



Universidad de Valladolid

Campus de Palencia

FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO

Grado En Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

“El artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva”

Alumna: Almudena Bueno Rodríguez

Tutora: Piedad López-Romero González

Palencia, junio 2021

Resumen

En este TGF, se realizará una investigación relativa al artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), el cual se refiere a una serie de obligaciones de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Por otro lado, se estudiarán las consecuencias de no cumplirlas. Para ello, nos fijaremos en las sanciones que se recogen en los convenios colectivos y analizaremos sentencias sobre el incumplimiento del artículo 29 LPRL, por parte de los trabajadores.

Abstract

In this TGF, an investigation will be carried out in accordance with Article 29 of the Law on the Prevention of Occupational Risks (hereinafter LPRL), which refers to a series of obligations of workers in terms of health and safety. On the other hand, the consequences of not complying with them will be studied. To do this, we will look at the sanctions that are included in the collective agreements and we will analyze judgments on the non-compliance with Article 29 LPRL, by the workers.

Palabras clave

Obligaciones, trabajadores, prevención de riesgos laborales, jurisprudencia, convenios colectivos.

Key words

Obligations, workers, occupational risk prevention, jurisprudence, collective agreements

ABREVIATURAS

AAP. Autos Audiencia Provincial

AP. Audiencia Provincial

ATS. Autos del Tribunal Supremo

BOE. Boletín Oficial del Estado

DOCE. Diario Oficial de la Comunidad Europea.

EPI. Equipo de Protección Individual

ET. Estatuto trabajador

LPRL. Ley de Prevención de Riesgos Laborales

TFG. Trabajo Fin de Grado

OGSHT. Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo

OIT. Organización Internacional del Trabajo

RD. Real Decreto

SAP. Sentencia de la Audiencia Provincial

SJSO. Sentencia del Juzgado de lo Social

STS. Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TS. Tribunal Supremo

UGT. Unión General de Trabajadores de España

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE TFG	1
2	REGULACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA PREVENTIVA	3
3	OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES	7
3.1	Obligaciones de carácter general.....	8
3.1.1	Deber de Autoprotección.....	8
3.1.2	Deber de Obediencia	10
3.1.3	Deber de Colaboración	11
3.2	Obligaciones con carácter específico	13
3.2.1	Utilizar correctamente los equipos de trabajo.	13
3.2.2	Usar adecuadamente los medios o equipos de protección individual.....	15
3.2.3	Aplicar debidamente los dispositivos de seguridad existentes.	17
3.2.4	Obligación de comunicar al superior jerárquico directo y a los trabajadores elegidos para la realización de actividades preventivas.....	18
3.2.5	Colaborar en la ejecución de las obligaciones determinadas por la autoridad competente con el fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.....	19
4	CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA PREVENTIVA POR PARTE DEL TRABAJADOR ...	21
4.1	Caracterización general	21
4.2	Faltas de los trabajadores	21
4.2.1	Incumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud	22
4.2.2	Comisiones de acciones no dolosas.....	22
4.2.3	Falta de cumplimiento de las obligaciones.	22
4.2.4	Desobediencia a las órdenes del empresario o superior	23
4.3	Sanciones de los trabajadores.....	26
4.3.1	Amonestación verbal o por escrito	27
4.3.2	Limitaciones o prohibiciones del ascenso	27
4.3.3	Movilidad geográfica obligada.....	27
4.3.4	Suspensión de empleo y sueldo	28
4.3.5	Despido disciplinario.....	28
4.3.6	Procedimiento sancionador.....	33
5	CONCLUSIONES	35
6	BIBLIOGRAFIA	37
7	ANEXOS	41

1 INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE TFG

Los trabajadores tienen derecho a que el empresario proteja su salud y seguridad en el trabajo, y tanto la Ley 31/1995 de 8 noviembre de Prevención de Riesgos Laborales¹ (en adelante LPRL), como su normativa de desarrollo, concretan este deber en multitud de obligaciones para el empresario. Pero hay que decir, que el empresario y la Administración Pública, no son los únicos obligados, a pesar de que la normativa preventiva, se refiera rara vez a las obligaciones de los trabajadores.

Por lo general cuando ocurre un accidente de trabajo con resultado de muerte o lesiones, o un simple incidente, causados por la no adopción de medidas preventivas, todas las miradas van dirigidas a la parte empresarial, pero la realidad ha demostrado, que en muchas ocasiones esto no es así y que el problema está en la actuación de los trabajadores.

Existen numerosas sentencias, como veremos más adelante, en las que se demuestra que son los trabajadores los que debido al incumplimiento de sus obligaciones en materia preventiva, han sido los que han provocado el accidente. En esos casos, las consecuencias con las que se encuentra el trabajador son inesperadas y sorprendentes.

Este trabajo, tratará sobre las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva, enumeradas en el artículo 29 de la LPRL. En primer lugar, analizaremos dicha regulación y la normativa relacionada.

En segundo lugar, profundizaremos en cada una de las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva y analizaremos sus características. Veremos cómo existen obligaciones que tienen un carácter general, por lo que dan lugar a interpretaciones más amplias, y otras que son específicas y en consecuencia mucho más concretas.

En tercer lugar, veremos qué consecuencias se derivan para los trabajadores del incumplimiento de las obligaciones en materia preventiva. En este sentido, no debemos olvidar que el trabajador está bajo el poder de organización y dirección del empresario, y que si comete faltas puede imponerle sanciones. Todo ello, lo relacionaremos con las imprudencias del trabajador.

¹ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

En este Trabajo de Fin de Grado (en adelante TFG) que presentamos, se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es, en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.

2 REGULACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA PREVENTIVA

Establecemos como punto de partida, el Derecho del Trabajo, que se encarga de regular las relaciones entre trabajadores y empresarios, ya sea de forma individual o colectiva, estableciendo los derechos y las obligaciones de ambas partes. La relación laboral se regirá por la ley laboral, se le aplicarán las normas del Estatuto de los Trabajadores y otras normas laborales.

Nos referimos con relación laboral, al vínculo que une a los trabajadores con los empresarios. Los trabajadores voluntariamente prestan sus servicios profesionales, y los empresarios se encargan de dirigir el trabajo y de abonar los salarios de estos².

De la relación laboral se derivan una serie de derechos y obligaciones para los trabajadores³. Como derechos destacan:

- El derecho a la ocupación efectiva durante la jornada laboral.
- El derecho a la promoción y formación en el trabajo.
- El derecho a no ser discriminado directa o indirectamente, por razones de edad, sexo, estado civil, origen racial, religión...
- El derecho a obtener a tiempo la remuneración que haya sido pactada o que corresponda legalmente.
- El derecho a asistir a los tribunales para defender sus derechos e intereses en relación a sus contratos de trabajo.
- El derecho a su integridad física y a las políticas adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.

Estas son algunas de las obligaciones que tienen los trabajadores:

- Deberán de cumplir con las obligaciones que correspondan a sus puestos de trabajo, acorde con las reglas de buena fe y diligencia.
- Los trabajadores deberán de cumplir con las órdenes e instrucciones del empresario, siempre y cuando no sean abusivas o ilegítimas.
- Tendrán la obligación de cooperar con la mejora de productividad.

² BOE núm. 255, de 24 de octubre del 2015, artículo 1.

³ BOE núm. 255, de 24 de octubre del 2015, artículos 4.2 y 5.

- Los trabajadores no llevarán a cabo actividades concurrentes con la empresa, en términos fijados en el ET.

Y, para concluir, no hay que olvidar que dentro de las obligaciones que tienen los trabajadores en la relación laboral, se debe resaltar la especial importancia que se otorga en este TFG al cumplimiento de las que están vinculadas a la seguridad y salud que recoge el empresario.

A nivel internacional en el año 1981, se publicó por parte de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) el Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, ratificado por España en 1985, en cuyo artículo 19.a) dispone que los trabajadores, deberán de cooperar cumpliendo las obligaciones que incumben al empleador. Además, el apartado f) se refiere a la obligación que tienen los trabajadores de informar al empresario en el caso de que exista peligro o riesgo para la vida o salud del trabajador en alguna situación.

Se debe destacar que el año 2006, se acogió el Convenio 187⁴ sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, en el cual, se hace mención a la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y en el medio ambiente de trabajo, a la que se hace referencia en el artículo 1.a) de dicho convenio.

En la Unión Europea, hay que destacar la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989⁵, conocida como Directiva Marco, y que tiene como finalidad promover el desarrollo de la seguridad y salud de los trabajadores de la Unión Europea.

En esta Directiva se puede observar la obligación que tienen los trabajadores de cuidar su seguridad y la de aquellos trabajadores que pueda verse afectada, se encuentra regulado en el artículo 13.1⁶.

Y, por último, debemos hacer referencia la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante OGSGT)⁷. El artículo 11 de dicha Ordenanza se refiere a las obligaciones y derechos de los trabajadores. Por lo que respecta a las

⁴ BOE núm. 187, de 4 de agosto de 2009.

⁵ DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989

⁶ Directiva 89/391/CEE, artículo 13.1 “*Competerá a cada trabajador velar, según sus posibilidades, por su seguridad y su salud, así como por las de las demás personas afectadas, a causa de sus actos u omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de su empresario*”.

⁷ BOE núm. 64, de 16 de marzo de 1971

obligaciones, señala que *“incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar en la prevención de riesgos profesionales en la empresa y el mantenimiento de la máxima higiene en la misma, a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos de esta Ordenanza y sus instrucciones complementarias, así como las órdenes e instrucciones que a tales efectos les sean dados por sus superiores. Los trabajadores, expresamente, están obligados a:*

a) Recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitadas por la Empresa o en las Instituciones del Plan Nacional.

b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado y conservación.

c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo.

d) Cuidar y mantener su higiene personal, en evitación de enfermedades contagiosas o de molestias a sus compañeros de trabajo.

e) Someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes o por el Servicio Médico de Empresa.

f) No introducir bebidas u otras sustancias no autorizadas en los centros de trabajo, ni presentarse o permanecer en los mismos en estado de embriaguez o de cualquier otro género de intoxicación.

g) Cooperar en la extinción de siniestros y en el salvamento de las víctimas de accidentes de trabajo en las condiciones que, en cada caso, fueren racionalmente exigibles.”

