

LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Santiago Collado Luis

Departamento de Derecho de la Empresa
Universidad del País Vasco

INDICE

1. INTRODUCCIÓN 115; 2. FUENTES NORMATIVAS DE REGULACIÓN DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 117; 2.1. ANTECEDENTES NORMATIVOS 117; 3. ANÁLISIS DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR ENUNCIADAS EN EL ART. 29 DE LA LPRL. 119; 3.1. LA NATURALEZA DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORALES 119; 3.2. CONTENIDO DE LAS OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR 120; 4. OTRAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 123; 4.1. FORMACIÓN 123; 4.2. REVISIONES MÉDICAS 124; 5. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO POR PARTE DE LOS TRABAJADORES DE SUS OBLIGACIONES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. 126; 5.1. CARACTERIZACIÓN GENERAL 126; 5.2. FALTAS Y SANCIONES DE LOS TRABAJADORES .BREVE DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR 127; 5.3. VÍAS PARA LA EXTINCIÓN DISCIPLINARIA DEL CONTRATO 129; 5.4. IMPRUDENCIA TEMERARIA Y LA CALIFICACIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO 131; 5.5. EL RECARGO DE PRESTACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL 132.

1. Introducción

El texto constitucional plantea dentro de los principios rectores de la política social y económica, concretamente en el art. 40.2, la necesidad por parte de los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. De esta manera, la CE configura un derecho social de los trabajadores, que podrá ser exigido en los términos que se expliciten, en el correspondiente desarrollo legislativo. De otro lado, otros precep-

tos del texto constitucional, también se conectan con el derecho anteriormente mencionado, así ocurre, con el contenido del art. 43 de la CE, que reconoce el derecho a la salud de todos los ciudadanos; es evidente, que la salud laboral forma parte de una concepción integral de la salud que desarrolla y especifica la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad y que incluye la salud laboral como un aspecto integrante de la misma¹. Asimismo, para terminar con las referencias constitucionales, mencionar el derecho fundamental a la vida y a la integridad física, como un fundamento cierto respecto de la política legislativa en la materia de referencia².

Los poderes públicos, en cumplimiento del mandato constitucional, por un lado y, para cumplir y en consecuencia trasponer al derecho español la Directiva Marco 89/391/CEE en materia de seguridad y salud, por otro, promulgan la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL), que se convierte en la norma básica e integradora de la materia de seguridad y salud laborales: desarrollando y detallando las obligaciones del empresario en la materia, que son de necesario cumplimiento para asegurar una protección eficaz a los trabajadores. En cualquier caso, la LPRL, convierte al empresario en un deudor de seguridad³. Determinar el contenido de esa deuda, constituye el objeto fundamental de la Ley y de su importante desarrollo reglamentario⁴.

1. Es significativo, tal como destaca APARICIO TOVAR, J., *La Seguridad Social y la protección a la salud*, Cívitas, Madrid, 1989, pág.202, como se contemplan dentro de los objetivos de la Ley General de Sanidad, medidas de prevención y protección de la salud en el medio ambiente de trabajo.

2. Vid., en este sentido, PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: "La configuración del derecho de protección frente a los riesgos laborales.Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos (arts. 14-24, 29 y 41)", en AA.VV.: *Seguridad y salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, Cood. M.E.CASAS, M.C. PALOMEQUE, F.VALDÉS, La Ley-Actualidad, Madrid, 1997, pág. 7.; en la misma dirección, ALONSO OLEA, M./CASAS BAAMONDE, M.E: *Derecho del Trabajo*, Cívitas, Madrid, 1997, pág. 220.

3. Cfr., art. 14 de la LPRL.

4. Vid., sobre la cuestión apuntada, RODRÍGUEZ PIÑERO, M., "El desarrollo reglamentario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", *Relaciones Laborales*, nº 20, octubre, 1997, págs. 1 a 11; respecto al desarrollo efectivo del nuevo modelo de prevención, vid., CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1997*, CES, Madrid, 1998, pág. 433, "Para el desarrollo efectivo del nuevo sistema de prevención de riesgos laborales, que se quiso implantar a partir de la aprobación de la LPRL en 1995, era preciso un importante esfuerzo de desarrollo normativo que, transcurrido el año 1997, se encuentra prácticamente concluido. Sin embargo, tal desarrollo tampoco ha implicado la puesta en marcha inmediata del modelo, que ha seguido pendiente de otras disposiciones a las que se vinculó su entrada en vigor. Se trata de un mecanismo de aprobación de normas, comenzando por la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuya aplicación efectiva se ha supeditado en buena parte, al desarrollo posterior de otras normas concatenadas sucesivamente, lo que en algunos aspectos relativiza la vigencia de una ley aprobada hace más de tres años"; por último, un listado de las disposiciones por las que se incorpora al derecho nacional el contenido de las Directivas comunitarias ligadas a la Directiva Marco que estaban pendientes de trasposición, en *Ibid.*, págs. 447-449.

Visto lo anterior, el legislador considera que la seguridad y salud de los trabajadores dependen básicamente del cumplimiento de las obligaciones legales por parte del empresario. Por el contrario, en determinadas ocasiones, la seguridad y la salud del trabajador depende asimismo del cumplimiento por parte del trabajador de determinadas obligaciones⁵.

2. Fuentes normativas de regulación de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

2.1. Antecedentes normativos

El art. 29 de la LPRL, tiene su precedente inmediato en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 9 de marzo de 1971, donde se contemplan, con carácter general, diversas obligaciones para el trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo⁶.

Por su parte, el art. 5 b) del ET considera un deber básico del trabajador observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten por el empresario. El mencionado precepto responde a la siguiente lógica: el empresario tiene la obligación de adoptar determinadas medidas de seguridad, sin embargo, para alcanzar los objetivos de garantizar la seguridad y la salud del trabajador, le corresponde al trabajador una obligación de carácter secundario, cumplir con las medidas establecidas por el empresario para la prevención de riesgos. En suma, el trabajador también es sujeto de obligaciones en materia de prevención; por otra parte, estas precisiones se vuelven a reiterar, con mayor precisión en el art. 19.2. ET. Para concluir este apartado, resaltar que las obligaciones del trabajador son fundamentalmente de carácter secundario, pues su cumplimiento está condicionado, a su vez, por el previo cumplimiento del empresario de sus obligaciones legales en la materia.

