Tras la falta de asistencia la empresa mediante carta le comunicó que quedaba extinguida su prestación de incapacidad temporal. Posteriormente en las demandas interpuestas por la empleada, con el pretexto de que tenía que acudir a rehabilitación ese mismo día, reclamaba que se le abonaran las prestaciones por incapacidad temporal que la correspondían, pero todas las demandas que presentó se desestimaron. (Sentencia del 29 de mayo del 2013 del Tribunal superior de Madrid) (Anexo V)

Por último, hay que tener en cuenta las múltiples disposiciones reglamentarias que establecen con carácter obligatorio los reconocimientos médicos. Como dispone el art. 6.1.f) LPRL, el gobierno regulará las medidas preventivas en trabajos “*especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores*”.

### **1.4. Responsabilidad de los trabajadores**

El art. 42.1 LPRL excluye la posible responsabilidad administrativa por las conductas ilícitas de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, ya que menciona sólo a los empresarios como responsables de sanciones administrativas tras incumplir sus obligaciones en materia preventiva. De tal manera que si el trabajador incumple las normas preventivas puede incurrir en delito que acarree una consecuencia lesiva, sin infracción administrativa. El trabajador tampoco contraerá responsabilidad en materia de seguridad social, ya que es exclusiva de la empresa.

## Obligaciones de los trabajadores

El art. 58 ET limita las sanciones de los trabajadores, en tres apartados. El primero de ellos es el que se aplicaría si los trabajadores incumplen las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, de las que hemos hablado en los apartados anteriores (art. 29.3 LPRL). Este apartado afirma que los empleados pueden ser sancionados por la dirección de la empresa por incumplimientos laborales, según la graduación de las faltas y sanciones que fijan las disposiciones legales o en el convenio colectivo que le sea aplicable al trabajador. En segundo lugar, la estimación de las faltas y las sanciones impuestas por la dirección pueden ser revisables por la jurisdicción social. Por último, bajo ningún concepto se pueden poner sanciones que conlleven la disminución de la duración de las vacaciones u otra reducción de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Por último, el trabajador puede ser objeto de una responsabilidad civil o penal, ya que es una responsabilidad que tiene cualquier persona. La responsabilidad penal aparecerá cuando el empleado incumpla la normativa de prevención y la consecuencia de esta desobediencia esté tipificada como delito o como falta en el Código Penal. Esta responsabilidad va unida a la responsabilidad civil de reparar daños y perjuicios (art. 1001 CC). (Poquet Catalá, 2007, págs. 165 - 167)



## **CAPÍTULO II. OBLIGACIONES DE OTROS TRABAJADORES**



## **2.1. Obligaciones de los representantes de los trabajadores**

El no ejercicio o ejercicio incorrecto de los representantes de los trabajadores no genera en ningún caso responsabilidad administrativa solo por ello. Los representantes de los trabajadores pueden tener medidas sancionadoras de gravedad variable por falta de cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. También pueden tener responsabilidad civil, y se les podrá exigir una indemnización de daños y perjuicios, para reparar los deterioros causados por haber incumplido sus obligaciones. Si el representante de los trabajadores concurre en un comportamiento ilícito, este tendrá responsabilidad penal. (Poquet Catalá, 2007, págs. 171- 173)

La principal obligación de los delegados de prevención es cooperar con el empleador en la seguridad e higiene del trabajo de la empresa. (Art. 19.b) del Convenio OIT 155)

### **2.1.1. Obligaciones de los delegados de prevención**

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con cargos específicos de prevención de riesgos laborales (art. 35.1 LPRL). Son elegidos por los representantes de los trabajadores. Las obligaciones de estos sujetos están principalmente en los artículos 36 y 37 de la LPRL que vamos a analizar en los siguientes apartados.

#### **2.1.1.1. Desarrollo diligente de sus funciones**

El principal deber de los delegados de prevención es cumplir correctamente con las funciones encomendadas (Poquet Catalá, 2007, pág. 119), las más importantes son:

- El art. 36.1 a) LPRL establece que los delegados de prevención deben colaborar con la dirección de la empresa para mejorar la acción preventiva. Este artículo coincide con lo dispuesto en los arts. 19.1 b) y 20 del Conv. OIT 155, que imponen la obligación a los representantes de los trabajadores de cooperar con los empleadores en materia preventiva. La cooperación con el empresario es un elemento esencial para que este pueda garantizar unas condiciones seguras que no causen riesgo y que aseguren la salud de los trabajadores (art. 29.6 LPRL).
- Los delegados de prevención son responsables de fomentar la colaboración de los trabajadores en la disciplina de prevención de riesgos laborales (art. 36.1. b) LPRL).
- En cuanto a la diligencia de los delegados de prevención, estos deben vigilar y controlar que se cumpla la normativa de Prevención de Riesgos Laborales (arts. 36.1. d) y 36.2. a) LPRL).
- Por último, “*los informes que deban emitir los Delegados de Prevención [...] deberán elaborarse en un plazo de 15 días o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes*” (Art. 36.3 LPRL).