Observamos que en la Ordenanza se detallaban bastante bien las obligaciones de los trabajadores, centradas tanto en la seguridad como en la higiene. Resulta curioso lo concreto de algunas de ellas, sobre todo por lo que se refiere a temas como la embriaguez o la intoxicación.

Precisamente el artículo 29 de la LPRL, tiene como antecedente el artículo 11 de la OGSST, sobre todo en algunas obligaciones, como por ejemplo la de colaborar con el

mantenimiento de una higiene adecuada y con la prevención de riesgos profesionales de la empresa, además de comprometerse a obedecer las normas y las órdenes del empresario.

3 OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

En primer lugar, es preciso señalar que las obligaciones, en este caso, se derivan de una relación entre empresario y trabajadores y que genera efectos jurídicos. En esta relación existe una deuda de seguridad y salud⁸.

En segundo lugar, en cuanto a las obligaciones de los trabajadores, existen dos tipos, y que son las generales y las específicas.

Las obligaciones generales, dan lugar a interpretaciones más amplias, están compuestas por; el deber de autoprotección, el deber de obediencia y el deber de colaboración, los trabajadores deberán comprometerse al cumplimiento de dichas obligaciones.

Sin embargo, las obligaciones específicas son mucho más concretas y personales⁹ que las anteriores, están constituidas por la utilización correcta de los equipos de trabajo, por el uso adecuado de los medios o equipos de protección individual, por la aplicación necesaria de los dispositivos de seguridad existentes, por la obligación de comunicar al superior jerárquico directo y a los trabajadores elegidos que llevarán a cabo las actividades preventivas, por colaborar en la ejecución de las obligaciones determinadas por la autoridad competente con el fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Otra de las obligaciones que tienen los trabajadores, es la de formación en función de las actividades laborales que desarrollen, dicha formación no les supondrá coste alguno, pero sí que podrán verlo reducido de sus jornadas de trabajo.¹⁰

Y, por último, consideramos el artículo 2.2 de la LPRL, como un componente común de las obligaciones, porque dispone que existen unas disposiciones laborales que tienen carácter mínimo, es decir, que solo podrán ser sustituidas por normas que las mejoren o las desarrollen. Por lo tanto, puede participar el principio de norma mínima, cuando se

⁸ POQUET CATALÁ, R. *La responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, Tesis Doctoral universidad de Valencia, 2007, op. cit. p. 23

⁹ POQUET CATALÁ, R. *La responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, op. cit. 2007, p. 50

¹⁰ MARTÍN COLETO, R. *Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales*, Tesis doctoral, Universidad de Córdoba, 2017, p.27

trate de regular las obligaciones de los trabajadores, intentando asegurar la salud y seguridad en los puestos de trabajo.

Dado que el artículo 29 LPRL cuenta con unos requisitos mínimos que podrán ser ampliables a través de convenio¹¹, en los convenios colectivos se podría establecer un aumento de obligaciones de los trabajadores, que redundaría en el beneficio de la salud y seguridad a todos.

A continuación, distinguiremos los diferentes tipos de obligaciones.

3.1 Obligaciones de carácter general

Según Fernando Villalobos¹², las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva, están formadas por dos vertientes, por la activa, y por la pasiva. En la primera vertiente, los trabajadores tienen la obligación de cumplir con las órdenes procedentes del empresario, por ejemplo, en el caso de que los trabajadores tengan una conducta temeraria, se podría eximir de responsabilidad al empresario,¹³ y en la segunda vertiente, los trabajadores no deben realizar acciones que pongan en riesgo su propia seguridad¹⁴ y la de sus compañeros.

Seguidamente, analizaremos las tres obligaciones de carácter general.

3.1.1 Deber de Autoprotección

Se encuentra regulado en párrafo primero del artículo 29 LPRL.

Está fundamentado en el propio comportamiento humano, y tiene gran repercusión en el perjuicio propio y ajeno. Los trabajadores deberán proteger no solo su seguridad, sino también la de terceras personas, como compañeros de trabajo, o personas que realizan actividades profesionales en la empresa, pero no pertenecientes a ella¹⁵.

¹¹ POQUET CATALÁ, R. *La responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, 2007, op.cit. p.53

¹² VILLALOBOS CABRERA, F., *Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid: Francis Lefebvre 2004. p.399

¹³ STSJ Galicia 14 de noviembre de 2014, 9694/2014, imprudencia temeraria por parte del trabajador fallecido, debido a que se transportaba en una pala excavadora, incumpliendo las normas e instrucciones de seguridad en la empresa.

¹⁴ SJSO 46/2016, Res: 344/2016 Un trabajador intenta subir en marcha y por la parte trasera de un tractor, sin avisar al conductor y es atropellado. Se considera culpa del trabajador debido a su negligencia ocasionó el accidente. El empresario había cumplido con sus obligaciones de formar e informar.

¹⁵ COLLADO LUIS, S., "Las obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales" *Revista de Dirección y Administración de empresas*, núm.7, 1998, p. 120.

Según Francisco Lozano,¹⁶ existen cuatro factores que determinan el cumplimiento del deber de autoprotección, dos de los cuales son variables y dependen de las circunstancias individuales de los trabajadores, son la formación y las posibilidades, y se utilizan para evaluar o determinar gradualmente la intensidad de las obligaciones de cada trabajador.

Los otros dos factores, no son dependientes de las circunstancias individuales anteriores, porque se basan en el cumplimiento de las medidas de prevención que se han adoptado en cada caso y con las instrucciones del empleador.

Los trabajadores son los primeros interesados en protegerse de los daños que puedan sufrir en su actividad laboral, pero no siempre cumplen con la normativa, por ello, analizaremos los siguientes autos y sentencias, en las cuales, se puede observar que el trabajador es el único culpable del accidente, debido a que no cumple con las medidas de seguridad.

En el primer caso,¹⁷ un trabajador con 20 años de experiencia, conocía perfectamente la manipulación de los bidones y aun así perforó la tapa sin seguir las instrucciones y la prevención que conocía. No se debía de abrir a soplete la tapa sin antes destapar el tapón de seguridad y tampoco abrir la tapa estando frente a ella, no cumplió con ninguna de las instrucciones, por lo que dicha tapa salió disparada provocando la muerte del trabajador por aplastamiento. En este caso, el Tribunal Supremo (en adelante TS) consideró que el único que había incumplido las medidas de seguridad fue el trabajador.

En el segundo caso¹⁸, se infringió el artículo 29.1 de la LPRL, en concreto se incumplieron las medidas de seguridad adoptadas por el empresario.

En la evaluación de riesgos laborales de la empresa, se señala que se debe manejar el eleva contenedores, sin ponerse detrás al descargar, para poder prevenir los golpes al recoger los residuos. Además, la empresa proporcionó los EPIS adecuados y la formación necesaria al trabajador.

¹⁶ LOZANO LARES, F., “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*, núm.50, 1999. p.161

¹⁷ ATS 8835/2001, 06 de noviembre de 2001. Nº Res: 2382/2001

¹⁸ STSJ CANT 501/2014, 19 de junio de 2014, Res: 450/2014

El trabajador sufrió el accidente cuando estaba recogiendo la basura, debido a que el contenedor bajó con fuerza después de vaciarle, intentó cogerlo con las manos y se golpeó con la tapa en la mano.

El accidente se produjo porque el trabajador se colocó detrás y además no contaba con los guantes que le había facilitado la empresa, por lo tanto, se consideró que fue culpa del trabajador, porque incumplió con la normativa en materia preventiva.

Y, por último, este deber de autoprotección se puede ver en algunos convenios colectivos, como es el caso del convenio colectivo estatal de grandes almacenes, y el convenio colectivo del sector de la construcción de Bizkaia. En cuanto al primero, su artículo 55.14 y 55.15¹⁹, hace referencia al artículo 29.1 de la LPRL, señalando como incumplimiento de la normativa establecida, cuando suponga un riesgo para los trabajadores. Respeto al segundo convenio colectivo, su artículo 77.9 señala²⁰ como incumplimiento de la normativa existente, que se provoque algún accidente grave al personal o daños a la empresa.

3.1.2 Deber de Obediencia

Los empleadores deben establecer los mecanismos de seguridad y prevención necesarios para el correcto desarrollo de las actividades laborales.²¹

Los trabajadores, deberán de utilizar dichos mecanismos de forma eficaz, y obedecer y acatar las órdenes e instrucciones²² del empresario o de la persona en quien este delegue²³.

¹⁹ BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2017.

²⁰ BOB núm. 222, 18 de noviembre del 2020.

²¹ AAP Lleida, fecha 23 de marzo de 1999 AAP L 97/1999 - ECLI: ES: APL:1999:97, el encargado de mantenimiento se cayó de una escalera que no disponía de zapatas antideslizantes, aun cuando era consciente del riesgo que comportaba y pese a que nadie le ordenó que la usara, admitiendo el mismo querellante que la empresa adquiriría varias escaleras todos los años. La sentencia establece que “en los casos de delegación de funciones en el seno de la empresa, debe evitarse la falsa concentración de responsabilidad penal en lo alto de la jerarquía” pues, de lo contrario, “se produciría una contradicción en el principio de responsabilidad personal”.

²² STSJ Castilla la Mancha 21 de julio de 2013, núm. 1013/2013 Un encargado sin el consentimiento de sus superiores decide comenzar a excavar sin saber si hay cables enterrados, lo que ocurrió fue que se produjo el corte de dos líneas eléctricas, puso en riesgo su vida y la de terceras personas que estaban a su cargo. Se consideró un incumplimiento contractual muy grave y no que no actuó con buena fe. Fue despedido por desobediencia.

²³ COLLADO LUIS, S., “Las obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales” *Revista de Dirección y Administración de empresas*, núm. 7. 1998. p. 121

En el artículo 54.3 del Convenio Colectivo estatal de grandes almacenes,²⁴ se recoge como incumplimiento, el no obedecer las órdenes de los superiores en materia de trabajo y se considerará falta muy grave, que no cumpla con la normativa establecida o que cause daños a la empresa.