5. Cfr., art. 29 de la LPRL; asimismo, vid., GONZÁLEZ ORTEGA, S./APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales*, Trotta, Madrid, 1996, pág. 188.

6. Concretamente en su art. 11, "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 dadas por sus superiores. Los trabajadores expresamente, están obligados: a) Recibir las enseñanzas sobre Seguridad e Higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por la empresa o en las Instituciones del Plan Nacional. b) Usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su perfecto estado de conservación. c) Dar cuenta inmediata a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo..."; En cualquier caso, se puede advertir a través de la lectura del texto precedente, notables coincidencias con los contenidos del art. 29 de la LPRL.

De otro lado, señalar como la autonomía colectiva y sus diversos productos, juegan un importante papel en materia de prevención de riesgos⁷, al concretar, para un ámbito funcional y territorial concreto, de un lado las genéricas prescripciones legales y reglamentarias y, por otro, establece, en lo que aquí interesa, la tipificación de faltas y sanciones en materia de seguridad y salud de los trabajadores⁸.

Y una vez analizadas las normas de carácter estatal y las derivadas de la autonomía colectiva, deben considerarse los extremos referentes a la normativa de carácter internacional.

Así, en el articulado del Tratado de la Unión Europea, concretamente, en su Protocolo sobre Política Social, expresa lo siguiente: que se comparte con los Estados miembros las competencias para protección de la seguridad y salud de los trabajadores (art. 2.1), debiéndose adoptar a tal fin las directivas oportunas para armonizar las políticas comunitarias en esta materia⁹. Esta idea básica, ha ido pro-

7. Sobre el tema, vid. ampliamente, QUESADA SEGURA, R., *La autonomía colectiva en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997; GETE CASTRILLO, P., "El papel de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales. *Relaciones Laborales*, núm. 6, 1997, págs. 11-13; un ejemplo concreto, de la intervención de la autonomía colectiva en la materia de referencia, lo encontramos en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, que confiere al convenio colectivo –ya sea de sector o de empresa– la posibilidad de desarrollar las disposiciones existentes en materia de seguridad e higiene, para adaptarlas a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La afirmación anterior, ha sido expresada, por SANTIAGO REDONDO, K.M., "El acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva", en AA.VV., *La reforma pactada de las legislaciones laboral y de seguridad social*, Lex Nova, Valladolid, 1997, págs. 223 y 224; confirmando la posición anterior, vid., CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral...*, cit., pág. 438, "Así, en el Acuerdo interconfederal sobre Negociación Colectiva de abril de 1997 se incluía la seguridad, la salud y la prevención de riesgos laborales como un supuesto de contenido negociador que exige dos ámbitos de tratamiento: el del convenio colectivo (de ámbito superior) puede desarrollar las disposiciones existentes en materia de Seguridad e Higiene adaptándolas a lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, mientras que las medidas concretas a adoptar y los procedimientos a seguir deberían ser pactados en convenios de ámbito inferior, preferentemente de empresa".

8. Adviertase, sin embargo, como el art. 58 ET, no es suficiente por sí solo para dar cobertura a todos los aspectos que subyacen en el art. 29.3 LPRL, fundamentalmente por que se trata, a su vez, de una norma de remisión, así se expresa, GARCÍA MURCIA, J., "Los incumplimientos del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo como causa de despido disciplinario", en AA.VV., *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario: estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor "honoris causa" por la Universidad de Santiago de Compostela*, Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 1997, pág., 60.

9. Sobre esta cuestión, con carácter general, entre otros, vid., GONZÁLEZ ORTEGA, S. "La aplicación en España de las Directivas Comunitarias en materia de salud laboral", *Temas Laborales*, núm. 27, págs. 3-19, 1993; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F., "La Directiva Marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores y la adaptación del ordenamiento español", *Relaciones Laborales*, Tomo-I, 1991, págs. 1221-1253; GONZÁLEZ DE LENA ALVAREZ, F., "La materia laboral de seguridad en las Directivas Comunitarias", *Relaciones Laborales*, Tomo-I, 1989, págs. 1296-1306.

gresando en los textos jurídicos comunitarios. Así, su máxima expresión la constituye, precisamente, la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores (Directiva Marco). Pues bien, invocando expresamente tanto los mandatos constitucionales como las pautas de la Directiva Marco, la normativa europea en materia de seguridad y salud ha sido transpuesta al derecho español, básicamente, a través de la LPRL; en concreto y, entre otras muchas cuestiones, estableciendo diversas obligaciones para los trabajadores en materia de seguridad y salud. En cualquier caso, puede apreciarse una identidad sustancial de contenidos entre el art. 29 de la LPRL y el art. 13 de la Directiva Marco¹⁰.

Finalmente, el Convenio nº155, sobre Seguridad y Salud y Medio Ambiente de Trabajo, concretamente, el art. 19 establece que los trabajadores, con carácter general, deben cooperar al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empresario. Asimismo, se recoge la obligación de informar al empresario sobre cualquier situación que entrañe peligro o riesgo inminente para la vida o salud de los trabajadores.

3. Análisis de las obligaciones del trabajador enunciadas en el art. 29 de la LPRL.

3.1. *La naturaleza de las obligaciones del trabajador en materia de seguridad y salud laborales*

Las obligaciones del trabajador en materia de seguridad e higiene entendemos que tienen una naturaleza contractual¹¹, en la medida que es necesario el vínculo contractual previo para la aplicación de la normativa de referencia. Por otra parte, nos encontramos en presencia, cuando hablamos de obligaciones del trabajador en

10. Sobre la identidad de contenidos entre los arts 19. del ET, 11 de la OGSHT y 13 de la Directiva Marco, vid., GARCÍA ROSS, A. "Análisis presente y futuro del contenido obligacional del derecho de la Seguridad, Higiene y Salud en el Trabajo", *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, núm. 14, 1994, pág.67.

11. En la misma dirección, para afirmar la naturaleza contractual, sin perjuicio de su consideración, asimismo, como un deber público que pretende tutelar el interés colectivo a la salud y seguridad de los trabajadores Vid., GARCÍA ROSS, A., "Análisis presente y futuro del contenido obligacional...", cit., pág. 50.

materia de prevención, de obligaciones de carácter secundario¹², que dependen para su cumplimiento de una actividad previa empresarial¹³.