## Capítulo II

### **2.1.1.2. Deber de comunicación e información**

Los delegados tienen que comunicar a los técnicos y a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social las observaciones que estimen oportunas en las evaluaciones de prevención (Art. 36.2 a) LPRL).

Pueden acceder, con los límites que procedan en cada ocasión, a la información y documentación concerniente a la seguridad y salud en el trabajo (art. 36.2 b) LPRL), recibir información por parte del empresario sobre los daños ocasionados en la salud de los empleados (art. 36.2 c) LPRL), y recoger la información obtenida por el empresario suministrada por los órganos competentes en materia de prevención o por miembros de prevención de la empresa (art. 36.2 d) LPRL). Así pues, es su obligación comunicarse con los trabajadores en horario laboral con el fin de vigilar y controlar las condiciones de trabajo. (Art. 36.2 e) LPRL)

Uno de los deberes de comunicación más importante, es la de informar a los representantes de los trabajadores la detección de actividades que puedan entrañar riesgos graves e inminentes. (Arts. 36.2 g) y 21.3 LPRL y Art. 19 ET)

### **2.1.1.3. Deber de sigilo**

En el tercer y cuarto punto del art. 37 LPRL, podemos encontrar el deber de sigilo de los delegados de prevención.

El art. 65.2 ET establece que los delegados de prevención están obligados a tener confidencialidad sobre la información que se les haya comunicado con carácter reservado.

En el segundo párrafo del art. 10 de la antigua Ley 9/1987 de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (Actualmente es la Ley 21/2006, de 20 de junio, por la que se modifica la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas), se impone el sigilo profesional en temas de administración con naturaleza confidencial, no pudiendo utilizarlos con términos diferentes que originaron su entrega, aun habiendo finalizado su función laboral.

También el art 22.2 LPRL sobre la vigilancia de la salud manifiesta el deber de secreto relacionado con la salud de los trabajadores.

### **2.1.2. Obligaciones del Comité de Seguridad y Salud**

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano que representa a los empresarios y trabajadores. Según el art. 38 LPRL el Comité de Seguridad y Salud es “*el órgano paritario y colegiado de*

## Obligaciones de otros trabajadores

*participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos”*

La LPRL no recoge obligaciones para este Comité, pero como está compuesto por el empresario y/o representantes del empresario y delegados de prevención por igual, se entiende que tiene las mismas obligaciones que los delegados de prevención. (Poquet Catalá, 2007, pág. 138)

### **2.2. Obligaciones de los trabajadores designados por el empresario, mandos intermedios, directivos, técnicos y órganos específicos.**

#### **2.2.1. Obligaciones de los trabajadores designados**

Los trabajadores designados son aquellos que han sido elegidos por la dirección para asumir las responsabilidades sobre protección y prevención que le corresponden a esta, pudiendo compatibilizar sus funciones en materia de prevención de riesgo laborales con sus funciones. (INSHT, 2000)

En la LPRL no hay un artículo en concreto que contenga todas las obligaciones de los trabajadores designados, pero analizando la LPRL se pueden observar algunas obligaciones de estos sujetos. La principal obligación de este órgano es realizar con diligencia su oficio de prevención y tutela de riesgos laborales (Wolters Kluwer, s.f.). Según el art. 30.2 LPRL, los trabajadores designados tienen la obligación de colaborar entre ellos y con los servicios de prevención. Como todos los trabajadores que manejan información confidencial acerca de la empresa o sus empleados, este órgano deberá guardar sigilo profesional. (Art. 30.4 LPRL)

#### **2.2.2. Obligaciones de los mandos intermedios, directivos y técnicos**

Los directivos y mandos intermedios son trabajadores que se encuentran en una posición jerárquica superior a los trabajadores comunes, pero no llegan a tener un poder disciplinario. Son personas de confianza que tienen tutela sobre otras y mayormente se encargan de vigilarles y velar por ellos. (Fernández Marcos, 1992, pág. 313)

Los técnicos son expertos con formación regulada en materia preventiva. Asesoran, ayudan a mejorar las condiciones de trabajo, y todo lo relativo a la seguridad y salud de los empleados en el desarrollo de los cometidos de éstos, haciéndose efectivas las obligaciones empresariales en esta disciplina. (García Díaz, 2016)

El antiguo art. 10 de la OGSHT regulaba las obligaciones de este personal, tras su derogación no hay normativa que disponga sobre los deberes de éstos. Sin embargo, Gorelli (1996, pág 240) y Poquet (2007, págs. 149 – 151) opinan que sigue habiendo obligaciones para estos sujetos. La primera obligación que tienen todos los sujetos es velar por su seguridad y por la de terceros, cumpliendo y haciendo cumplir a los trabajadores la normativa de seguridad, prevención y salud.