Concepción Monerri²⁵, se hace la siguiente pregunta: ¿deben los trabajadores obedecer toda orden procedente del empleador? Y a ello responde que teniendo en cuenta la doctrina de la desobediencia justa, los trabajadores podrán desobedecer las órdenes ilegales que les ha dado su superior, debido a que dichas ordenes les pueden causar daños.

Los trabajadores, corren el riesgo de ser sancionados o incluso despedidos en el caso de tomar una decisión incorrecta, la jurisprudencia laboral considera que existe desobediencia cuando es injustificado, trascendente y grave, y no solo porque el trabajador se niegue. Pero si el trabajador cumple con las ordenes procedentes del empleador, sin tener en cuenta la legitimidad, solo podrá reclamar después de haber obedecido al empleador²⁶.

3.1.3 Deber de Colaboración

Este deber, se encuentra regulado en el apartado 6, del párrafo 2, del artículo 29 LPRL, según el cual los trabajadores deberán de “*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*” es decir, los trabajadores están obligados a colaborar para proteger la salud y seguridad de los trabajadores en su actividad laboral.

Según Santiago Collado²⁷, los trabajadores, al firmar un contrato laboral, adquieren una serie de responsabilidades, y están obligados a cumplir con su acuerdo contractual y colaborar con el empresario, con una actitud basada en la buena fe.

Este deber de colaboración, se puede ver recogido en el convenio colectivo de A&G Ayora Gea Transportes Petrolíferos²⁸, en cuyo apartado 6, del artículo 28, dispone

²⁴Resolución de 21 de septiembre de 2017, BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2017

²⁵ MONERRI GUILLÉN, C., “El trabajador como sujeto infractor en materia de prevención de riesgos laborales”, *Anales de derecho*, Vol. 35, núm. 1, 2017, p. 11

²⁶ POQUET CATALÁ, R. *La responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, 2007, op. cit. p. 64.

²⁷ COLLADO LUIS, S., “Las obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales” *Revista de Dirección y Administración de empresas*, núm. 7. 1998. p. 121

²⁸ BOE núm. 283, 23 de noviembre de 2018

que, “los trabajadores deberán de colaborar con el empresario para que pueda garantizar unas condiciones seguras y no supongan ningún riesgo para la salud y seguridad de los trabajadores”.

Por tanto, las obligaciones de los trabajadores de cooperar en la prevención de riesgos laborales, tienen el mismo origen y naturaleza establecida, que la obligación general de seguridad del empleador, pero no pueden en ningún caso deducirse como una obligación recíproca. El deber de colaboración conlleva a la vez el derecho de los trabajadores a una protección eficiente, y los empresarios tendrán la obligación de desempeñar un poder disciplinario, para cuando los trabajadores no tengan una actitud colaboradora ²⁹.

En una sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo del año 2014, se trata el caso de un trabajador que no colabora con el empresario en materia preventiva, dado que no tiene en cuenta las instrucciones dadas, ni utiliza adecuadamente los medios de protección³⁰. En este caso un trabajador que prestaba servicios para una empresa de la construcción como peón, falleció por una descarga eléctrica, cuando fue a retirar los clavos que sujetaban un cable eléctrico de la pared que estaba cubriendo. El trabajador había recibido el equipo de protección individual, las herramientas de la empresa y la formación para el desempeño de las tareas de peón.

La retirada de los clavos enrollados con el cable eléctrico fue una decisión propia, no había recibido ninguna orden, tampoco se aseguró de cortar la corriente eléctrica de la vivienda y además utilizó una herramienta no proporcionada por la empresa. Por lo tanto, no se aprecia responsabilidad alguna del empresario, debido a que la causa del accidente fue el no desconectar la corriente por parte del trabajador, que además contaba con una amplia experiencia laboral.

²⁹ LOZANO LARES, F., “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*, núm. 50, 1999. p. 158

³⁰ STS 5614/2014 18 de diciembre de 2014.

3.2 Obligaciones con carácter específico

Se recogen, en el párrafo segundo del artículo 29 LPRL, una serie de obligaciones de carácter específico. Los trabajadores tienen la responsabilidad de cumplir con dichos deberes, a través de las instrucciones otorgadas por el empresario y por la formación que poseen.

A continuación, analizaremos las siguientes obligaciones de carácter específico.

3.2.1 Utilizar correctamente los equipos de trabajo.

Se encuentra regulado en el apartado primero del párrafo segundo del artículo 29 LPRL y desarrollado en el Anexo II del RD 1215/1997, sobre las disposiciones relativas a la utilización de los equipos de trabajo.³¹

En este Anexo, se encuentra regulado el uso de los equipos de trabajo y en especial el uso de equipos de trabajo móviles, la utilización de equipos de trabajo para la elevación de cargas y el uso de los equipos de trabajo para el desempeño de trabajos temporales en altura.

Los trabajadores tienen la obligación de realizar un uso adecuado de los materiales y equipos de trabajo y deberán evitar acciones que pudieran suponer un riesgo laboral, aunque como bien dice Juan Gorelli Hernández,³² los trabajadores podrán negarse a desempeñar una actividad laboral con unos medios de trabajo que impliquen un riesgo, ya sea porque estén en malas condiciones o porque no sean los correctos para la actividad que está desempeñando.

Hay que destacar, la existencia de una relación de reciprocidad, entre los trabajadores y el empresario, como bien dice el artículo 17.1 LPRL, los empresarios deberán de establecer las medidas necesarias, con el objetivo de tener unos equipos de trabajo acordes con la actividad que van a realizar, pero anteriormente los fabricantes y suministradores de equipos, maquina, productos y útiles de trabajo se deben asegurar de que funcionen adecuadamente y además deberán entregar a los empresarios la información correcta sobre su uso y mantenimiento, se encuentra regulado en el artículo 41.1 LPRL. En definitiva, el empresario tendrá la obligación de proporcionar unos

³¹ BOE núm. 188, de 07 de agosto del 1997

³² GORELLI HERNÁNDEZ. *J Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo*. Pamplona. Aranzadi 1996 p. 219

mecanismos de trabajo acordes para que los trabajadores puedan realizar sus funciones, y el trabajador deberá de responder, cumpliendo con el uso adecuado de los mecanismos proporcionados para la realización de su prestación laboral y así poder evitar un accidente.³³

En ocasiones, los trabajadores se confían y realizan un mal uso de herramientas y esto puede provocar:³⁴

- Cortes
- Atrapamiento
- Amputaciones
- Lesiones oculares
- Fracturas
- Esguinces
- Etc...

A continuación, observaremos un ejemplo del uso incorrecto de los equipos de trabajo, se ve reflejado en la siguiente sentencia.³⁵

En este caso, un trabajador sufrió un accidente laboral, porque no tomó las medidas de seguridad adecuadas, ni utilizó los equipos de trabajo acordes con la actividad que iba a desempeñar. La empresa le había facilitado la información y formación suficiente, tenía los conocimientos necesarios para desmontar un tendido eléctrico. El trabajador se cayó desde unos 10 metros de altura mientras estaba desconectado un tendido eléctrico, el trabajador contaba con una cesta elevadora y medios para trabajar adecuadamente y no lo utilizó, se subió al poste a través de unas escaleras mientras otro trabajador las sujetaba, por lo tanto, el tribunal reconoce que el accidente fue culpa del trabajador por no usar correctamente los equipos de trabajo.

Esta obligación se puede ver reflejada, en el Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as,³⁶ que en su artículo 92, tanto en el apartado 18, como en el apartado 24, dispone que los

³³ GORELLI HERNÁNDEZ. J. *Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo*. Pamplona. Aranzadi 1996 pág. 219

³⁴ ISASTUR. *Manual de seguridad herramientas y equipos*, 2010.

³⁵ STSJ CL 4389/2014, 20 de octubre de 2014

³⁶ BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020

trabajadores tendrán que utilizar correctamente las máquinas, los aparatos, los equipos de transporte, las herramientas y el material, que los trabajadores tengan a su cargo y con el que desempeñen su actividad laboral, o si no serán sancionados.

3.2.2 Usar adecuadamente los medios o equipos de protección individual.

Esta obligación, se encuentra regulada en el apartado segundo del párrafo segundo del artículo 29 LRPL, y en el apartado b del párrafo segundo del artículo 13 de la Directiva Marco, aunque hay que destacar que este último artículo es mucho más completo.

El artículo 29.2.2 LPRL dice que se deberá *“utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste³⁷”* mientras que en el 13.2.b Directiva marco dice que se deberá *“utilizar correctamente el equipo de protección individual puesto a su disposición y, después de su utilización, colocarlo en su sitio”³⁸* Por lo tanto, se puede observar que el artículo 29.2.2 es más general, se refiere a medios de protección en general y no menciona directamente los equipos de protección individual (en adelante EPIs), por otro lado el artículo 13.2.b de la Directiva, le da mayor importancia a la colocación de los EPIS, tras ser utilizados.

Al igual que hemos mencionado en los anteriores deberes, en este caso, ocurre lo mismo, el empresario está obligado (17.2 LPRL) a proporcionar a los trabajadores una serie de EPIs, cuando los riesgos no se puedan impedir o no se puedan limitar por medios y medidas técnicas y organizativas de protección colectiva. El trabajador estará obligado a utilizarlos correctamente y cuando finalice su actividad laboral deberá dejarlos donde corresponda. Puede ocurrir que el empresario no entregue los EPIs adecuados para el trabajo que se va a desempeñar, en este caso no habría incumplimiento por parte del trabajador, ya que no son los EPIs apropiados.³⁹

En el caso de que existiera un incumplimiento por alguna de las partes, se expondría al trabajador ante un gran peligro que podría ocasionarle daños.⁴⁰

³⁷ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

³⁸ DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989

³⁹POQUET CATALÁ, R. *La responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, op. cit. 2007, p.77

⁴⁰GORELLI HERNÁNDEZ. J. *Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo*. Pamplona. Aranzadi 1996 pág. 221

En algunos convenios colectivos se establecen la obligación del uso de EPIS, como, por ejemplo, en el Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad cuyo artículo 83.6.⁴¹ dispone que los trabajadores deberán llevar los EPIS siempre y cuando estén expuestos al riesgo, y no podrán sacarlos fuera del centro de trabajo. En el caso de que el trabajador por error suyo no tenga EPI, no podrá realizar su actividad laboral, por lo tanto, se le impondrá una amonestación y/o sanción según la normativa.

