

Elementos para una aproximación a la Responsabilidad de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales

Joseba Jauregi Apellaniz

Uno de los problemas que en reiteradas ocasiones se plantea a los profesionales de la prevención es el referente a la explicación de la responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, y el modo de hacer llegar a los mismos, y a las propias empresas, la importancia de concienciar en este tema adoptando posturas más proactivas.

La incompreensión de las empresas en relación a la supuesta falta de responsabilidad de los trabajadores, y las posturas un tanto etéreas de los sindicatos y trabajadores en orden a asumir responsabilidades sobre la cuestión, hacen que el ejercicio de la labor de técnico en prevención se convierta en un trabajo ingrato y poco reconocido por unos y otros, al menos en lo concerniente al tema que ahora nos ocupa. Es por ello ésta una cuestión que entendemos interesante y que no ha de responder a un afán de erudición o academicista.

La finalidad del presente escrito es intentar arrojar luces sobre una cuestión controvertida, y sobre la que se ha escrito con profusión

por parte de la doctrina jurídica, y jurisprudencia. Intentaremos ser lo más didácticos que seamos capaces evitando que nuestra pequeña aportación se convierta en un opúsculo carente de sentido y aplicabilidad práctica. Con ese ánimo, y pidiendo disculpas de antemano a quienes tras la lectura de éstas líneas lleguen al convencimiento contrario, iniciamos este breve estudio.

■ Fijación del problema

En materia de prevención de riesgos laborales sabido es que la empresa mantiene lo que se denomina como una deuda de seguridad con los trabajadores, de modo y

manera que como titular de una serie de instalaciones, maquinaria, procesos industriales, etc. por medio de los cuáles obtiene un beneficio económico, pero generando igualmente un riesgo para las personas por él contratadas, e introducidas dentro de ese proceso productivo, en buena lógica parece que la empresa ya sea persona física o jurídica, tiene que pechar con los posibles daños generados tanto para sus propios empleados, como para terceras personas ajenas a la relación laboral. Se trata de una especie de responsabilidad.

La finalidad última de las normas de prevención de riesgos laborales es la protección de la integridad física de los trabajadores.

Objetiva, o cuasi-objetiva. Es decir, que al crear ese riesgo (socialmente admitido) para la obtención de un beneficio particularizado e individualizado en un principio en la figura del empresario (aunque luego ese beneficio sea claramente trasladable a la sociedad en su conjunto) se exige que el beneficiado en primera instancia de la producción de esa serie de riesgos internos (dentro de la empresa) y externos (de puertas a fuera de la empresa) en caso de producirse daños sean satisfechos por el máximo responsable de generar ese riesgo, y también por quien se lucra de modo más directo, sin tener en cuenta su grado de culpabi-

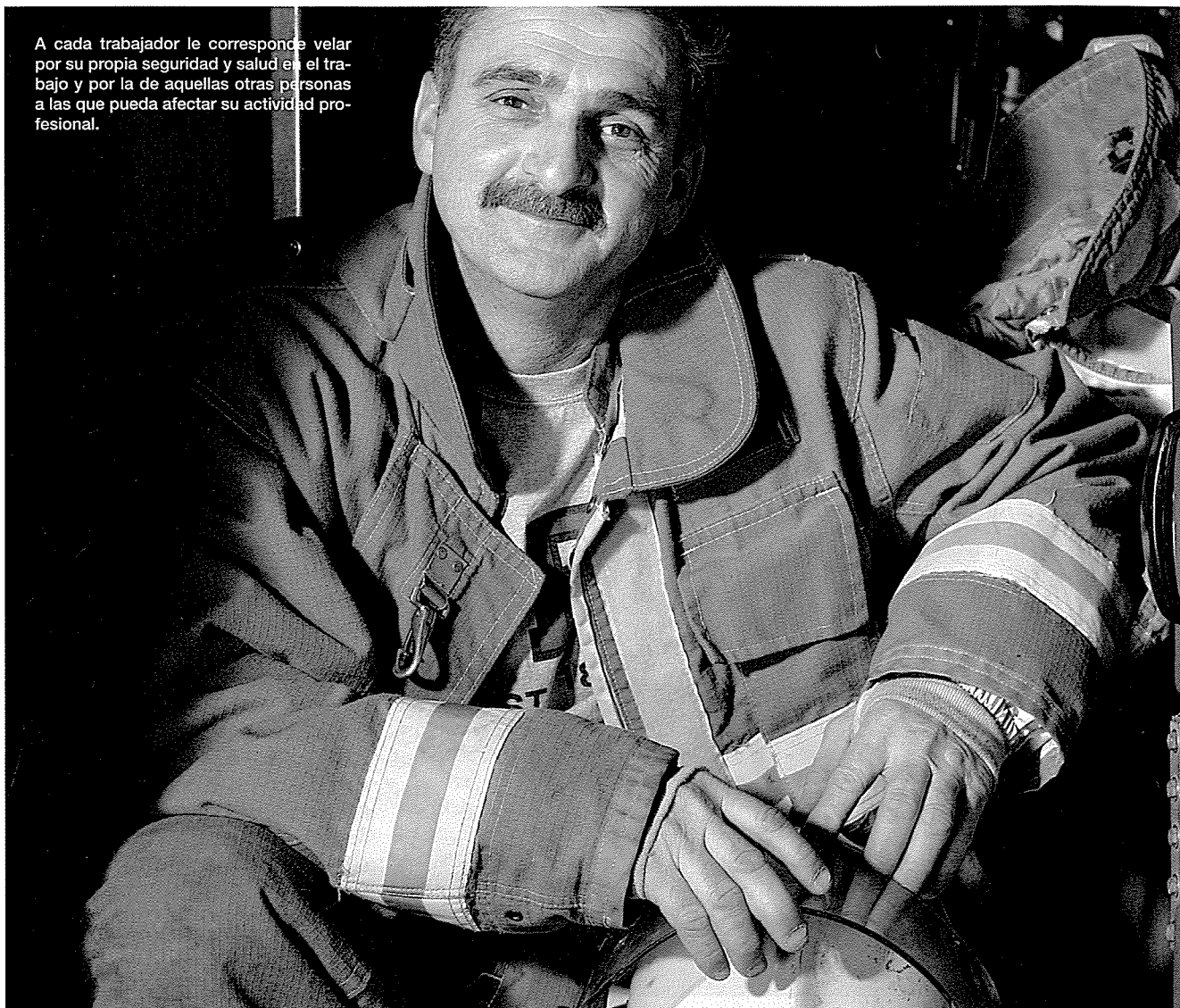
lidad, tan sólo demostrando la quiebra de normas en materia de seguridad laboral.