## Capítulo II

Dos obligaciones recogidas en la antiguo OGSHT son: fomentar la cooperación de los empleados en materia de prevención de riesgos laborales (art. 36.1 b) LPRL), y formar a los trabajadores para que estos ejecuten de forma correcta y segura sus tareas con las medidas y protección correctas, siendo conscientes de los posibles riesgos que atañen en su puesto de trabajo.

Estos cargos tienen que verificar si los trabajadores cumplen los procedimientos establecidos con las medidas preventivas necesarias, por lo tanto, les compete vigilar y controlar posibles situaciones que puedan entrañar riesgo para poder adoptar las medidas correspondientes y así evitarlos. Igual que los representantes de los trabajadores, a estos mandos intermedios, directivos y técnicos, hay que aplicarles el deber de sigilo profesional (Art. 30.4 LPRL) (Boza Pro, 1996, pág. 340).

Los técnicos de prevención no tienen responsabilidad administrativa porque los únicos que la pueden poseer son los empresarios. Tampoco tienen responsabilidad disciplinaria según el art. 30.4 LPRL. Por otro lado, tienen responsabilidad civil al igual que cualesquiera otros expertos, en términos del art. 1904 CC que advierte que *“el que paga el daño causado por sus dependientes puede repetir de éstos lo que hubiese satisfecho”*, entendiéndose que se puede repetir el importe de esta responsabilidad a los subordinados que hayan causado el daño. Los técnicos de prevención también pueden ser responsables penalmente ya que es una responsabilidad que tiene todo ciudadano.

Por otro lado, los directivos y mandos intermedios tienen responsabilidad civil, penal y disciplinaria, ya que a pesar de tener un cierto poder de mando y funciones especiales sobre el resto de los trabajadores, también son empleados y pueden ser objeto de este tipos de responsabilidades explicadas anteriormente.

### **2.2.3. Obligaciones de los órganos específicos**

Podemos encontrar una mención de estos órganos en el segundo párrafo del art. 35.4 LPRL, que contempla la posibilidad de crear órganos específicos mediante negociación colectiva o acuerdos (art.83.3 ET), que posean las competencias de los delegados de prevención, por lo que se entiende que tendrían las mismas obligaciones que estos.

Según Poquet (2007, págs. 153 y 154) el único convenio colectivo que desarrolla un artículo sobre los órganos específicos es el convenio colectivo general del sector de la construcción, que señala en su art. 118 las siguientes obligaciones de estos sujetos en materia de riesgos laborales:

- Seguir la accidentabilidad laboral, realizar estadísticas de accidentes graves y mortales, y proponer soluciones para reducir estos.
- Organizar y controlar visitas a obras.
- Informar y ofrecer formación a los trabajadores en materia preventiva.

## Obligaciones de otros trabajadores

- Cumplir con cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales que se apruebe por el Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción.



## CONCLUSIÓN

En este trabajo he distinguido entre trabajadores en general por un lado y, por otro, representantes de los trabajadores, trabajadores designados, mandos intermedios, directivos, técnicos de prevención y órganos específicos. Siendo el objeto principal de estudio las obligaciones los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

El ámbito más estudiado en materia de prevención de riesgos laborales son las obligaciones y responsabilidades que tiene el empresario, pero no hay que pensar que es el único individuo con obligaciones y responsabilidades en esta área. Una de las conclusiones es que el empresario es el primero que debe de cumplir con sus deberes preventivos y poner todos los medios que sean necesarios para garantizar la seguridad y salud de los empleados, siendo de esta manera posible que los trabajadores cumplan con sus cometidos en materia de prevención de riesgos laborales. Por ello, es importante que los empleados obedezcan y colaboren con sus empleadores.

La base de las obligaciones de seguridad y salud que tienen los trabajadores se encuentra tanto en el deber de obediencia, como el deber de buena fe contractual y de diligencia. De estos deberes depende de que se cumplan o no las obligaciones específicas establecidas en el art. 29 LPRL, que contiene el deber de tener en cuenta las características personales del empleado que ocupa un puesto de trabajo.

En cuanto a las obligaciones de trabajadores específicos con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, no he encontrado obligaciones concretas para cada sujeto. Aun así, he podido extraer de la normativa algunas obligaciones.

Al elaborar el TFG he observado que están mejor especificadas en la LPRL las obligaciones de los trabajadores que las obligaciones de los empleados que forman parte del servicio de prevención de riesgos laborales.

Ha sido interesante hablar con gente sobre este tema, ya que no entendía en un principio por qué no cumplían con sus obligaciones, la gran mayoría ponen de manifiesto que es principalmente porque se ven presionados por sus superiores, por temas de tiempo de realización de una tarea, o por competitividad con otras líneas de trabajo de la misma fábrica, siendo tan importante el tiempo de realización de las tareas que no utilizan los medios ni las formas adecuadas para realizar sus labores en la mayoría de las ocasiones. Trabajar con presión no es agradable, pero para nada justifica el no usar los medios de protección y realizar los procedimientos de forma incorrecta, ya que depende de los trabajadores su seguridad y salud.