También, se hace referencia a los EPIS, en el apartado 22, del artículo 92, del Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as, que dispone que los trabajadores deberán usar adecuadamente los medios y equipos de protección que les haya proporcionado el empresario.⁴²

Y, por último, el párrafo 6, del artículo 55 del Convenio Colectivo para el sector de contratas ferroviarias, indica que los trabajadores deberán usar adecuadamente las medidas de protección individual y cumplir con las instrucciones proporcionadas por el empresario, para el desarrollo de trabajos con riesgos.⁴³

A continuación, podremos observar un ejemplo del uso incorrecto de los EPIS, en el trabajador se niega a utilizar los EPIS, y que se ve reflejado en la siguiente sentencia.⁴⁴

En este caso, un trabajador gunitador de una empresa de construcción, prestaba servicios sin camiseta y en pantalón corto, es decir sin ningún tipo de protección, se podía quemar con los productos que se utilizan en la empresa para gunitar. Al día siguiente, estaba sin guantes de protección, mientras realizaba actividades de perforación y sin hacer caso a las instrucciones del Encargado de Obra.

Este trabajador, recibió las instrucciones y la información necesaria, por parte de la empresa, para evitar riesgos. En otras ocasiones, había sido sancionado, por no cumplir con las medidas de seguridad y además al olvidarse dentro del compresor el chaleco de trabajo provocó un incendio. La empresa tomó la decisión de efectuar un despido procedente y la Sala de lo social corroboró la procedencia del despido.

⁴¹ BOE núm. 159, de 4 de julio de 2019

⁴² BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020

⁴³ BOE núm. 310, de 26 de noviembre de 2020

⁴⁴ STSJ núm.66/08, Jur. 2008/166133, 26 de febrero de 2008

3.2.3 Aplicar debidamente los dispositivos de seguridad existentes.

Este deber, se encuentra regulado en el apartado tercero, del párrafo segundo, del artículo 29 LPRL, que dispone que, el trabajador 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*”. Es decir, los trabajadores, deberán utilizar siempre, los medios de protección, y no podrá anularlos. El objetivo de esta regulación, es el de impedir y/o reducir los riesgos que puedan ocasionar las maquinas, las áreas de peligro ... También se hace mención a este deber en la Directiva Marco, en el artículo 13 apartado c.⁴⁵

Como hemos visto en las anteriores obligaciones, los fabricantes y suministradores se aseguran de que los dispositivos de seguridad funcionen correctamente y proporcionaran una serie de instrucciones sobre el uso y el mantenimiento de estos (artículo 41 LPRL), también existe el deber de reciprocidad, el empresario deberá proporcionar la información de los fabricantes a los empleados y colocar los instrumentos de seguridad, mientras que los trabajadores tendrán la obligación de no inutilizarlos y de usarlos correctamente.⁴⁶

Esto lo podemos ver en algunos Convenio colectivos, como es el caso del Convenio colectivo arriba mencionado y el Convenio colectivo estatal de las empresas de Seguridad. Primero analizaremos el Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as⁴⁷, cuyo artículo 92, apartados 23 y 26, dispone, que los trabajadores no podrán negarse, ni inutilizar, ni hacer un uso incorrecto de los dispositivos de seguridad facilitados por la empresa. Y, en segundo lugar, veremos el Convenio colectivo estatal de las empresas de Seguridad, en cuyo artículo 71, apartado 5, señala que los trabajadores no podrán inutilizar las máquinas ni las instalaciones, tanto de la empresa como de los clientes.⁴⁸

Por norma general, cuando ocurren accidentes de trabajo, se piensa en que la culpa es del empresario, pero no siempre es así y podemos verlo en la siguiente sentencia⁴⁹. En ella se comprueba, que la culpa fue exclusivamente del trabajador, por lo que se le denegó

⁴⁵ DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989

⁴⁶POQUET CATALÁ, R. *La responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, 2007, op.cit. p.82

⁴⁷ BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020

⁴⁸ BOE núm. 310, de 26 de noviembre de 2020

⁴⁹ STSJ de Comunidad Valenciana, de 4 de octubre de 2016. núm. 2049/2016 AS 2016\1846

a su familia la indemnización por daños y perjuicios. El accidente ocurrió, debido a que el trabajador, levantó la pala cargadora por encima de la altura señalada por el fabricante del equipo, por lo que la carretilla perdió la estabilidad y volcó, provocando el atrapamiento del trabajador, que falleció. Por otro lado, el trabajador no llevaba puesto el cinturón de seguridad. Hay que destacar que, el empleado había sido formado e informado sobre los riesgos y el uso de la maquinaria.

3.2.4 Obligación de comunicar al superior jerárquico directo y a los trabajadores elegidos para la realización de actividades preventivas.

Es el párrafo 4, apartado 2, del artículo 29 LPRL, el que regula esta obligación, aunque se hace alusión en la Directiva Marco artículo 13 apartado d, pero es mucho más conciso el artículo de LPRL, establece que, los trabajadores tendrán la obligación de comunicar, en primer lugar, al superior jerárquico y en segundo lugar, a los trabajadores encargados de las actividades de prevención o a los servicios de prevención contratados por el empresario, cuando exista cualquier situación de peligro para la salud y seguridad de los trabajadores. El motivo por el que se debe avisar a un superior jerárquico y no al empresario, es para que sea más rápido, ya que en ocasiones es difícil acceder al empresario o por el mero hecho de que no exista como persona física.⁵⁰

En las anteriormente obligaciones, hemos mencionado que existía el deber de reciprocidad, pero esta se trata de una obligación primaria, esto quiere decir, que el empresario no tiene ninguna obligación previa, por lo tanto, los únicos que tienen compromisos son los trabajadores.⁵¹

Según lo dispuesto en el párrafo 27, del artículo 92 del Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as⁵², los trabajadores, tienen la obligación de comunicar al superior jerárquico aquellas situaciones que supongan un peligro para la salud y seguridad de los trabajadores o que puedan provocar un daño para la empresa.

⁵⁰POQUET CATALÁ, R. *La responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, op. cit. 2007, p. 84

⁵¹ COLLADO LUIS, S., "Las obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales" *Revista de Dirección y Administración de empresas*, núm.7. 1998. p.122

⁵² BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020

En ocasiones los trabajadores no cumplen con esta obligación y puede acarrear serios problemas como se puede comprobar en la sentencia siguiente⁵³

En el caso de la STS de Madrid de 25 de octubre del 2016, el trabajador accidentado estaba vigilando la evacuación de escoria, observando que el flujo que salía, cada vez era mayor, hasta que explotó y las salpicaduras de las partículas le afectaron, lo que llevo a que se declarase una Incapacidad Permanente Total. La sentencia concluye, que la culpa no fue del empresario, sino del trabajador, por no avisar al superior jerárquico de la irregularidad en la salida del flujo, ya que estaba lo suficientemente formado para saber que podía ocasionar un daño y se encontraba en el plan de prevención.

3.2.5 Colaborar en la ejecución de las obligaciones determinadas por la autoridad competente con el fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

En este deber analizaremos los apartados 5 y 6, del párrafo 2, del artículo 29 LPRL.

El apartado 5, señala que, para mantener la salud y seguridad de los trabajadores, estos deberán de colaborar con las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

Tanto en el titulo como en la definición de este apartado, se hace alusión a la autoridad competente, la cual, corresponde a la Inspección de trabajo y a la Seguridad Social, que tiene como competencia la de observar y controlar la aplicación de la normativa sobre PRL, según el artículo 9.1 LPRL⁵⁴

El apartado 6 declara que, los trabajadores deberán colaborar con el empresario para que exista una mayor seguridad y evitar así, exponerse a peligros que puedan afectarles.

Por lo tanto, el trabajador deberá actuar de buena fe y obedeciendo la normativa de PRL.⁵⁵

⁵³ STS 4923/2016, 25 de octubre de 2016

⁵⁴POQUET CATALÁ, R. *La responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, op. cit. 2007, p 88

⁵⁵ GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., COS EGEA, M.: “Capítulo III: derechos y obligaciones” en AA. VV, SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), CARDENAL CARRO, M, y ALZAGA RUIZ, I, (coords): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, 2011.

Como se puede observar, el Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as, ha regulado todas las obligaciones que tenían los trabajadores en relación a la materia de prevención de riesgos laborales, excepto una, ya que no hace mención al deber de colaboración con las autoridades competentes. No solo ocurre con este Convenio, en los anteriores apartados hemos analizado algunos más y ninguno hace referencia a este deber.

A continuación, mencionaremos una noticia relativa a una demanda de la que aún no hay sentencia⁵⁶. En este caso, el 30 de abril de este año, falleció un trabajador de 19 años, al quedar atrapado entre unas bobinas automáticas.

Según UGT, en abril se habían realizado varias denuncias contra la empresa, pero la directora general de Inspección de Trabajo de Cataluña lo negó y aseguró que la inspección había actuado de forma inminente y firme. Sin embargo, fuentes del Departamento de trabajo aseguraron haber recibido dos denuncias, el día 20 y el 30 de abril (fecha en la que ocurrió el accidente), ese día un inspector se comunicó con el denunciante, pero este no mencionó que hubiese una actuación inmediata, ya que a las pocas horas dio lugar el accidente del joven. Mientras tanto la inspectora general, menciona que la organización está para evitar accidentes de trabajo y sigue asegurando que no hubo ninguna denuncia desde 2017. El caso se ha trasladado a la fiscalía y está en el juzgado de instrucción nº 2 de Cornellá, pero por ahora no se sabe si hubo colaboración con la inspección de trabajo, ya que, no está claro si se denunció a la empresa en varias ocasiones ante la inspección de trabajo.