3.2. Contenido de las obligaciones del trabajador

El texto del art. 29 de la LPRL, en cuanto a su estructura, enumera de una parte, una serie de obligaciones de carácter general –pfo.1º–, y de otra, un conjunto de obligaciones de carácter particular¹⁴. Ahora bien, la enumeración de obligaciones realizada por el art. 29, no tiene carácter cerrado, pues fuera del mencionado artículo se regulan, asimismo, otras obligaciones del trabajador en la materia¹⁵. De otro lado, señalar, que las obligaciones concretas enumeradas en el pfo. 2º, constituyen en todo caso expresión de las reglas más generales expuestas en el pfo.1º; redactadas de manera más amplia, pues al ser esta, una materia necesariamente técnica, se hace necesario la presencia de una reglamentación posterior que fijará el contenido concreto y estricto de las obligaciones¹⁶.

En este contexto, la LPRL establece las siguientes obligaciones de carácter general:

a) Deber de autoprotección. Se está pensando en el “factor humano” que tiene gran incidencia en la producción de diversos eventos dañosos, con indepen-

12. Así lo entienden también GONZÁLEZ ORTEGA, S./APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995...*, cit., pág. 189 y SALA FRANCO, T./ARNAU, F., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, pág. 117.

13. En todo caso, el cumplimiento de esos deberes u obligaciones se deberán adaptar a las circunstancias concretas de cada trabajador –capacidad, experiencia, formación, instrucciones del empresario...– que modalizan su contorno para la exigencia de responsabilidades, esta opinión la expresa con claridad, MONTOYA MELGAR, A., “Los deberes del trabajador en materia de seguridad en el trabajo y la sanción a su incumplimiento, en AA.VV., *Cuestiones Actuales sobre el despido disciplinario...*, cit., págs. 51-52.

14. Idéntica estructuración en GARCÍA ROSS, A., “Análisis presente y futuro del contenido obligacional...”, cit., pág.63

15. Vid., concretamente los arts. 19 y 22 LPRL.

16. Sobre el tema, se pueden citar, entre otras normas, con carácter general, RD 486/1997 de 14 de abril, que establece las disposiciones mínimas en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo; RD 485/1997, de 14 de abril, que contiene disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo; al respecto, una análisis del contenido de los Decretos referenciados, GARRIGUES GIMÉNEZ, A., “Los RR.DD. 485/1997, 486/1997,487/1997,488/1997: El largo camino hacia la transposición de las directivas específicas ex artículo 16.1 de la Directiva Marco 89/391/CEE”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm.7, 1998, págs. 205 y ss.

dencia del cumplimiento por el empresario de sus obligaciones; de ahí que el trabajador deba velar por su seguridad, pero también de la de terceras personas –ya sean compañeros de trabajo, o personas que realizan actividades profesionales en la empresa, pero que no pertenecen a ella.

b) Deber de obediencia. El empresario debe establecer los mecanismos de seguridad y prevención necesarios para el correcto desarrollo de la actividad laboral; ahora bien, estos mecanismos son ineficaces, si el trabajador no hace uso de ellos, en consecuencia, se establece la obligación para el trabajador de eliminar los riesgos residuales, por eso el trabajador debe acatar y obedecer las órdenes o instrucciones del empresario.

c) El deber de colaboración. Se trata del deber de cooperación –ubicado en el apdo.6º del pfo. 2º–, cuyo contenido se circunscribe al siguiente objeto: el trabajador, a través del contrato de trabajo, y en concreto en materia de seguridad e higiene, está obligado y debe al empresario una cierta conducta que sirve para determinar su cumplimiento contractual; consistente, en una actitud o predisposición a cumplir su prestación en un sentido amplio, más allá de las obligaciones legales o en función de ordenes concretas¹⁷. Por tanto, a no ser que se deduzcan obligaciones concretas de este principio general¹⁸ la excesiva generalización conduce a una falta de eficacia del referido precepto.

Por otro lado, a fin de delimitar adecuadamente el alcance de las obligaciones de carácter general, se establecen en la LPRL diversas obligaciones de carácter específico:

a) Usar adecuadamente los equipos de trabajo¹⁹. Constituye una manifestación del deber de diligencia, e indirectamente del de obediencia²⁰. Se trata de una respuesta a la obligación del empresario de proporcionar equipos adecuados²¹. En

17. Así, en referencia a la buena fe como criterio integrador de las obligaciones del trabajador, vid., ROMÁN DE LA TORRE, M.D., *Poder de dirección y contrato de trabajo*, Grapheus, Valladolid, 1992, págs. 257-266; en el mismo sentido, GARCÍA ROSS, A., “Análisis presente y futuro del contenido obligacional...”, cit., pág.67.

18. Cfr., art. 21.4 LPRL.

19. Cfr., art. 4.6 LPRL.

20. Así lo entiende, GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo”, en AA.VV, *La prevención de riesgos laborales. Aspectos claves de la Ley 31/1995*, Cood. A. OJEDA, M.R. ALARCÓN y M.J. RODRÍGUEZ, Aranzadi, Pamplona, 1996, pág.219.

21. Cfr., art.17 LPRL.

cualquier caso, las mencionadas obligaciones no presenta un carácter homogéneo y, se articularán de acuerdo con la naturaleza de esos objetos y teniendo en cuenta, siempre, los riesgos previsibles para el trabajador²².

b) Utilizar correctamente los medios o equipos de protección individual²³. Se trata de una expresión inmediata del deber de obediencia, aunque también lo puede ser del deber genérico de diligencia²⁴. Su cumplimiento depende del previo cumplimiento por parte del empresario de su obligación de facilitarlos²⁵ Por otra parte, esta obligación concreta, viene modalizada por el hecho de que el trabajador haya recibido instrucciones al respecto; de igual modo, debería incluirse en una interpretación amplia, el deber de conservación de los medios de protección²⁶. En fin, es importante, la consideración de este deber²⁷, dadas las nefastas consecuencias que para el trabajador se derivan de su incumplimiento.

c) Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes. Estamos hablando de aquellos mecanismos que suelen instalarse en los equipos mecánicos para que el trabajador –o algún miembro de su cuerpo– acceda a una zona de peligro. Es una obligación similar a la anterior; sin embargo, aquí, se trata de una obligación de no inutilizar los dispositivos de seguridad que deben estar preestablecidos y en funcionamiento para su uso por los trabajadores. Las normas reglamentarias establecerán concretamente cuáles son los dispositivos de seguridad y las formas obligatorias de instalación por parte del empresario²⁸.