Me ha gustado mucho realizar este trabajo, ya que tras manejar diferentes fuentes de documentación he conocido más en profundidad las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva.

Creo que se debería fomentar y poner en práctica, en todas las empresas españolas que puedan tener algún tipo de riesgo, campañas de concienciación para cada tipo de riesgo y accidente que pudiera surgir, premiar la implicación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, y poner sanciones si los trabajadores incumplen las medidas preventivas. Si cada empresa invirtiera tiempo en realizar este tipo acciones, estoy segura de que se reduciría el número de accidentes y muertes en el trabajo. Esta idea expuesta en realidad se define con el nombre de “cultura preventiva”, muchos autores la definen como un conjunto de conductas y creencias positivas - que tienen todas las personas que componen una empresa - sobre riesgos, accidentes, salud, enfermedades y medidas preventivas. La cultura preventiva consiste en educar para crear conciencia en los trabajadores e implica la unión de un colectivo. El clima y el sistema de gestión de la seguridad de una empresa es el reflejo de la cultura preventiva, en la que hace falta que haya compromiso por parte de la dirección y que los trabajadores se impliquen, habiendo una buena comunicación entre ambas partes, creándose un clima de lealtad y confianza mutua. Se podría afirmar que una empresa tiene cultura preventiva cuando considera que los trabajadores son el recurso más valioso de la organización. Y cuanto más comprometida esté la empresa, la actitud de los trabajadores será más positiva (Fernández Muñiz, Montes Peón, Vázquez Ordás, C., 2005).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ángel. (08/09/2013). ¿Qué es el denominado ius resistentiae? Obtenido de Tu asesor laboral: <http://www.tuasesorlaboral.net/categorias-de-estudio/preguntas-y-respuestas/273-que-es-el-denominado-ius-resistentiae>
- Bellver, E. (15 de Julio de 2013). *Tendencias.com*. Obtenido de Tendencias.com: <https://tendencias.com/eco/que-es-un-georadar/>
- Boza Pro, G. (1996). El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores. (Tesis Doctoral Inédita). Universidad de Sevilla, Sevilla.
- Collado Luis, S. (1998). Las obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales. *Revista de dirección y administración de empresas*, 123.
- Coordinación empresarial. (17/08/2015). El deber de cooperación. ¿Cómo dar cumplimiento de una forma eficaz? Obtenido de Coordinación empresarial: <http://www.coordinacionempresarial.com/el-deber-de-cooperacion-como-dar-cumplimiento-de-una-forma-eficaz/>
- Díaz Moliner, R. (1998). *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Dijusa.
- Enciclopedia Jurídica Online. (s.f). Enciclopedia Jurídica Online. Obtenido de Abreviaturas, Enciclopedia Jurídica Online: <http://abreviaturas.leyderecho.org>
- Fernández Fernández, R. (2008). *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva*. León: Eolas.
- Fernández Marcos, L. (1992). *Ensayos sobre temas actuales de seguridad e higiene en el trabajo*. Madrid: UNED.
- FERNÁNDEZ MUÑIZ, B., & MONTES PEÓN, J., & VÁZQUEZ ORDÁS, C. (2005). Antecedentes del comportamiento del trabajador ante el riesgo laboral: Un modelo de cultura positiva hacia la seguridad. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (3), 207-234.
- García Díaz, C. (18 de 10 de 2016). *www.quironprevencion.com*. Obtenido de [www.quironprevencion.com](http://www.quironprevencion.com): <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/tecnico-prevencion-riesgos-profesional-cualificado>
- González Biedma, E. (1999). Las responsabilidades de los técnicos de prevención. *Seguridad y Salud en el Trabajo 1999, nº 3*.
- Gorelli Hernández, J. (1996). Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo. En A. Ojeda Avilés, M. R. Alarcón Caracu, & M. J. Rodríguez Ramos, *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*. (págs. 189-254). Pamplona: Aranzadi.
- INSHT. (2000). *www.insht.es*. Obtenido de [www.insht.es](http://www.insht.es): <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/565w.pdf>
- Lozano Lares, F. (1999). Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y su coercibilidad a través del poder disciplinario del empresario. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 149-172.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2018). *Empleo y Seguridad Social*. Obtenido de Empleo y Seguridad Social: <http://www.empleo.gob.es/estadisticas/eat/welcome.htm>