⁵⁶ Accidente laboral, joven de 19 años fallece, 7 de mayo 2021, El Periódico. <https://www.elperiodico.com/es/cornella/20210507/homrani-promete-inspeccion-actuara-contundencia-11708373> recuperado el 10 de mayo de 2021

4 CONSECUENCIAS JURÍDICAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA PREVENTIVA POR PARTE DEL TRABAJADOR

4.1 Caracterización general

El párrafo 3, del artículo 29 párrafo, hace referencia al incumplimiento por parte de los trabajadores, cuando no cumplen con las normas expuestas anteriormente. El incumplimiento de las obligaciones laborales, por parte de los trabajadores, se encuentra regulado en el artículo 58. 1 del Estatuto de los trabajadores⁵⁷ (en adelante ET).

Las faltas por parte de los trabajadores no son sancionadas con multas, sino por el *poder disciplinario* del empresario. (58 ET), dichas sanciones dependerán de lo que se establezca en las disposiciones legales o en los convenios colectivos de su aplicación, (artículo 58.1 ET.)

Entendemos por *poder disciplinario*, la capacidad que tiene el empresario para aplicar sanciones a los trabajadores como resultado de las conductas que suponen un incumplimiento de la relación y materia laboral.⁵⁸

4.2 Faltas de los trabajadores

➤ FALTAS:

En primer lugar, se comenzará definiendo que es una falta laboral; ocurre cuando los trabajadores incumplen con las obligaciones que les han establecido, ya sea por las disposiciones legales o por aceptar el contrato de trabajo.⁵⁹

En segundo lugar, se resaltaré el artículo 58.1 ET porque dice que, los incumplimientos de los deberes por parte del trabajador serán los considerados como faltas en la ley o en los convenios colectivos.

Analizaremos las infracciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales en los siguientes apartados;

⁵⁷ BOE núm. 255, de 24 octubre de 2015.

⁵⁸ CARCELÉN GARCÍA, J. *Faltas y sanciones: el expediente disciplinario en la empresa*. Fundación Confemetal, 2001 p. 22

⁵⁹ VINUESA ALADRO, A. *Derecho del Trabajo para empresarios*, Madrid: Editorial Carperi, D.L, 1995, p. 565.

4.2.1 Incumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud

Como ya se ha mencionado, los trabajadores tienen la obligación de cumplir con las medidas de salud y seguridad que establece la ley y será el empresario quien sancione las infracciones de los trabajadores.⁶⁰

La doctrina judicial decreta que los trabajadores deberán cumplir con las obligaciones del artículo 29 LPRL, pero en ocasiones esto no sucede lo que se puede ver reflejado en las siguientes sentencias.

En la Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona de 12 enero de 2000⁶¹ se exculpó a los empresarios de una falta de imprudencia con consecuencia de muerte. El superior de dos trabajadores, era el encargado de los talleres eléctricos y ordenó a ambos trabajadores la reparación de unos fluorescentes, este no les informo ni les dio instrucciones de las medidas de seguridad para realizar el arreglo, pero uno de los trabajadores era oficial de 1º electricista, por lo tanto, no había que darle instrucciones especiales para la realización de la actividad, ya que tenían los conocimientos y experiencia suficiente, el accidente ocurrió por la confianza de una actividad habitual. La audiencia provincial expone que el deber del superior termina cuando el trabajador conoce las medidas de salud y seguridad y decide voluntariamente no ponerlas en práctica, por lo tanto, las labores de vigilancia tienen un límite, es decir, en este caso, la infracción cometida es por parte del trabajador.

4.2.2 Comisiones de acciones no dolosas.

En el caso, de cometerse estas acciones, se estaría cometiendo una infracción, pero el trabajador actuaría de buena fe. Este caso se produce cuando los trabajadores ocasionan la destrucción de medios de producción y suelen provocar accidentes graves por imprudencia o descuido⁶²

4.2.3 Falta de cumplimiento de las obligaciones.

Los trabajadores no cumplen con las obligaciones pactadas, por lo cual, no están actuando de buena fe.

⁶⁰ VINUESA ALADRO, A. *Derecho del Trabajo para empresarios*, Madrid: Editorial Carperi, D.L, 1995, p. 573.

⁶¹ SAP Barcelona ARP 2000\278, 12 enero de 2000.

⁶²POQUET CATALÁ, R. *La responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, 2007, op. cit. p. 201

Se puede ver reflejado en la siguiente sentencia⁶³.

En este caso, un trabajador cuyo puesto era de vigilante, estaba utilizando un arma cargada de forma temeraria, y además apuntando hacia uno de los compañeros. El tribunal expuso que el despido era disciplinario, porque una persona que debe velar por la seguridad, no puede estar realizando movimientos imprudentes con el arma, incluso puso en peligro la vida de un compañero, por esta razón, se entiende que el despido sea justificado.

4.2.4 Desobediencia a las órdenes del empresario o superior

Sucede cuando los trabajadores de forma consciente quebrantan las órdenes del empresario o de un superior⁶⁴y/o por no cumplir con las normas o medidas aplicables a la actividad laboral⁶⁵. Es más grave aún, si es desobediencia está formada por un grupo de trabajadores y/o se utiliza para motivar a otros compañeros a no cumplir con sus obligaciones.⁶⁶

A continuación, realizaremos unas tablas con los convenios colectivos utilizados en los anteriores capítulos, ya que hacen referencia a las faltas laborales, tanto de acciones dolosas, de las faltas de cumplimiento de las obligaciones, de la desobediencia a las órdenes del empresario, como del incumplimiento de la seguridad y salud.

⁶³ STSJ Cataluña, de 13 de marzo de 1996, Ar. 631

⁶⁴ STSJ BAL 114/2007 núm. Rec. 33/2007,28/02/2007. El trabajador fue sancionado por la empresa en varias ocasiones por indisciplina y desobediencia en el trabajo, en especial a su superior jerárquico. Se le estuvo avisando mediante amonestaciones por escrito, y posteriormente fue sancionado sin empleo y sueldo. Lo que sucedía era que el trabajador no le cogía el teléfono a su superior (teléfono de empresa), un medio de comunicación importante para el desarrollo de las actividades laborales. Se le preguntó al trabajador porque no cogía el móvil a su superior y dijo: “yo no tengo nada de qué hablar con él”. Su actitud de desobediencia supuso graves problemas para el buen funcionamiento de la organización, y además el trabajador era consciente de ello. Finalmente, se extinguió la relación laboral. El TSJ da la razón a la empresa.

⁶⁵ ORTEGA LOZANO, P.G. *El Despido disciplinario*, Universidad de Granada,2019 p. 150

⁶⁶ VINUESA ALADRO, A. *Derecho del Trabajo para empresarios* Madrid: Editorial Carperi, D.L, 1995 p.570.

CONVENIOS COLECTIVOS	FALTA LEVE	FALTA GRAVE	FALTA MUY GRAVE
GRANDES ALMACENES ⁶⁷	-Los trabajadores deberán respetar las instrucciones de la empresa. Regulado en el art 53.4	-Cuando no se obedezca a las órdenes de los superiores en materia de trabajo Regulado en el art. 54.3	-Cuando no se cumpla con la normativa establecida y suponga un riesgo para los trabajadores o para la empresa Regulado en el art 55.14 y 55.15
SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE BIZKAIA ⁶⁸	-Pequeños descuidos en el mantenimiento del material. -No cumplir con las normas en materias de PRL, siempre y cuando no supongan un riesgo grave Regulado en el art 75. 6 y 12	-Incumplir con las ordenes en materia de PRL, cuando supongan un riesgo grave, al igual que si el trabajador se niega a utilizar los medios de seguridad -Que el trabajador oculte cualquier anomalía que pueda ocasionar un peligro. Regulado en el art 76.5 y 13	-Cuando no haya excusa de la imprudencia o no haya cumplido con la normativa existente y provoque algún accidente grave al personal o daños a la empresa. -Imprudencia temeraria en la realización de la actividad cuando suponga un riesgo o una avería para la maquinaria. Regulado en el art 77.9, 16
PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTE SANITARIO DE ENFERMOS/AS Y ACCIDENTADOS/AS. ⁶⁹	-Cuando no se cumpla con la normativa en materia de PRL, siempre y cuando no suponga un riesgo para las personas o la empresa. -Incumplimiento en materia de PRL y que no esté considerado como faltas graves o muy grave Regulado en el art.91.10 y 12	-Incumplir las normas del superior y de PRL, no utilizar bien los equipos de protección. -No avisar de alguna irregularidad que se observe en las máquinas o instalaciones, o del mal uso de estas. Regulado en el art. 92.4, 15,18,22 23,25,26 y 27	-El incumplimiento de la normativa PRL o causar un accidente laboral grave a sus compañeros u ocasionar daños a la empresa, esto es, a la maquinaria, a sus instalaciones, etc.... -Cualquier otra infracción que afecte a las obligaciones del trabajador en materia de PRL Regulado en el art.93.5, 21 y 23

⁶⁷ BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2017

⁶⁸ BOB núm. 222, 18 de noviembre del 2020.