22. Vid., sobre esta cuestión, más especificaciones en el RD 1215/1997, de 18 de julio, que establece las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo

23. Cfr., art.4.8 LPRL

24. En idénticos términos, GORELLI HERNÁNDEZ, J., *Ibid.*, pág. 221.

25. Cfr., art.17.2 LPRL

26. En este sentido, GORELLI HERNÁNDEZ, J, *Ibid.*, pág. 221.

27. Desarrollado por el RD 773/1997, de 30 de mayo, que contiene las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

28. Es significativa, dentro del campo de la seguridad industrial, la relación que aquí se establece con el art. 41 LPRL, donde se instituyen una serie de obligaciones de carácter informativo; en concreto, se debe facilitar cierta información que debe ser suministrada por los fabricantes, suministradores e importadores al empresario, y éste, a su vez, a los trabajadores. Por otra parte, de acuerdo con el desarrollo de los arts. 8 A y 118 del Tratado de la CEE la Unión Europea, ha elaborado un conjunto de Directivas con la finalidad de establecer los requisitos esenciales de seguridad y cuyo cumplimiento es

d) Obligación de informar inmediatamente al superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para la realización de actividades de prevención. Constituye una manifestación del deber de buena fe. Esta es una obligación de carácter primario y no mediatizada por una actividad previa empresarial. En cuanto al contenido exacto del deber de información, deber ser inicialmente valorado por el trabajador con un criterio de lógica ordinaria, sin perjuicio de que, en un momento posterior la situación pueda ser objetivable, y en consecuencia entender que existe un incumplimiento este deber de información.

e) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente a fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Vistas las anteriores especificaciones y, la estrecha interrelación, entre las distintas obligaciones en materia de prevención, es evidente el carácter admonitorio y reiterativo del precepto.

4. Otras obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

4.1. Formación

El art. 19 de la LPRL hace referencia a la obligación empresarial de garantizar al trabajador una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Por una parte, en lo que respecta a la naturaleza jurídica, la obligación laboral de formación se encuadraría dentro de las que generan deber obediencia en la materia –sin excluir, su incorporación dentro del deber de buena fe–. Por otra parte, se debe recordar el contenido del art. 19.4 del ET, donde se indica que la formación, que tiene un coste, no podrá correr a cargo del trabajador; deberán impartirse dichas enseñanzas dentro de las horas de trabajo, o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas. Pues bien, situados en el contexto formativo, la previsión del art 19 de la LPRL establece similares pronunciamientos, respecto de la materia que nos ocupa, que los establecidos en el citado precepto estatutario.

...
necesario para la libre comercialización de un producto en cualquier país europeo, esta mención, junto con una lista de Directivas transpuestas al ordenamiento español, se puede consultar en SALA FRANCO.T/ARNAU, F., *Comentarios ...*, cit., págs. 168-171.; sobre este tema, cfr., la Ley 21/1992 de Industria, especialmente los arts. 8 a 18, que se ocupan de la seguridad industrial; también citar, un desarrollo concreto en el RD 1435/1992, de 27 de noviembre sobre requisitos esenciales de seguridad y salud en las máquinas.

Asimismo, a fin de delimitar adecuadamente el alcance de la obligación de formación, es necesario establecer en qué momento de la dinámica de la relación laboral es preciso proporcionar la formación necesaria, determinante por otra parte, de la obligación del trabajador. Pues bien, la LPRL, establece, al respecto, los siguiente momentos²⁹: con la contratación, independiente del tipo de contrato formalizado-; cuando se ponga en práctica la movilidad funcional por parte del empresario; cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo³⁰. En cualquier caso, se debe recordar, que la formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo, en función de cada trabajador y además adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, además de repetirse, si fuera necesario³¹. De otro lado, la formación, se podrá impartir por la empresa con medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste, en ningún caso, recaerá sobre los trabajadores³².

4.2. Revisiones médicas

El art. 22 de la LPRL establece la obligación del trabajador de someterse a la vigilancia médica de su salud. La norma, dispone que las revisiones médicas tienen un carácter voluntario, si bien se exceptúan de ese carácter, y por tanto serían obligatorios, los que previo informe de los representantes de los trabajadores, sean necesarios para evaluar sus efectos en las condiciones de trabajo o para verificar si el estado de la salud del trabajador constituye un riesgo para sí mismo o para terceras personas. En todo caso, debe valorarse la incidencia constitucional del precepto, en la medida de que pueda existir una vulneración del art. 18 de la CE³³. En cual-

29. Vid., art.19.1, pfo.1º LPRL

30. En el momento que se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, sería deseable medir el impacto de los cambios para establecer las necesidades formativas en la materia de prevención de riesgos.

31. Vid., art 19.1., pfo.2º LPRL

32. Vid., art.19.2, in fine, LPRL

33. Tal y como lo entiende la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, así, en lo relativo a la titularidad del derecho, dispone que “*Los derechos a la imagen y a la intimidad personal y familiar reconocidos en el art. 18 de la CE aparecen como derechos fundamentales estrictamente vinculados a la propia personalidad, derivados sin duda de la <dignidad de la persona>, que reconoce el art. 10 de la CE y que implican la existencia de un ámbito propio y reservado frente a la acción y conocimiento de los demás, necesario –según las pautas de nuestra cultura– para mantener una calidad mínima de vida humana...*” (STC 231/1988, FJ 3º), con la siguiente precisión en lo concerniente al objeto y contenido, “*La Constitución garantiza la intimidad personal <art.18.1>, de la que forma parte la intimidad corpo-*

quier caso, esta actividad de vigilancia de la salud de los trabajadores se realiza por el empresario a los efectos de cumplir las determinaciones legales en la materia³⁴. Ahora bien, podemos deducir de lo expuesto hasta aquí, que el empresario cumple con su obligación legal poniendo a disposición del trabajador los medios necesarios para la realización de los exámenes médicos correspondientes; otra cuestión, asimismo importante, sería la consistente en determinar, en qué momento, el trabajador deberá someterse, necesaria e incondicionadamente, a la revisión establecida por su empresario.