- OIT. (1981). Convenio 155 OIT. Instrumento de Ratificación del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-23158>
- Poquet Catalá, R. (2007). *La responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales*. Valencia: Universitat de València.
- Real Academia Española. (2018). *Real Academia Española*. Obtenido de Real Academia Española: <http://www.rae.es/>
- Rodellar Lisa, A. (1988). *Seguridad e higiene en el trabajo*. Barcelona: MARCOMBO, S.A.
- San Martín Mazzucconi, C. (2004). La vigilancia del estado de salud de los trabajadores: voluntariedad y periodicidad de los reconocimientos médicos. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 181-202.
- Tu Europa. (14 de Mayo de 2018). *Europa EU*. Obtenido de Europa EU: [https://europa.eu/youreurope/business/product/ce-mark/index\\_es.htm](https://europa.eu/youreurope/business/product/ce-mark/index_es.htm)
- UNED. (s.f). Derechos y Obligaciones de los Trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Obtenido de UNED: [http://portal.uned.es/portal/page?\\_pageid=93,51441637&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,51441637&_dad=portal&_schema=PORTAL)
- Villalobos Cabrera, F. (2004). *Prevención de Riesgos Laborales 2004-2005*. Madrid: Francis y Taylor.
- Wolters Kluwer. (s.f.). *Wolters Kluwer*. Obtenido de Wolters Kluwer: [http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNTc0tztbLUouLM\\_DxbIwMDS0NDQ7BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgB621DvNQAAAA==WKE](http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAASNTc0tztbLUouLM_DxbIwMDS0NDQ7BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgB621DvNQAAAA==WKE)

### **Normativa:**

- Directiva (89/391/CEE) del Consejo de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Boletín oficial del Estado núm. 183, de 29 de junio de 1989, pp. 1 a 8. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1989-80648>
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Boletín oficial del Estado núm. 269, de 10/11/1995. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>
- Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Boletín oficial del Estado núm. 144, de 17 de junio de 1987, pp. 18284 a 18290. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1987-14115>
- Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Boletín oficial del Estado núm. 64, de 16 de marzo de 1971, pp. 4303 a 4314. Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/1971/03/16/pdfs/A04303-04314.pdf>
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Boletín oficial del Estado núm. 27, de 31 de enero de 1997. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-1853>
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. Boletín

oficial del Estado núm. 140, de 12 de junio de 1997, pp. 18000 a 18017. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-12735>

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. Boletín oficial del Estado núm. 255, de 24/10/2015. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

### **Convenios colectivos:**

Resolución de 12 de febrero de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. Boletín oficial del Estado núm. 53, de 2 de marzo de 2016, pp. 17310 a 17413. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-2168>

Resolución de 21 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general del sector de la construcción. Boletín oficial del Estado núm. 232, de 26 de septiembre de 2017, pp. 94090 a 94253. Recuperado de: [https://boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-10951](https://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-10951)

Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias. Boletín oficial del Estado núm. 57, de 6 de marzo de 2018, pp. 26866 a 26920. Recuperado de: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-3154](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-3154)

Resolución de 25 de mayo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2017. Boletín oficial del Estado núm. 135, de 7 de junio de 2017, pp. 46435 a 46506. Recuperado de: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-6443>

### **Jurisprudencia:**

STSJ nº 1013/2013, de 21 de julio de 2013

STSJ nº 1575/2014, de 17 de septiembre de 2014

STSJ nº 81/2016, de 12 de febrero de 2016

STSJ nº 837/2017, de 27 de septiembre de 2017

STS nº recurso de casación 1535/2012, de 29 de mayo de 2013



## **ANEXOS**



## ANEXO I

### **Sentencia nº 837/2017 del STSJ Murcia, sala de lo social, de 27/09/2017**

#### **Identificación**

Sentencia: Recurso de Suplicación en el Tribunal Superior de Justicia nº 1169/2017.

Demandante: Trabajador

Demandado: Empresa

Objeto: Sanción.

#### **Iter procesal**

El actor presentó demanda contra la empresa en la que trabajaba ante el Juzgado de lo Social nº 2 de Cartagena, solicitando la nulidad de sanción de 16 días de suspensión de empleo y sueldo. El Juzgado de lo Social desestima la demanda debido a que el actor ha incurrido en una falta muy grave, siendo por lo tanto proporcional la sanción impuesta.

Frente a dicha sentencia se interpone un Recurso de Suplicación por el actor, ante el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, pidiendo revisión de hechos probados y examen del derecho aplicado. Dicho Tribunal desestima el Recurso de Suplicación interpuesto por el actor.

#### **Hechos**

El demandante presta servicios en la empresa desde el 30 de noviembre de 1998.

El 31 de marzo de 2015 el actor fue calificado con lesiones permanentes no incapacitantes por el INSS, indemnizables en 1.800 € a cargo de la Mutua.

La empresa tiene carteles en las paredes que indican que hay zonas vídeo vigiladas, así pues, hay carteles de uso obligatorio de protección auditiva por todos los recintos.

Los hechos sucedidos ocurrieron el 19 y 21 de septiembre de 2015, en los que el demandante inutiliza los EPIS de protección auditiva. Teniendo el actor el material de seguridad adecuado suministrado por la empresa el 20 de octubre de 2009.

El 27 de septiembre de 2015 se sanciona a otro trabajador por no llevar protección auditiva, y se le amonesta por escrito por una falta grave. Y no se sanciona al jefe de turno, que según el Convenio Colectivo éste tiene que ser sancionado por no obligar a sus subordinados a utilizar los medios de seguridad correspondientes. Por ello el demandante interpone el recurso.