En el ámbito del derecho administrativo sancionador el incumplimiento de la normativa de seguridad, (podemos prácticamente asegurar) la responsabilidad es prácticamente ineludible para la empresas, aún cuando la empresa, o el empresario, haya actuado con el cuidado exigible a un "hombre razonable y prudente" (la figura del "reasonable and prudent man", tan invocada por la jurisprudencia anglosajona) llevando a cabo las exigencias derivadas de la amplísima y proli-

ja normativa vigente sobre la materia. Es decir, que en materia del derecho administrativo sancionador (LISOS) nos encontramos en la práctica

ante una responsabilidad objetiva, en la que demostrada la conexión entre un accidente laboral, y unos daños físicos más o menos importantes para un trabajador, automáticamente se aplica la sanción, dando inicio a la propuesta de sanción más el lógico inicio del proceso de recargo de prestaciones ante el INSS. Es conocida la dificultad que existente para que en vía administrativa se puedan salvar con éxito los expedientes sancionadores, pues se trata de una vía en la que los hechos descritos, prácticamente se consideran ocurridos tal y como manifiesta el funcionario actuante, siendo muy difícil modificar los hechos en base a parámetros distin-

A cada trabajador le corresponde velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional.



tos a los expuestos por la inspección, todo ello por el principio de legalidad de la administración, y por la presunción de veracidad de las actas administrativas. Únicamente se logran (entre comillas) ciertos éxitos derivados en la falta de forma de las actas sancionadoras, caducidad del proceso, etc. pero se trata de ganar tiempo, pues la administración en tanto en cuanto no haya prescrito la sanción, se girará de nuevo la propuesta de sanción y el ciclo se reinicia.

Junto a esta visión del estado de la cuestión desde la óptica de las organizaciones, podemos acercarnos a la perspectiva de la responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

En primer término no podemos hablar de una responsabilidad administrativa, ni tampoco de una responsabilidad penal, ni civil, en lo referente a trabajadores que no tengan atribuidas dentro de sus obligaciones normales y características de su trabajo el desarrollo de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

La LPRL establece en el artículo 29 que:

"A cada trabajador le corresponde velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional".

Ello significa que en principio los trabajadores también pueden incurrir en responsabilidades por incumplimientos de las obligaciones diferidas del aludido precepto. Esto significa que, por de pronto, aquellos trabajadores que sí realicen actuaciones como las referidas, pueden ser responsables, en función de su posición contractual, penales y civiles de los daños generados como consecuencia de un accidente laboral. Además el trabajador afecto puede ser responsable ante la empresa, pudiendo ser sancionados por el empresario, al amparo de su poder disciplinario. Esta situación debe ser considerada como altamente negativa y perjudicial, puesto que genera situaciones injustas para los trabajadores dedicados a trabajar en el sector de la prevención de riesgos laborales, y aunque generalmente no es usual que se dicten sentencias penales firmes a trabajadores (técnicos en prevención

en las diversas modalidades de gestión habilitadas por la normativa), la pena de banquillo ha de ser considerada como muy dura. La solución no puede pasar por penalizar al mensajero y a quienes más contribuyen a la mejora y concienciación en materia preventiva en las distintas organizaciones.