Ahora bien, al establecerse por la norma, una serie de requisitos a fin de que la revisión sea efectiva, entendemos que la imposición de revisiones médicas es una cuestión revisable judicialmente³⁵. Por otra parte, concretar que las revisiones son factibles cuando así lo establezca una norma legal para determinadas actividades³⁶.

En cuanto a las previsiones normativas relativas al tratamiento y utilización de los datos obtenidos en las revisiones médicas, el precepto indica que únicamente pueden ser conocidos por aquellas personas que en razón de su función en la empresa o en la organización del trabajo, lo necesiten. En cualquier caso, sobre ellos recae

...
*ral, de principio immune, en las relaciones jurídico públicas que ahora importan, frente a toda indagación o pesquisa que sobre el cuerpo quisiera imponerse contra la voluntad de la persona, cuyo sentimiento de pudor queda así protegido por el ordenamiento, en tanto responda a estimaciones y criterios arraigados en la cultura de la comunidad [...] [ahora bien] la intimidad personal puede llegar a ceder en ciertas y en cualquiera de sus diversas expresiones, ante exigencias públicas, pues no es éste un derecho de carácter absoluto" (STC 37/1989, FJ 7º); Asimismo, sobre este tema, con carácter general, puede consultarse la obra de GOÑI SEIN, J.L., *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Cívitas, Madrid, 1998, págs. 21-37; también, con carácter específico, vid., SÁNCHEZ TORRES, E., "El derecho a la intimidad del trabajador en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales", *Relaciones Laborales*, nº 20, 1997, págs. 95 y ss.; de igual modo, FERNÁNDEZ VILLAZÓN, L.A., "Vigilancia de la salud y derechos de la persona del trabajador (comentario al art. 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales)", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 82, 1997, págs. 221 y ss..*

34. Cfr., arts. 14.2, 15 y 16 LPRL.

35. En este sentido, GORELLI HERNÁNDEZ, J., "Obligaciones y responsabilidades...", cit., pág. 236.

36. Al respecto, entre otros, cfr., RD 488/1997, de 14 de abril, que establece disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización; RD 665/1997, de 12 de mayo, que regula la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición de agentes cancerígenos; RD 664/1997, de 12 de mayo, que regula la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.

un deber de sigilo. Además, las revisiones médicas³⁷ deberán ser efectuadas por personal técnico especializado –antes los servicios médicos de empresa, ahora las entidades encargadas de los servicios de prevención en la empresa–.

5. Consecuencias del incumplimiento por parte de los trabajadores de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales

5.1. Caracterización general

El art. 29 de la LPRL en su párrafo tercero establece de forma clara y contundente que las obligaciones establecidas en el mencionado precepto, tienen la consideración a todos los efectos, de incumplimientos laborales³⁸, principalmente por lo que se refiere a la posibilidad de adoptar por el empresario medidas de carácter disciplinario³⁹. Las facultades disciplinarias se ejercitarán según la graduación del incumplimiento que establecen los convenios colectivos⁴⁰, pudiendo llegar

37. Sobre este tema, un aspecto concreto, en TOLOSA TRIBIÑO, C., “El secreto profesional de los médicos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, *Relaciones Laborales*, núm. 20, págs. 125 y ss.

38. La LPRL, al abordar el régimen de las consecuencias sancionadoras, atiende exclusivamente a la vertiente jurídico privada de esas faltas, asignándoles puras consecuencias contractuales; por tanto, se excluye la posible punibilidad de carácter administrativo. Por otro lado, sin embargo, es plausible pensar en otro tipo de sanciones, ya sean penales –delitos de peligro, lesiones, homicidios, daños patrimoniales–, ya sean de tipo civil –frente al empresario, otros trabajadores o terceras personas– con fundamento en los arts. 1902 y 1903 del C.c. Esta problemática, es expresada, con acierto, por MONTOLYA MELGAR, A., “Los deberes del trabajador en materia de seguridad...”, cit., págs., 53-55; en esta línea, GARCÍA MURCIA, J., “Los incumplimientos del trabajador en materia de seguridad...”, cit., pág.58, afirmando, efectivamente, que la responsabilidad disciplinaria, no es la única que puede asumir el trabajador; Por otra parte, la situación descrita de compatibilidad entre las distintas responsabilidades, es posible, en la medida de que la exigencia de responsabilidad, ya sea por vía civil, penal o laboral, utilizada para reparación de daños y perjuicios causados por la actuación del trabajador, tienen distinta naturaleza jurídica y persiguen objetivos diferentes, así lo ha entendido, ALFONSO MELLADO, C., *Indemnizaciones entre el empresario y trabajador antes y durante el desarrollo de la relación laboral*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, págs. 82 y ss.; en la misma línea, aunque argumentado la compatibilidad de las distintas responsabilidades empresariales, vid., GONZÁLEZ ORTEGA, S./APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995...*, cit., págs.267-268.

39. En esta línea, ALONSO OLEA, M./CASAS BAAMONDE, M.E, *Derecho del Trabajo*, cit., pág.232.; GONZÁLEZ ORTEGA, S./APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995...*, cit., pág. 192.; GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Aranzadi, Pamplona, 1997, pág. 162.

40. Siendo así, sin embargo, se puede plantear problemas, debido a la ausencia de previsiones normativas en el convenio colectivo respecto de la tipificación de las faltas, con acierto GARCÍA MURCIA, J., “Los incumplimientos del trabajador en materia de seguridad...”, cit., pág. 61, señala que el propio art.29 LPRL podría ser visto también como un catálogo de infracciones en la materia.

incluso al despido. Por otra parte, en lo que concierne al ámbito subjetivo de aplicación de este precepto, se extienden las mencionadas facultades disciplinarias tanto sobre los trabajadores por cuenta ajena, como sobre los funcionarios⁴¹ y socios de cooperativas de trabajo asociado⁴².

5.2. *Faltas y sanciones de los trabajadores. Breve descripción del procedimiento sancionador*

El art. 58 del ET reconoce la facultad del empresario de sancionar a los trabajadores frente a incumplimientos laborales⁴³ de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o convenios colectivos.