⁶⁹ BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020

CONVENIOS COLECTIVOS	FALTA LEVE	FALTA GRAVE	FALTA MUY GRAVE
CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ⁷⁰	-No asistir a la formación obligatoria proporcionada por la empresa. Regulado en el art 63. f	-Cuando se incumplan las medidas de seguridad y además suponga un riesgo. Regulado en el art. 64. d	-Incumplir las medidas de seguridad y de protección determinadas por la empresa. Regulado en el art 65. e
SECTOR DE CONTRATAS FERROVIARIAS. ⁷¹	-Descuidos en el mantenimiento de los enseres, maquinaria de trabajo -Desobediencia a los superiores. Regulado en el art 82.1. c, d	-No obedecer de forma grave a los superiores. Regulado en el art 82.3. e	-Provocar destrozos, causar desperfectos en máquinas, herramienta... Regulado en el art 82.4.d
EMPRESAS DE SEGURIDAD ⁷²	- Poco cuidado en el mantenimiento de armas, herramientas, máquinas... -Desobedecer de forma leve a los superiores. -Falta de limpieza en los uniformes, equipo de protección, armas... de manera puntual Regulado en el art.72.4, 5 y 7	-Desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo -Causar accidentes por imprudencia. Regulado en el art. 73.4 y 10	-Inhabilitar el uso de armas, maquinas, instalaciones... causar accidentes por negligencia -Imprudencia en la actividad laboral, si supone un riesgo para él mismo o para un tercero. Regulado en el art.74.5 y 22

⁷⁰ Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, Resolución de 27 de junio de 2019, BOE núm. 159, de 4 de julio de 2019

⁷¹ Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias, Resolución de 22 de febrero de 2018, BOE núm. 57, de 6 de marzo de 2018

⁷² Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, Resolución de 18 de noviembre de 2020 BOE núm. 310, de 26 de noviembre de 2020

Después de haber ordenado las faltas de los diferentes convenios colectivos, según la gravedad de la falta cometida, en perjuicio de los trabajadores o de la empresa, hemos podido observar que, en muchos, pero no en todos los convenios colectivos, diferencian los distintos tipos de faltas.

Mencionamos que no son todos, porque uno de los convenios expuestos anteriormente no establece las diferentes faltas, el convenio colectivo de A&G Ayora Gea Transportes Petrolíferos.

Y, por último, en el artículo 60.2 ET se regula cuando prescriben las faltas de los trabajadores, y señala que:

Faltas leves → prescriben a los 10 días.

Faltas graves → prescriben a los 20 días

Faltas muy graves → prescriben a los 60 días

4.3 Sanciones de los trabajadores

➤ SANCIONES

Comenzaremos definiendo que es una sanción laboral; es aquella medida del empresario, que tiene como fin sancionar un incumplimiento y evitar que se vuelvan a cometer.

Esta competencia le permite al empresario tomar decisiones sancionadoras inmediatas, sin tener que ir a los Tribunales, pero, de todos modos, existen restricciones.⁷³ En el artículo 58 ET, se hace alusión a las sanciones, pero, respecto al tema que estamos investigando, por norma general, se encuentran reguladas en los convenios colectivos. Las sanciones en el ámbito de seguridad y salud del trabajo, deberán medirse según la gravedad de la falta; del peligro y los daños causados⁷⁴

A continuación, analizaremos las diferentes sanciones⁷⁵:

⁷³ GRUPO BELMAR. Expediente disciplinario a trabajadores, faltas y sanciones, 2018, https://www.grupobelmar.es/news/Year_2018/News_20180314.html/ recuperado el 12 de mayo de 2021.

⁷⁴ GARCÍA MURCIA, J. *Responsabilidades y Sanciones en Materia de Seguridad y Salud en el trabajo*, Elcano (Navarra), Aranzadi, 2000, p. 179.

⁷⁵ POQUET CATALÁ, R. *La responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, 2007, Pág.244

4.3.1 Amonestación verbal o por escrito

Es muy común aplicar estas amonestaciones, sobre todo en las faltas leves⁷⁶, pero en algunas ocasiones ocurre que se ponen amonestaciones por escrito cuando la falta ha sido grave.⁷⁷

4.3.2 Limitaciones o prohibiciones del ascenso

Estas medidas se aplican para sancionar faltas muy graves, pero la doctrina no está de acuerdo con que estas medidas sean definitivas, porque quebrantan los derechos profesionales de los trabajadores. En algunos convenios se establecen periodos de tiempo, de uno,⁷⁸ dos,⁷⁹ tres y más años⁸⁰, o ponen explícitamente que puede ser definitiva la inhabilitación, en la siguiente tabla podremos verlo.

4.3.3 Movilidad geográfica obligada

La movilidad geográfica obligada, suele darse por faltas graves o muy graves⁸¹. Los convenios, utilizan estas medidas para cambiar a los trabajadores a otros puestos de trabajo dentro de la misma organización. Para que se den estos traslados, no es necesario que esté reconocidas causas esenciales, pero se debe respetar las titulaciones profesionales y el grupo profesional para desempeñar la actividad laboral. Se encuentra regulado en el artículo 39 ET.

Esta medida, cuando suponga un cambio de residencia, planteará algunos inconvenientes. Como puede observarse, el ET solo permite el desplazamiento por razones técnicas y organizativas, (41.1 ET) y con un permiso de la autoridad laboral,⁸²

⁷⁶ Convenio colectivo de Viajes Ecuador, SA. Resolución 22 de diciembre de 2020, BOE núm. 5, de 6 de enero de 2021, artículo 36.A, a y b. Convenio colectivo de Nunhems Spain, SAU, Resolución de 26 de enero de 2021, BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2021, artículo 44.a

⁷⁷ Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, BOE núm. 304, de 19 de diciembre de 2019, artículo 63b. Convenio colectivo de Nunhems Spain, SAU, Resolución de 26 de enero de 2021, BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2021, artículo 44.b

⁷⁸ Convenio colectivo de Viajes Ecuador, SA. Resolución 22 de diciembre de 2020, BOE núm. 5, de 6 de enero de 2021, artículo 36.B, b Inhabilitación máximo de un año si es grave.

⁷⁹ Convenio colectivo de Viajes Ecuador, SA. Resolución 22 de diciembre de 2020, BOE núm. 5, de 6 de enero de 2021, artículo 36.C, b Inhabilitación durante dos años o definitivamente si es muy grave.

⁸⁰ Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Segovia. Resolución 22 de abril de 2021, BOPSG núm. 54, de 5 mayo del 2021, artículo 43.c.3 Inhabilitación de un plazo hasta 4 años. Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. Resolución de 19 de abril de 2021, BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021, artículo 17.C Inhabilitación hasta 6 años.

⁸¹ Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. Resolución de 19 de abril de 2021, BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021, artículo 17.c Traslado forzoso sin derecho a indemnización.

⁸² FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. *El poder disciplinario en la empresa*, Civitas, 1991 p. 253.

pero al igual que no viene regulada, tampoco se prohíbe por el ET, por lo tanto, esta medida será de aplicación, siempre y cuando cuenten con la regulación de los convenios colectivos⁸³, que tendrán recogida como sanción esta medida.

En definitiva, la movilidad geográfica obligada, sí que se considera una medida sancionadora.

4.3.4 Suspensión de empleo y sueldo

Esta sanción afecta a la vigencia del contrato⁸⁴, ya que se deja de trabajar y de percibir la retribución durante un periodo de tiempo, dependiendo de la gravedad del incumplimiento, suele darse en faltas graves y muy graves.

Como hemos mencionado, la suspensión depende de la falta que se cometa. En el caso del convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal,⁸⁵ si la falta ha sido grave puede ser de dos a veinte días, pero si ha sido muy grave de veintiuno a sesenta días y en el convenio colectivo del sector de oficinas y despachos⁸⁶, si la falta ha sido leve, la suspensión puede ser de hasta dos días, si ha sido grave de hasta veinte días y si ha sido muy grave de hasta seis meses.

4.3.5 Despido disciplinario

Esta sanción, se impone cuando los trabajadores hayan cometido un incumplimiento muy grave, y se encuentra regulado tanto en artículo 54 ET, como en los convenios colectivos.

Debemos destacar que esta sanción es diferente a las anteriores expuestas, las primeras tenían algo en común y era la conservación del contrato, pero esta condena se caracteriza por la extinción de la relación laboral, debido a la gravísima infracción cometida por el trabajador.⁸⁷

⁸³ Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Segovia. Resolución 22 de abril de 2021, BOPSG núm. 54, de 5 mayo del 2021, artículo 43.b.2 plazo máximo de 1 año dentro de la misma provincia y c.2. tiempo máximo de 2 años.

⁸⁴ La STS 9098, Rec. 2240/2001, de 4 de junio de 2002. Cuando a un trabajador se le suspende de empleo y sueldo por una infracción que haya cometido, no estará dada de alta en el Régimen de la Seguridad Social, pero sí en situación asimilada al alta.

⁸⁵ Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, BOE núm. 304, de 19 de diciembre de 2019, Artículo 63.b y c

⁸⁶ Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Segovia. Resolución 22 de abril de 2021, BOPSG núm. 54, de 5 mayo del 2021, artículo 43.a.3, b.1, c.1

⁸⁷ POQUET CATALÁ, R. *La responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales*, 2007, p. 237

A continuación, hacemos referencia a varios casos en los que se impone dicha sanción, por infracciones en materia de salud y seguridad.

En la Sentencia de 1 de noviembre de 2020⁸⁸, se confirmó el despido de un repartidor por no obedecer de manera continuada las instrucciones de sus superiores, respecto al protocolo de seguridad adaptado al Covid-19. Este trabajador no se desinfectaba las manos, cuando tenía que recoger nuevos pedidos, ni tampoco hacía uso correcto de la mascarilla. Su superior jerárquico le llamó la atención, en repetidas ocasiones. Además, el trabajador había sido sancionado por desobediencia. Finalmente, decidieron sancionarlo con un despido disciplinario. El Juzgado de lo social de Gijón, dio la razón a la empresa.

Otro caso es el de la Sentencia del Juzgado de lo social de Burgos, de 4 de febrero de 2020⁸⁹. En esta ocasión, un trabajador que se encontraba en la línea de deshuese, empezó a tirar la carne al suelo dándole patadas sin motivo alguno, provocando su deterioro y que no se pudiese utilizar.

Algunos compañeros le llamarón la atención por su comportamiento, mientras él respondió amenazándoles de forma violenta y gesticulando con un cuchillo como que se lo iba a clavar.

Posteriormente, a uno de los compañeros, le agarró del cuello, empujándole contra la pared, mientras le amenazaba. Este comportamiento se consideró falta muy grave, ya que atentó contra la seguridad y salud de los trabajadores, por desobediencia en el trabajo y por ofensas verbales o físicas a los trabajadores. Por lo tanto, la empresa decidió despedirle. Además, que no era la primera vez que este trabajador cometía una falta muy grave. La justicia dio la razón a la empresa.