Sin embargo, se desestiman las comparaciones con el otro empleado, y se justifica la no sanción del jefe de turno, ya que se desconoce su intervención en los hechos.

El 20 de noviembre de 2015 el demandante recibe una carta de la empresa en la que se le sanciona por falta muy grave por incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales,

derivando un riesgo grave e inminente. Tal sanción es la suspensión de sueldo y empleo durante 16 días.

Finalmente, la empresa pone de manifiesto que el trabajador tenía reconocidas lesiones permanentes no invalidarles y el trabajador ha incumplido dos días la obligación de utilizar las medidas de protección auditiva, sabiendo esta su situación y empeorándola, creando un contexto de gravedad inminente.

### **Fundamentos de derecho**

La empresa sanciona al trabajador por falta muy grave según el art. 61.20 de su Convenio colectivo.

La actora pide revisión de hechos probados conforme el art. 193, b) de la Ley de la Jurisdicción Social y examen del derecho aplicado al amparo del art. 193.c). Alegando la transgresión del art. 62 b) en relación con el art. 79.2. a) y la vulneración de los arts. 59.10, 60.12 y 61.20 del XVIII CC General de Industria Química. Así mismo se alega la vulneración del art. 14 CE que señala que todos los españoles son iguales ante la ley, en relación con el 4 ET, ya que hay otro caso en la empresa parecido pero clasificado como falta grave, mientras que han considerado la falta del actor como muy grave.

Pero según el art. 61.20 XVIII CC General de Industria Química se tipifica como falta muy grave el incumplimiento del art. 29 LPRL.

### **Fallo**

Se desestima el recurso de suplicación, confirmando el fallo de la sentencia recurrida, dando por válida la sanción de 16 días de empleo y sueldo que le impuso la empresa al trabajador, siendo proporcional la sanción impuesta por falta muy grave.

## ANEXO II

### **Sentencia nº 1575/2014 del STSJ Granada, sala de lo social, de 17/09/2014**

#### **Identificación**

Sentencia: Recurso de Suplicación en el Tribunal Superior de Justicia nº 1379/2014.

Demandante: Empleado

Demandado: Empresa

Objeto: Despido.

#### **Iter procesal**

El día 18 de septiembre de 2013 se presentó papeleta de conciliación sin efecto.

El 17 de octubre de 2013 el actor presentó demanda sobre despido contra la empresa en la que trabajaba, ante el Juzgado de lo Social. Se declaró la improcedencia del despido del trabajador, condenando a la empresa a readmitir al trabajador en las mismas condiciones que antes o a que le abone una indemnización.

Frente a dicha sentencia se interpone un Recurso de Suplicación por el trabajador, ante el Tribunal Superior de Justicia de Granada. Este se desestima.

#### **Hechos**

El demandante presta servicios en la empresa de la que es socio desde el 4 de febrero de 1991. Pero el día 19 de agosto dejó de ser socio administrador solidario de la empresa.

El día 4 de septiembre de 2013 el empleado recibió la orden de conducir una carretilla elevadora grande, y este se negó porque no tenía el curso de carretillero. Ese mismo día el actor recibió una carta de despido con efecto ese mismo día, por no realizar un trabajo que se le ha asignado, justificando la desobediencia la empresa porque un mes antes dejó de ser administrador solidario de la empresa, y por ello su actitud con esta había cambiado, ya que había cogido en otras ocasiones carretillas elevadoras pequeñas.

La magistrada declara improcedente el despido porque el trabajador carecía de suficiente formación para coger la carretilla elevadora grande, por lo que se aplica el derecho de resistencia.

#### **Fundamentos de derecho**

La empresa califica el cese del actor como despido procedente, basándose en el principio de solve et repete, ya que según la empresa el trabajado no es un órgano que pueda decidir que tareas puede o no realizar. Aplicando al trabajador el art. 54.2 ET sobre despido disciplinario por incumplimientos contractuales, y el art. 58.1 ET sobre sanciones al trabajador según el Convenio Colectivo.

Finalmente se reconoce al trabajador el derecho de resistencia, ya que el R.D. 1215/1997 especifica que solo pueden conducir la carretilla las personas que previamente hayan recibido una formación específica. De tal manera que el trabajador estaba cumpliendo con los arts. 5. b) y 19.2 del ET, que señalan el deber que tiene el trabajador de observar las medidas de seguridad e higiene que debe utilizar.

### **Fallo**

Se desestima el Recurso de Suplicación interpuesto por el empleado, confirmando el fallo de la sentencia recurrida y condenando a la empresa a perder el depósito especial de recurrir.

## ANEXO III

### Sentencia nº 1013/2013 del STSJ Albacete, sala de lo social, de 21/07/2013

#### **Identificación**

Sentencia: Recurso de suplicación en el Tribunal Superior de Justicia nº 512/2013

Demandante: Trabajador

Demandado: Empresa

Objeto: Despido disciplinario.