Por otra parte, se establece la necesidad de seguir un procedimiento que garantice la regularidad de la actuación empresarial y no deje al trabajador en situación de indefensión. Concretamente, para las faltas graves y muy graves requiere una comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que motivan la sanción⁴⁴; asimismo, en caso de que el trabajador sancionado sea representante –sindical o unitario– deberá abrirse por el empresario el necesario expediente contradictorio⁴⁵. Por lo que se refiere a los requisitos for-

41. Concretamente, las responsabilidades respecto de los funcionarios y personal estatutario se sustanciará básicamente a través del Reglamento de Régimen Disciplinario (RD 33/1986, de 10 de enero) para la Administración del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en las leyes autonómicas de función pública y normativa de desarrollo para sus propios cuerpos de funcionarios.

42. El régimen disciplinario de las cooperativas se establecerá a partir de lo dispuesto en los Estatutos y Reglamentos de Régimen interior de cada cooperativa, por remisión de las leyes de cooperativas, ya sea la estatal –General de Cooperativas–, como las autonómicas.

43. En referencia al ejercicio del poder disciplinario empresarial, como manifestación del poder de dirección, con carácter general se pueden consultar las siguientes obras FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *El poder disciplinario en la empresa*, Cívitas, Madrid, 1991 y CASTRO ARGÜELLES, M.A., *El régimen disciplinario en la empresa*, Aranzadi, Pamplona, 1993.; Ahora bien, en relación al fundamento de las facultades sancionadoras en el ámbito de la prevención de riesgos, señalar como el empresario necesita contar con un instrumento eficaz, adecuado y suficiente para hacer cumplir en su empresa las obligaciones que corresponden a otros sujetos –los trabajadores–, esta afirmación la expresa GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y sanciones...*, cit., pág. 153.

44. Cfr., art. 58.2 ET.

45. Vid., arts. 68 a) ET, 10.3 LOLS y 114.2 LPL., que establecen la necesidad del mencionado expediente contradictorio cuando el trabajador ostenta la cualidad de representante –ya sea unitario o sindical–, ya que, por el contrario, su ausencia determinará necesariamente la nulidad de la sanción.

males, se deben mencionar, de igual modo, los establecidos en normas sectoriales. Sobre las sanciones⁴⁶ a imponer a los trabajadores se establecen unas limitaciones consistentes en prohibir aquellas sanciones que se concreten en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos de descanso o multa de haber⁴⁷.

Con respecto a los aspectos jurisdiccionales⁴⁸, la dicción del art. 58.2 ET, señala que las decisiones empresariales serán revisables ante la jurisdicción competente⁴⁹. Así, el trabajador podrá impugnar la sanción mediante una demanda que habrá de ser presentada en el plazo de 20 días hábiles siguientes a aquel en que se haya producido⁵⁰. Asimismo, corresponderá al empresario probar la realidad de los hechos imputados, sin que puedan admitirse otros motivos de oposición a la demanda que los alegados en el momento de justificar la sanción⁵¹. De otro lado, la Ley procesal establece los distintos pronunciamientos que puede emitir el juez en la correspondiente sentencia⁵²:

a) Confirmar la sanción, cuando se haya acreditado el cumplimiento de la exigencias de forma y la realidad del incumplimiento imputado al trabajador, así como su entidad.

b) Revocarla totalmente, cuando no haya sido probada la realidad de los hechos imputados al trabajador o éstos no sean constitutivos de falta.

46. Vgr., una referencia, meramente indicativa, la podemos encontrar en el Acuerdo Interprofesional de Cobertura de Vacíos (AICV [BOE de 9 de junio de 1997]), que prevé, la siguiente tabla de sanciones: para falta leve, amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días; para falta grave, suspensión de empleo y sueldo de tres a catorce días, y para faltas muy graves, suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado de centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año, y despido disciplinario.

47. Cfr., art. 58.3 ET.

48. Respecto al tratamiento procesal de las sanciones, vid., con carácter general, BAYLOS GRAU, A/CRUZ VILLALÓN, J./FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., *Instituciones de derecho procesal laboral*, Trotta, Madrid, 1995, págs. 347 y ss.

49. Vid., arts. 114-115 LPL.

50. Vid., arts. 114.1 y 103 LPL.

51. Vid., art. 114.3 LPL.

52. Cfr., art. 115 LPL.

c) Revocarla en parte, cuando la falta cometida no haya sido adecuadamente calificada; en ese caso el juez podrá autorizar la imposición de un falta adecuada a la gravedad de la falta.

d) Declararla nula:

– Si hubiese sido impuesta sin observar los requisitos formales establecidos legal o convencionalmente o cuando éstos presenten defectos de tal gravedad que no permitan alcanzar la finalidad para la que fueron requeridos.

– Serán nulas⁵³, asimismo, las sanciones impuestas a los representantes de los trabajadores, sin la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que perteneciera el trabajador; así como dar audiencia a los delegados sindicales, respecto de los trabajadores afiliados a un sindicato.

En contra de las sentencias dictadas en estos procesos no cabrá recurso alguno, salvo en el caso de faltas muy graves apreciadas judicialmente.

Para terminar el presente apartado, es necesario, poner de relieve la incidencia del factor tiempo⁵⁴ en el ejercicio de la facultad sancionadora, señalando como las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido⁵⁵.

5.3. Vías para la extinción disciplinaria del contrato

Se establecen fundamentalmente dos vías para el despido, conectadas con las obligaciones especificadas en el párrafo 2º del art. 29 de la LPRL. Por un lado, la establecida en el art. 54.2.d), trasgresión de la buena fe contractual⁵⁶, esto es, cuando el trabajador elude la exigencia del cumplimiento contractual conforme a

53. Cfr., art. 115.2 LPL.

54. Una aproximación sobre la materia de referencia, se puede encontrar en TORTUERO PLAZA, J.L., "Prescripción y caducidad de las faltas laborales del trabajador", en AA.VV., *Estudios sobre el despido: homenaje al Profesor Alfredo Montoya Melgar en sus veinticinco años de Catedrático de Derecho del Trabajo*, Universidad de Madrid, Madrid, 1996, págs. 375 y ss.