En la siguiente sentencia⁹⁰, conocemos el caso una trabajadora que sufre un accidente mientras realiza su actividad laboral. La actora no utilizaba los EPIs proporcionados por la empresa. En varias ocasiones, tanto el responsable del área, como los compañeros, la advertían de que se pusiera los guantes cuando fuese a cortar o limpiar el pescado, pero ella no hacía caso, hasta que se hizo un profundo corte en el dedo. La empleada sabía el riesgo que corría, por no utilizar los EPIs. Por lo tanto, la empresa

⁸⁸ SJSO 5192/2020, núm., Rec.298/2020,04 noviembre de 2020

⁸⁹ SJSO 378/2020 núm. Rec. 551/2019, 04 de febrero de 2020.

⁹⁰ STSJ de Madrid 5312/2014, núm. Rec. 118/2014.

considero una falta muy grave y la impusieron como sanción el despido. El tribunal dio la razón a la empresa.

Y, por último, hacemos referencia a la Sentencia del Juzgado de lo Social⁹¹ de Zaragoza de 15 de abril de 2016. En este caso, un trabajador fue despedido por no realizar sus funciones, por mentir a sus superiores, por falsificar y poner en peligro a terceras personas, ya que no asistía a revisar el mantenimiento de los ascensores y firmaba como que había estado, por todo ello, la empresa considero que la falta era muy grave y decidieron sancionarlo a través del despido disciplinario.

A continuación, expondremos las sanciones máximas que se podrán asignar dependiendo de la gravedad de las faltas comentadas en las tablas anteriores.

⁹¹ STSJ de Zaragoza de 15 de abril de 2016, núm. Rec.234/2016.

CONVENIOS COLECTIVOS	SANCIÓN POR FALTA LEVE	SANCIÓN POR FALTA GRAVE	SANCIÓN POR FALTA MUY GRAVE
GRANDES ALMACENES⁹²	-Amonestación por escrito -Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días Regulado en el art 57.1	- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días. Regulado en el art. 57.2	-Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días. -Despido Regulado en el art 57.3
SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN DE BIZKAIA⁹³	-Amonestación verbal -Amonestación por escrito Regulado en el art 78.1	-Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días Regulado en el art 78.2	-Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días -Despido Regulado en el art 78.3
PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTE SANITARIO DE ENFERMOS/AS Y ACCIDENTADOS/ AS.⁹⁴	-Amonestación por escrito. Regulado en el art.94.a	-Suspensión de empleo y sueldo de uno a diez días Regulado en el art.94.b	-Suspensión de empleo y sueldo de once a cuarenta y cinco días. -Despido Regulado en el art. 94.c

⁹² BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2017.

⁹³ BOB núm. 222, 18 de noviembre del 2020.

⁹⁴ BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020

CONVENIOS COLECTIVOS	SANCIÓN POR FALTA LEVE	SANCIÓN POR FALTA GRAVE	SANCIÓN POR FALTA MUY GRAVE
CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD. ⁹⁵ <i>Responsabilidad</i>	-Amonestación verbal -Amonestación por escrito Regulado en el art 66. a	- Amonestación por escrito con conocimiento de los delegados de personal o comité de empresa -Interrupción de empleo y sueldo hasta 15 días Regulado en el art. 66. b	-Amonestación de despido -Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días -Despido Regulado en el art 66. c
SECTOR DE CONTRATAS FERROVIARIAS. ⁹⁶	-Amonestación verbal. -Amonestación por escrito. <u>Un poco más que esta</u> -Suspensión de empleo y sueldo de uno o dos días. -Invalidación para el ascenso durante seis meses. Regulado en el art 83.1	- Interrupción de empleo y sueldo de tres a quince días. -Prohibición para el ascenso durante un año. Regulado en el art 83.2	- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a tres meses. -Despido. Regulado en el art 83.3
EMPRESAS DE SEGURIDAD ⁹⁷	-Amonestación verbal. -Amonestación escrita. Regulado en el art.75.1	-Amonestación pública. -Interrupción de empleo y sueldo de uno a quince días. -Inhabilitación para el ascenso durante un año. Regulado en el art. 75.2	- Interrupción de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses. -Inhabilitación para el ascenso durante tres años. -Despido. Regulado en el art.75.3

⁹⁵ Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, Resolución de 27 de junio de 2019, BOE núm. 159, de 4 de julio de 2019

⁹⁶ Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias, Resolución de 22 de febrero de 2018, BOE núm. 57, de 6 de marzo de 2018

⁹⁷ Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, Resolución de 18 de noviembre de 2020 BOE núm. 310, de 26 de noviembre de 2020

Después de haber diferenciado los distintos tipos de sanciones que existen, analizaremos el procedimiento sancionador.

4.3.6 Procedimiento sancionador

La legislación o los convenios colectivos, nos permitirán diferenciar tanto, procedimientos para sancionar infracciones leves, como para sancionar incumplimientos graves y muy graves.

4.3.6.1 Procedimiento sancionador por faltas leves

A los trabajadores se les deberán notificar las sanciones, ya que tienen la oportunidad de poder impugnarlas (Ley 36/2011, artículo 114.1)⁹⁸. En el caso de no darse aviso, los trabajadores no podrían preparar los medios de defensa, porque se les pasaría el plazo. En el comunicado deberá de aparecer la fecha, los hechos y calificación del incumplimiento, también la sanción impuesta y su duración.⁹⁹

En muchos de los convenios expuestos anteriormente, mencionan que se deberá comunicar la amonestación por escrito, como es el caso del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes¹⁰⁰, aunque no ocurre en todos, como por ejemplo en el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad¹⁰¹, que se hará por escrito cuando las faltas sean reiteradas.

El procedimiento, deberá de iniciarse siempre de oficio por acuerdo de la autoridad competente, y puede ser tanto por decisión propia, una orden superior.¹⁰²

4.3.6.2 Procedimiento sancionador por faltas graves y muy graves.

Las sanciones impuestas a los trabajadores, por incumplimiento grave o muy grave deberán ser notificadas por escrito¹⁰³, con fecha, lugar y hechos de la infracción, tal como

⁹⁸ BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011

⁹⁹ ALBIOL MONTESINOS, I. *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 2004 p. 500.

¹⁰⁰ BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2017.

¹⁰¹ BOE núm. 159, de 4 de julio de 2019.

¹⁰² DÍAZ DE PRADO, F, “El procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves. *Revista de educación e inspección*, núm. 58,2020 p. 8

¹⁰³ BELMAR.G,2018 “Expediente disciplinario a trabajadores, faltas y sanciones”

Sr. D. RAFAEL XX XX

Muy Sr. mío:

A la vista de los hechos ocurridos el pasado día 4 de mayo de 2020, por parte de la dirección de esta empresa, se le formula el presente PLIEGO DE CARGOS, de conformidad con lo siguiente:

dispone el artículo 58.2 ET, para que los trabajadores puedan impugnar las sanciones ante el juzgado de lo social.

Se deberá de informar a los delegados de personal o al comité de empresa, sobre las sanciones impuestas a los trabajadores por infracciones graves y muy graves¹⁰⁴ y se encuentra regulado tanto en leyes¹⁰⁵, como en los convenios colectivos.¹⁰⁶

Por otro lado, existe un plazo para llevar a cabo las alegaciones que se crean oportunas. Después de haber transcurrido dicho plazo, hayan o no respondido, la empresa una vez valorada las pruebas, archivará el caso o continuará con el proceso sancionador, y podrá revisarse ante la jurisdicción competente.

1) HECHOS: El pasado día 4 de mayo de 2020, usted comunicó a la empresa no encontraba el taladro. No obstante, lo anterior, se pudo comprobar que en realidad usted había destrozado dicha herramienta mientras jugaba con ella y la hizo desaparecer.

2) INFRACCION: Dichos hechos son constitutivos de una Falta Muy Grave, de las previstas por las letras d) del artículo 101 del Convenio colectivo general del Sector de la Construcción para los años 2017 a 2021, publicado en el B.O.E. nº 232 de 26/09/2017, que señalan como tal, hacer desaparecer, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, maquinaria, herramientas de la empresa.

3) SANCION: Conforme a lo previsto en los artículos 97 a 103 del citado Convenio colectivo general del Sector de la Construcción, por esta vez, se le sanciona con una Amonestación por Escrito, advirtiéndole de que, de reiterarse dicha conducta, se le impondrá la sanción máxima de Despido.

En XXXXXXXXXXXX, a doce de mayo del año dos mil veinte.

POR LA EMPRESA

R E C I B I.

Fdo. Trabajador.

¹⁰⁴ ALBIOL MONTESINOS I. *Derecho del Trabajo* Tirant lo Blanch, 2003 p. 497

¹⁰⁵ BOE núm. 255, de 24 de octubre del 2015 artículo 64.

¹⁰⁶ BOE núm. 57, de 6 de marzo de 2018

5 CONCLUSIONES

En este TFG, se ha realizado una investigación sobre las obligaciones, en materia preventiva, de los trabajadores en general, sin distinciones del cargo que ostentaban.

Se han analizado, tanto la normativa relacionada, como algunas sentencias y varios convenios colectivos, que nos han permitido obtener una información más detallada sobre esta temática.

Respecto a las sentencias, ha sido complejo encontrar aquellas en las que se exime de responsabilidad al empresario, por reconocerse el incumplimiento en materia preventiva, por parte de los trabajadores.

En este trabajo hemos podido demostrar que, los empresarios no son los únicos que tiene obligaciones y responsabilidades en esta materia, los trabajadores también tienen sus obligaciones y responsabilidades, aunque de diferente manera.

Si bien es cierto, que el primero que debe de cumplir con las obligaciones preventivas es el empresario, por ejemplo, entregando unos EPIS adecuados a la actividad que se va desarrollar, no es menos cierto que a ello le debe de acompañar el cumplimiento de una serie de obligaciones por parte de los trabajadores. De nada serviría que el empresario cumpliera con su obligación de entregar EPIS adecuados, si el trabajador no se los pusiera y nos los usara adecuadamente. No podemos olvidar que la prevención de riesgos laborales, se integra en toda la actividad y en toda la jerarquía de la empresa y que es cosa de todos.