#### **Iter procesal**

El actor presentó demanda ante el Juzgado de lo social nº 3 de Albacete, contra la empresa en la que trabajaba. El Juzgado de lo Social dicta sentencia y desestima la demanda.

Contra esta sentencia, se interpone Recurso de Suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia nº 512/2013 el 21 de julio de 2013, el cual fue desestimado.

#### **Hechos**

El demandante llevaba prestando sus servicios en la empresa demandada desde el 3 de marzo de 2003.

El 23 de abril de 2012 el actor era el encargado de dirigir los trabajos de canalización de media tensión en línea eléctrica de 30 Kv. Las instrucciones que tenía el trabajador de su superior inmediato fueron que esperara a que se descargara la línea. También la jefa de obra le indicó que el geo-radar<sup>3</sup> no estaría disponible hasta dentro de dos días, y le dijo que esperara al menos hasta que se descargara la tensión de esta línea eléctrica.

Aun así, el trabajador decidió por su cuenta y riesgo proceder a abrir el cruce con una azada descubriendo una cinta y una placa. A las 13 h ese mismo día, se daña un cable con la máquina excavadora, el cual no tenía cinta de señalización ni placa de protección. A las 15:30 trabajadores de la subestación le informan al trabajador que se han disparado dos líneas por un cortocircuito a tierra, y el actor puso una manta de protección y pegó el cable para ver si la reparación estaba bien, pero el cable ardió. El trabajador empalmó el cable a las 20 h. y se recuperan las dos líneas afectadas.

Ese mismo día, la empresa procede a extinguir la relación laboral, por desobediencia y abuso de confianza en la realización de su trabajo. Por un incumplimiento contractual muy grave y no actuar con buena fe.

---

<sup>3</sup> El geo-radar, es un radar de exploración terrestre, se usa para detectar objetos que están por debajo del nivel del suelo (Bellver, 2013)

### **Fundamentos de derecho**

La empresa despide al trabajador desobediencia en el trabajo, así como por transgresión de la buena fe contractual, y abuso de confianza en el trabajo (Art. 54.2. b) y d) ET). Ya que el empleado quebrantó los arts. 5 b) y c) ET, que exponen respectivamente que los deberes básicos del trabajador son observar las medidas preventivas que se deben de adoptar y que deben de ejecutar las órdenes e instrucciones del empresario. Así pues, relacionado con el apartado b) del artículo anterior se vincula el art 19.2 ET, sobre la obligación del trabajador de prestar atención las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud que tiene que poner en práctica en su trabajo. También incumplió el art. 29 LPRL.

### **Fallo**

Por todos los motivos anteriormente expuestos se desestimó el recurso de suplicación.

## ANEXO IV

### **Sentencia nº 81/2016 del STSJ Castilla y León - Burgos, sala de lo social 1, de 12/02/2016**

#### **Identificación**

Sentencia: Recurso de Suplicación en el Tribunal Superior de Justicia nº 46/2016

Demandante: Servicio de Salud de la CCAA

Demandado: Empresas y empleada

Objeto: Accidente laboral.

#### **Iter procesal**

Se interpone una demanda por parte de una empleada. El 13 de octubre de 2015 se dicta sentencia por el juzgado de lo social nº 1 de Burgos en los autos de procedimiento ordinario a favor de la trabajadora.

Contra la sentencia se alza un Recurso de Suplicación ante el TSJ por parte del servicio de salud de la CCAA solicitando la estimación de la anulación de la sentencia o la revocación de esta. Dicho recurso se impugnó por los demandantes.

#### **Hechos**

La trabajadora presta servicios para una empresa desde el 1 de enero de 1987 como enfermera. Ella realiza su trabajo en un hospital, el cual es administrado y gestionado por otro hospital.

Se comenzó a hacer una obra para reformar la zona de urgencias por la empresa en la que trabaja la empleada, la cual cerró una sala por obra donde está el interruptor de la luz de la sala de urgencias.

El día 25 de mayo de 2014 la actora entró a dicha habitación para apagar la luz y así poder descansar los pacientes. El interruptor estaba tapado por unos tablones, entonces la demandante retiró los tablones para acceder al interruptor y desafortunadamente la caen encima, ocasionándole un fuerte golpe en el muslo izquierdo, quedándole una lesión permanente no invalidante.

Como consecuencia ha estado desde el día 18 de junio hasta el 3 de septiembre de baja impositiva (99 días), y del 4 de septiembre hasta el 11 de diciembre de baja no impositiva (99 días). Por lo que podemos observar que estuvo desde el accidente 24 días trabajando hasta estar de baja. Durante las bajas, la empresa en la que estaba contratada a pagado todas las retribuciones a la trabajadora de la seguridad social más el complemento al 100%.