55. Cfr., art. 60.2 ET.

56. Respecto a la trasgresión de la buena fe como causa de despido, vid., IGLESIAS CABERO, M., "Trasgresión de la buena fe contractual", en AA.VV., *Estudios sobre el despido disciplinario*, ACARL, Madrid, 1989, págs. 357 y ss.

una conducta honesta. Por otro lado, la otra vía se concreta a través del art. 54.2.b.), extinción disciplinaria por desobediencia⁵⁷ del trabajador a las órdenes e instrucciones dadas por aquél en el uso regular de sus facultades directivas. Sin embargo, se plantea, de forma importante, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales el juego del *ius resistentiae*⁵⁸, admitiendo que la obligación de obedecer tiene unos límites objetivos⁵⁹; frente a la posición descrita, surge una corriente jurisprudencial importante todavía que mantiene la máxima de *solve y repete*. Por tanto, nos encontramos ante una decisión unilateral del empresario, emisión de una orden ilegal –pero con presunción *iuris tantum* de legalidad–, que supone, en todo caso, unas consecuencias negativas para el trabajador. En suma, se puede concluir, que la reparación del perjuicio causado al trabajador, si ello es posible, se desplaza al momento en que los tribunales se pronuncien sobre la cuestión. En cualquier caso, es preciso recordar que la posibilidad de despido surge para el empresario cuando los incumplimientos en materia de prevención que se reconducen en última instancia a los supuestos contemplados en el art. 54.2: deben cumplir, en todo caso, los requisitos de ser incumplimientos contractuales, graves y culpables⁶⁰.

Por otra parte, llamar la atención con respecto a la modalización que supone a la hora de integrar la causa de despido la limitación derivada del cumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laborales, de forma que su incumplimiento –del empresario– genere un riesgo grave para la salud del trabajador⁶¹.

57. De este modo, la indisciplina y desobediencia constituyen el reverso de la obligación del deber de obediencia contemplado en el ET –arts. 5 a) y c) y 20–, sobre los que se asienta el poder de dirección y control de la actividad laboral que el ordenamiento jurídico laboral atribuye al empresario, así se expresa, SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C., “La indisciplina y desobediencia como causas de extinción del contrato”, AA.VV., *Presente y futuro de la regulación del despido* (Dir. J.Castiñeira), Aranzadi, Pamplona, 1997, págs. 416-417.

58. Vid., especialmente, arts. 21.2 y 4 LPRL.

59. Como advierte GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Deber de obediencia y despido por desobediencia”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 87, págs. 99-100, La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece una nueva regulación en la materia, así, las facultades directivas del empresario se encuentran limitadas por el previo cumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad laboral, de manera que el incumplimiento previo del empresario, si supone un peligro para la integridad física del trabajador, dará lugar al derecho a resistencia de éste; En el mismo sentido, pero sobre la base de la normativa anterior a la LPRL, ya se pronunciaban, FERNÁNDEZ MARCOS, L., *La seguridad e higiene en el trabajo como obligación contractual y como deber público*, MTSS, 1975, pág. 115 y PENDAS DÍAZ, B., “Los cuatro deberes básicos de seguridad e higiene en el trabajo”, *Actualidad Laboral*, núm. 26, 1986, págs. 1331 y 1332.

60. Vid., supra, nota núm. 39.

61. Vid., sobre esta cuestión, entre otras, STSJ Valencia, 26 de febrero de 1992 (AS 1992, 935); STSJ Cantabria, 17 de abril de 1991 (AS 1991, 2551).

5.4. *Imprudencia temeraria y la calificación de accidente de trabajo*

La Ley General de Seguridad Social configura una definición de accidente de trabajo⁶² ciertamente amplia⁶³, de manera que se define una presunción de accidente de trabajo respecto de toda lesión que sufra el trabajador durante el tiempo y lugar de trabajo. La presunción anunciada no decae siquiera en los supuestos de concurrencia civil o criminal de compañero del trabajador accidentado o de un tercero. En consecuencia, el incumplimiento flagrante de otro trabajador de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laborales no impide la calificación de accidente de trabajo; tampoco impide la calificación cuando el trabajador haya actuado con imprudencia profesional. Vistas así las cosas, y teniendo en cuenta las premisas doctrinales sobre la materia y los razonamientos anteriores importa realzar ante todo, una conclusión: únicamente se eludirá la calificación de accidente de trabajo cuando estemos ante un supuesto de fuerza mayor extraña, o en los supuesto de imprudencia temeraria. En efecto, en el supuesto de imprudencia temeraria, el trabajador estaría, por un lado, sometido a la facultad disciplinaria del empresario y por otro, su conducta tendría evidentes repercusiones en materia de prestaciones. La no calificación de un accidente como de trabajo, implica una diferencia cierta en la intensidad de la prestación otorgada por el sistema de seguridad social –sistema de cálculo de las prestaciones, prestaciones específicas para accidente de trabajo; recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene–, así como mayores dificultades en el acceso a la prestación en la medida de que el legislador exige tener efectuados determinados períodos de carencia a efectos de tener derecho a las prestaciones.

Ahora bien, la doctrina jurisprudencial⁶⁴, entiende que se produce imprudencia temeraria en la actuación del trabajador: cuando se obra con desprecio a las más elementales normas de prudencia; lo que supone un desprecio al peligro que puede correrse y un claro menosprecio a la propia vida y al instinto de conservación. Delimitada, en los términos anteriores, la imprudencia temeraria, un siempre descuido –imprudencia profesional– o una actitud poco cuidadosa no constituyen un supuesto de imprudencia temeraria.

62. vid., art.115 LGSS.

63. Claro exponente de la posición expresada en el texto ALONSO OLEA, M./TORTUERO PLAZA, J.L., *Instituciones de Seguridad Social*, Cívitas, Madrid, 1997, págs. 56-90.

64. Vid., entre otras, STSJ Valencia 3 de diciembre de 1992 (AS 1992, 6427); STSJ Castilla-La Mancha 29 de octubre de 1992 (AS 1992, 5304); STSJ Andalucía 8 de marzo de 1995 (AS 1995, 1018); STSJ Cataluña 28 de septiembre de 1993 (AS 1993, 3859).