Pero por desgracia, en ocasiones los trabajadores se olvidan de que tienen sus propias obligaciones preventivas, y ello provoca que, a pesar del cumplimiento del empresario de las suyas, se produzcan situaciones y consecuencias no deseadas.

En definitiva, no solo es importante implantar medidas de prevención de riesgos laborales, en todas y cada una de las empresas, con el objetivo de lograr entornos seguros, sino que también es muy importante que los trabajadores pongan de su parte y cumplan esas medidas. Es preciso que los trabajadores se conciencien de los riesgos que pueden acarrear sus puestos de trabajo y las consecuencias de no prevenir, no solo para ellos, sino para el resto de trabajadores.

Mientras he realizado las practicas curriculares he presenciado cómo muchos trabajadores no realizaban los cursos de PRL, con la excusa de que eran muy largos y les

resultaba una pérdida de tiempo, además te aseguraban que ellos ya sabían perfectamente los riesgos que había en ese puesto de trabajo y en muchas ocasiones no habían desempeñado nunca esa actividad. Muchos trabajadores creen que a ellos no les va a pasar nada y se confían.

Como hemos podido comprobar, existe una regulación, sobre todo en los convenios colectivos, sobre las faltas y sanciones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. Dichas faltas pueden ser leves, graves y muy graves y, en consecuencia, las sanciones serán más o menos gravosas. Cuando, uno lee el artículo 29 de la LPRL se da cuenta de que lo que dice es muy razonable y evidente. Son cosas que deberíamos aplicar también en nuestra vida cotidiana. Deberíamos cuidar de nuestra salud y seguridad y de la de los demás de una manera natural. Es decir, si hubiera más cultura preventiva y más concienciación en las empresas y en la Administración Pública, en los trabajos cumpliríamos nuestras obligaciones también de forma natural e intuitiva y no sería necesario ni recurrir a un sistema sancionador. Además, se evitarían muchos accidentes, que, en ocasiones, como hemos podido comprobar, tienen consecuencias fatídicas.

Y por último decir, que realizar este TFG ha sido una experiencia satisfactoria, me ha permitido una ampliación de conocimientos y conocer con profundidad el artículo 29 LPRL, es decir las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva.

6 BIBLIOGRAFIA

- ❖ ALBIOL MONTESINOS, I., *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, 2004.
- ❖ CARCELÉN GARCÍA, J., *Faltas y sanciones: el expediente disciplinario en la empresa*. Fundación Confemetal, 2001.
- ❖ COLLADO LUIS, S., “Las obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales” *Revista de Dirección y Administración de empresas*, núm. 7, 1998.
- ❖ DÍAZ DE PRADO, F., “El procedimiento disciplinario para la imposición de sanciones por faltas leves” *Revista de educación e inspección*, núm. 58, 2020.
- ❖ EL PERIÓDICO. Accidente laboral, joven de 19 años fallece, 7 de mayo 2021, <https://www.elperiodico.com/es/cornella/20210507/homrani-promete-inspeccion-actuara-contundencia-11708373> recuperado el 10 de mayo de 2021
- ❖ FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F. *El poder disciplinario en la empresa*, Civitas, 1991.
- ❖ GARCÍA MURCIA, J. *Responsabilidades y Sanciones en Materia de Seguridad y Salud en el trabajo*, Elcano (Navarra), Aranzadi, 2000, p. 179
- ❖ GONZÁLEZ DÍAZ, F.A., COS EGEA, M.: “Capítulo III: derechos y obligaciones” en AA. VV, SEMPERE NAVARRO, A.V. (Dir.), CARDENAL CARRO, M, y ALZAGA RUIZ, I, (coords): *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, 2011.
- ❖ GRUPO BELMAR. *Expediente disciplinario a trabajadores, faltas y sanciones, 2018*, https://www.grupobelmar.es/news/Year_2018/News_20180314.html/ recuperado el 12 de mayo de 2021.
- ❖ GORELLI HERNÁNDEZ. J *Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo*. Pamplona. Aranzadi 1996.
- ❖ LOZANO LARES, F., “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*, núm.50, 1999.
- ❖ MARTÍN COLETO, R. *Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales*, Tesis doctoral, Universidad de Córdoba, 2017.
- ❖ MONERRI GUILLÉN, C., “El trabajador como sujeto infractor en materia de prevención de riesgos laborales”, *Anales de derecho*, Vol. 35, núm. 1, 2017.
- ❖ ORTEGA LOZANO, P.G. *El Despido disciplinario*, 2018.

- ❖ POQUET CATALÁ, R. *La responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales* Tesis Doctoral universidad de Valencia, 2007.
- ❖ VILLALOBOS CABRERA, F., *Prevención de Riesgos Laborales*, Madrid: Francis Lefebvre, 2004.
- ❖ VINUESA ALADRO, A. *Derecho del Trabajo para empresarios*. Madrid: Editorial Carperi, D.L, 1995

Normativa:

- ❖ Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. BOE» núm. 64, de 16 de marzo de 1971.
- ❖ Directiva 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. DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989.
- ❖ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.
- ❖ Instrumento de Ratificación del Convenio número 187 de la OIT, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, hecho en Ginebra el 31 de mayo de 2006. BOE núm. 187, de 4 de agosto de 2009.
- ❖ Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011
- ❖ 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. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Convenios colectivos:

- ❖ Convenio colectivo del sector de grandes almacenes. Resolución 21 de septiembre del 2017, BOE núm. 242, de 7 de octubre de 2017.
- ❖ Convenio colectivo para el sector de contratas ferroviarias, Resolución de 22 de febrero de 2018, BOE núm. 57, de 6 de marzo de 2018
- ❖ Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal, BOE núm. 304, de 19 de diciembre de 2019

- ❖ Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, Resolución de 27 de junio de 2019, BOE núm. 159, de 4 de julio de 2019
- ❖ Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, Resolución de 18 de noviembre de 2020 BOE núm. 310, de 26 de noviembre de 2020
- ❖ Convenio colectivo de empresa A&G Ayora Gea Transportes Petrolíferos S, A Resolución 23 de noviembre de 2018 BOE núm. 283, 23 de noviembre de 2018
- ❖ Convenio colectivo del sector de la construcción de Bizkaia, Resolución de 5 de noviembre 2020, BOB núm. 222, 18 de noviembre del 2020.
- ❖ Convenio colectivo para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as. BOE núm. 255, de 25 de septiembre de 2020
- ❖ Convenios Colectivos de Trabajo, el depósito y publicación del Convenio Colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Segovia. Resolución 22 de abril de 2021, BOPSG núm. 54, de 5 mayo del 2021.
- ❖ Convenio colectivo de la Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda. Resolución de 19 de abril de 2021, BOE núm. 108, de 6 de mayo de 2021
- ❖ Convenio colectivo de Nunhems Spain, SAU, Resolución de 26 de enero de 2021, BOE núm. 31, de 5 de febrero de 2021.
- ❖ Convenio colectivo de Viajes Ecuador, SA. Resolución 22 de diciembre de 2020, BOE núm. 5, de 6 de enero de 2021.

Jurisprudencia:

- ❖ Auto Audiencia Provincial, Lleida, 97/1999, 23 de marzo de 1999
- ❖ Sentencia Audiencia Provincial Barcelona ARP 2000\278, 12 enero 2000.
- ❖ Sentencia Tribunal Supremo 9098, núm.Rec. 2240/2001, de 4 de junio de 2002.
- ❖ Auto Tribunal Supremo 8835/2001, núm. Rec.442/2001 06 de noviembre de 2001.
- ❖ Sentencia Tribunal Superior de Justicia, Cataluña, Ar. 631 a 13 de marzo de 1996.

- ❖ Sentencia Tribunal Superior de Justicia Baleares 114/2007 núm. Rec. 33/2007, 28 de febrero de 2007.
- ❖ Sentencia Tribunal Superior de Justicia País Vasco núm. Rec. 66/08, Jur 2008/166133, 26 de febrero del 2008.
- ❖ Sentencia Tribunal Superior de Justicia, Castilla la Mancha 1013/2013 21 julio de 2013.
- ❖ Sentencia Tribunal Superior de Justicia Madrid 5312/2014, núm. Rec. 118/2014, 9 de mayo de 2014.
- ❖ Sentencia Tribunal Supremo 5614/2014, núm. Rec 3303/2013 18 de diciembre del 2014.
- ❖ Sentencia Tribunal Supremo 4923/2016, núm. Rec. 2943/2014, 25 de octubre del 2016.
- ❖ Sentencia Tribunal Superior de Justicia Cantabria 501/2014, 19 de junio de 2014, núm. Rec. 296/2014.
- ❖ Sentencia Tribunal Superior de Justicia Castilla y León 4389/2014, 20 de octubre del 2014.
- ❖ Sentencia Tribunal Superior de Justicia Galicia 9694/2014, 14 de noviembre de 2014.
- ❖ Sentencia Tribunal Superior de Justicia Comunidad Valenciana, núm. 2049/2016 AS 2016\1846, de 4 de octubre de 2016.
- ❖ Sentencia Tribunal Superior de Justicia Zaragoza, núm. Rec. 234/2016, 15 de abril 2016.
- ❖ Sentencia Juzgado de lo Social 46/2016, núm. Res.: 344/2016.
- ❖ Sentencia Juzgado de lo Social 5192/2020, Gijón núm. Rec. 298/2020, 04 de noviembre de 2020.
- ❖ Sentencia Juzgado de lo Social 378/2020 Burgos núm. Rec. 551/2019, 04 de febrero de 2020.

7 ANEXOS

Imagen 1. El trabajador no utiliza adecuadamente el material de trabajo



Imagen 2. Infracción de los trabajadores, se está poniendo en riesgo la vida de un trabajador.



Imagen 3. No se están utilizando adecuadamente las herramientas de trabajo y se está poniendo en peligro la vida de un compañero.



Imagen 4. El trabajador está incumpliendo varias obligaciones, ya que no está utilizando el EPI correctamente, está usando incorrectamente el material de trabajo y está hablando por móvil.