El hospital que lleva la administración del hospital en el que trabaja la actora tiene contratado el seguro de seguridad civil con una empresa con una franquicia de 3.000 € si el asegurado reclama.

La trabajadora puso una denuncia penal que fue sobreseída el 11 de febrero de 2015. Esta misma reclama 9.468,29 € el 29 de mayo de 2015. El día 20 de julio de 2015 la actora interpone demanda contra la empresa en la que trabaja y la empresa que está haciendo obra en el hospital de tal manera que en el fallo estos deben 8.889,03 € a la trabajadora.

Contra esta sentencia la empresa en la que está contratada la trabajadora interpone el presente recurso de suplicación, el cual fue impugnado por la empleada y otras empresas. Tras revisar los hechos probados el hospital que se encarga de la administración asumió que la obra pública estaba a su riesgo y ventura haciéndose cargo de todos los daños que pudieran surgir, teniendo que indemnizar los daños a los terceros.

### **Fundamentos de derecho**

El servicio de salud de la CCAA incumplió el art. 12.2 ET, que señala la obligación del empleado de observar en su trabajo las medidas reglamentarias y legales de seguridad y salud. Se infringen también los arts. 15. 4, 17.1 y 29 LPRL. El art. 15.4 señala que hay que prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador, con el fin de adoptar las medidas necesarias para que evitar los posibles riesgos. Y el art. 17.1 establece que el empresario tiene la obligación de adoptar *“las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos”*

Y no se puede imputar a la trabajadora el incumplimiento del art.29 LPRL ya que ella estaba realizando su trabajo.

### **Fallo**

No se debe imputar a la trabajadora ya que ella estaba realizando adecuadamente su trabajo, fueron las personas que estaban realizando la reforma en el hospital las que actuaron incorrectamente colocando materiales de trabajo donde no se debía. Por lo tanto, se desestima el Recurso de Suplicación.

## ANEXO V

### Sentencia del STS Madrid, sala de lo social, de 29/05/2013

#### **Identificación**

Sentencia: Recurso de casación en el Tribunal Supremo nº 1535/2012

Demandante: Empleada

Demandado: Empresas

Objeto: Extinción de prestación por incapacidad temporal.

#### **Iter procesal**

Se interpone demanda por parte de una trabajadora. Se desestima la demanda en la sentencia de 17 de mayo de 2011 dictada por el Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid.

Contra la anterior demanda se alza Recurso de Suplicación nº 5826/2011 ante la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, la cual dictó sentencia el 20 de marzo del 2012, desestimando el recurso.

El 29 de mayo de 2012 la trabajadora presenta Recurso de Casación para la unificación de la doctrina en el TS de Madrid.

#### **Hechos**

La trabajadora presta servicios para una empresa desde el 1 de octubre de 2008. Esta empresa tiene contratadas los servicios de incapacidad temporal y contingencia común con una mutua.

El 13 de octubre de 2009 la actora ocasiono baja por incapacidad temporal por enfermedad común. La baja finalizó el 5 de agosto de 2010. El día 9 de este mes la mutua comunica a la trabajadora que desde el 29 de julio queda extinguida la prestación de incapacidad temporal, por no asistir ni justificar la falta de la revisión médica, a la cual debía de haber asistido el 28 de Julio.

La empleada justifica que ese día estaba en rehabilitación. Pero la sesión de la rehabilitación era de 11:00 h a 12:30 h, y el reconocimiento médico con la mutua a las 9:45 h, siendo citada la actora el día 2 de junio, tiempo más que de sobra para cancelar una de las dos citas si fuera el caso.

Aproximadamente un mes después el día 7 de septiembre, la trabajadora volvió a recaer el 7 de septiembre de 2010 hasta el 4 de noviembre de este mismo año.

Por todo lo expuesto anteriormente se desestima la demanda formulada por la actora en la sentencia de 17 de mayo de 2011 dictada por el Juzgado de lo Social nº 35 de Madrid. En la cual la demandante pedía que se le abonaran todas las prestaciones por incapacidad temporal.

También se desestima el Recurso de Suplicación ante la Sala de lo Social del TSJ de Madrid, la cual dictó sentencia el 20 de marzo del 2012. Es el 29 de mayo de 2012 cuando la trabajadora presenta el presente recurso de casación para la unificación de la doctrina.

### **Fundamentos de derecho**

Esta sentencia se apoya en el art. 82. b) de la L.G.S.S. que señala que en el caso de que la Inspección Médica crea necesario citar al trabajador para revisión médica y el trabajador asistiera a la cita para la revisión médica, se comunicará la incomparecencia a la mutua y esta podrá comprobar en un plazo de cuatro días si la inasistencia fue justificada y suspenderá el pago del subsidio desde el día siguiente al de la cita a la que no fue.

### **Fallo**

Se desestima el recurso de casación para la unificación de la doctrina y se confirma la sentencia recurrida, la que desaprueba el abono de las prestaciones por incapacidad temporal a la actora por no acudir a la cita de revisión médica con la empresa.