5.5. *El recargo de prestaciones en materia de seguridad social*

La Ley General de Seguridad Social establece la posibilidad de un recargo de prestaciones –entre un 30%-50%– en caso de accidente o enfermedad profesional, cuando con carácter general, no se han observado las medidas generales o particulares en materia de seguridad e higiene⁶⁵. La responsabilidad recaerá sobre el empresario, que no podrá asegurar dicha responsabilidad⁶⁶. El mencionado precepto, en opinión de la doctrina mayoritaria, tiene un carácter estrictamente sancionador⁶⁷ respecto de la conducta omisiva del empresario.

Ahora bien, la cuestión se centra en determinar si el incumplimiento del trabajador de sus obligaciones concretas de seguridad e higiene disculpa al empresario del abono de esta responsabilidad económica; dicho de otra forma, se trata de ver hasta donde llegan las consecuencias de la conducta del propio trabajador. La imprudencia profesional –situación intermedia entre el cumplimiento de las obligaciones laborales y el incumplimiento extremo o temerario– no excluye la calificación de accidente de trabajo, a pesar del incumplimiento; sin embargo, dado el carácter sancionador, no debe imputarse recargo de prestaciones cuando la lesión se origina en un incumplimiento del trabajador sin que medie incumplimiento del empresario de la normativa de prevención de riesgos. En efecto, existen posiciones jurisprudenciales que no admiten en definitiva una presunción generalizada de incumplimientos empresariales⁶⁸ en esta materia⁶⁹, por otra, mantienen, de igual manera, que la imprudencia profesional o el exceso de confianza del trabajador exoneran de responsabilidad al empresario. En suma, según esas posiciones jurisprudenciales, no se impondrá el recargo de prestaciones cuando la lesión este originada por el incumplimiento de obligaciones por parte del trabajador: por no utilizar los equipos individuales de protección, cuando sean consecuencia de conductas descuidadas del

65. Con carácter general, sobre el tema de referencia, se puede consultar la obra, MONEREO PÉREZ, J.L., *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo: la modernidad de una institución tradicional*, Cívitas, Madrid, 1992.

66. Cfr., la equívoca dicción del art.15.5 LPRL.

67. Sin perjuicio, de otras posturas que configuran el recargo de prestaciones con elementos de carácter indemnizatorio, administrativo o penal, la mayoría de la doctrina define el recargo por su naturaleza sancionadora, así lo recogen, BARBERO MARCOS, J./MATEOS BEATO, A., *Aspectos prácticos de la ley de prevención de riesgos laborales*, Lex Nova, Valladolid, 1997, págs.219 y 220.

68. Es evidente, que una de las cuestiones fundamentales respecto de esta cuestión, se circunscribe a la determinación y concreción de los incumplimientos empresariales, vid., al respecto, ampliamente ALONSO OLEA, M./TORTUERO PLAZA, J.L., *Instituciones...*”, cit., págs. 134 y ss.

69. Vid., STSJ Andalucía, 21 de enero de 1992 (AS 1992, 151); STSJ Cataluña 5 de febrero de 1993 (AS 1993, 793); STSJ Castilla-Laón 31 de enero de 1995 (AS 1995, 107).

trabajador, por incumplimientos de los dispositivos de seguridad de las máquinas, por ignorar avisos, prohibiciones u órdenes del empresario⁷⁰. En esos supuestos, se califica el accidente de trabajo, pero se niega el recargo de prestaciones.

Por el contrario, otras posiciones jurisprudenciales entienden que el nexo de causalidad entre el incumplimiento del trabajador y el accidente de trabajo no se entiende debilitado por la actuación del trabajador, hasta llegar a entender improcedente su imposición⁷¹. En relación con la cuestión de la culpa *in vigilando* y a los efectos de conceder o no el recargo de prestaciones⁷²: apuntar, que se impondrá el recargo, si la empresa, nunca se ha cerciorado del uso por sus trabajadores de los mecanismos de seguridad puestos a su disposición⁷³.

Por otra parte, se plantea la cuestión referente a la concurrencia de culpas entre el trabajador y el empresario; debiéndose imputar la responsabilidad a los dos. En estos casos, la doctrina jurisprudencial puede inclinarse por declarar el derecho al recargo, si bien utilizando el incumplimiento del trabajador para regular a la baja la cuantía del recargo⁷⁴.

Para concluir, señalar que la imprudencia profesional no rompe el nexo de causalidad entre la conducta del trabajador y el accidente de trabajo. Ahora bien, en relación con lo anteriormente expuesto, es plausible tener en cuenta la conducta del trabajador a la hora de determinar el importe concreto del recargo; estableciéndose, además, un criterio de vinculación entre la infracción administrativa y el importe del recargo de prestaciones, más conforme con el espíritu y finalidad de la nueva normativa de prevención de riesgos laborales⁷⁵.

70. En esta línea, vid., STSJ Cataluña 14 de enero de 1992 (AS 1992, 279); STSJ Cantabria 11 de diciembre de 1992 (AS 1992, 5954); STSJ 17 de junio de 1993 (AS 1993, 2820); STSJ Valencia 17 de abril de 1991 (AS 1991, 2826); STSJ Andalucía 13 de mayo de 1992 (AS 1992, 2629); STSJ Cataluña 24 de mayo de 1993 (AS 1993, 2541); STSJ Navarra, 16 de enero 1997 (AS 1997, 326); STSJ País Vasco 17 de junio de 1997 (AS 1997, 1883).

71. En ese sentido, vid., SSTSJ Cataluña 21 de julio de 1997 (AS 1997, 3571) y 11 de febrero de 1997 (AS 1997, 1830); STSJ Asturias 24 de enero de 1997 (AS 1997, 214).

72. Vid., al respecto, la importante mención del art. 15.4 LPRL.

73. Vid., STSJ Aragón 12 de marzo de 1994 (AS 1994, 1317); STSJ Madrid 12 de mayo de 1992 (AS 1992, 2701); STSJ Andalucía 7 de junio de 1994 (AS 1994, 2390) STSJ País Vasco 13 de julio de 1993 (AS 1993, 3834).

74. Vid., STSJ País Vasco 30 de julio de 1993 (AS 1993, 3396); STSJ Castilla-León 9 de mayo de 1991 (AS 1991,3013); STSJ Cantabria 29 de marzo de 1993 (AS 1993, 1593).

75. Vgr., STS 19 de enero 1996 (RJ 1996, 112); STSJ Castilla-León, 26 de enero 1998 (AS 1998, 37); STSJ Navarra 10 de febrero de 1997 (AS 1997, 505).