Fuera de éste ámbito, y en relación al resto de trabajadores que no realizan las descritas funciones especializadas, la responsabilidad queda circunscrita únicamente al marco de la responsabilidad disciplinaria interna en la empresa siendo esta la única vía de sanción y coacción establecida para los trabajadores.

■ Posibles soluciones al problema

Es ciertamente criticable la cerrazón de la administración, en el sentido de no entrar en el fondo de las cuestiones que se suelen plantear en los recursos que se originan frente a las actas de infracción, conformándose con solicitar al funcionario actuante si se ratifica en los hechos descritos en el acta, para

La lógica de cualquier actuación inspectora de un accidente de trabajo, exige la paralización inmediata de actividades en el centro de trabajo en tanto no se establezcan los medios de control efectivos, investigando la realidad de los hechos que han originado el accidente.



Se impone una valoración por el inspector de trabajo sobre la trascendencia de la inobservancia de los deberes normativos sobre prevención de riesgos laborales previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

proceder a ratificar la sanción dejando la vía administrativa cerrada. Este proceder es ciertamente frustrante para las empresas sancionadas, y a mayor abundamiento genera efectos negativos para la gestión preventiva, pues por un lado crea inercias negativas hacia las personas encargadas de gestionar la prevención en las distintas organizaciones, crea incompreensión, al no existir un criterio unificado en la interpretación de la normativa por la inspección de trabajo generándose que frente a supuestos iguales las sanciones no sean equiparables, y sobre todo, existe una cierta tendencia de prestar más atención al relato de los hechos que les

son facilitados antes que proceder a una investigación independiente de la realidad de lo acaecido.

La lógica por tanto de cualquier actuación inspectora o de comprobación de las circunstancias de un accidente de trabajo, exige por un lado, la paralización de actividades de manera inmediata en el centro de trabajo en tanto en cuanto no se establezcan los medios de control efectivos, investigando la realidad de los hechos que han originado el accidente evitando el conformismo de los hechos descritos por otros, y a posteriori si ha lugar, el inicio de los trámites sancionadores oportunos.

Si es cierto que la finalidad última de las normas de prevención de riesgos laborales es la protección de la integridad física de los trabajadores, y se ha considerado al empresario como un "deudor de seguridad" resulta adecuado exigir una mayor y más intensa política prevencionista a aquellas empresas cuya actividad entraña una mayor peligrosidad, de forma que el incumplimiento de sus obligaciones merece, igualmente un mayor y más intenso reproche jurídico. Pero entendemos que el reverso de la moneda ha de ser sin duda la mayor de las diligencias exigibles a los funcionarios actuantes, de modo que ante situaciones como la que se plantea actúen con la mayor "Lex Artis" posible y que las actas de infracción que deban emitir sean realizadas con la adecuada corrección y rigor técnico exigible a un funcionario tan cualificado, todo ello en aras a una correcta aplicación de una normativa tan profusa y a veces confusa, y sobre todo, en orden a un efectivo control de las situaciones de riesgo en los distintos centros de trabajo, debiendo exigirse en caso contrario las oportunas responsabilidades.

La LOITSS, en su artículo 3.1.2, establece la competencia de la inspección de trabajo para efectuar funciones de control sobre el cumplimiento de la normas en materia de prevención de riesgos laborales. La referida competencia ha sido definida y formulada con mayor amplitud por el artículo 9.1.a) de la LPRL, al establecer que corresponde a la autoridad laboral:

"La vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la condición de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la propuesta de sanción correspondiente, cuando comprobare una infracción a la normativa sobre prevención".

El binomio prevención-sanción aparece aquí como presupuesto de la intervención de los órganos inspectores. Ello no obstante debe considerarse de forma inseparable junto con las actuaciones dirigidas a hacer eficaz ese control en el plano de la seguridad en que se desarrolle la prestación objeto de la indagación, esto es, a través de la paralización de actividades y del desencadenamiento de procesos sancionadores.

Se impone por tanto, una valoración por el inspector de trabajo sobre la trascendencia y significación de la inobservancia de los deberes normativos sobre prevención de riesgos laborales previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. También, el artículo 11.3 del Reglamento de los Servicios de Prevención insiste en esa facultad del inspector de trabajo. Se trata, en

todo caso, de una medida cautelar a efectuar en aquellas situaciones que impliquen un riesgo grave e inminente para los trabajadores.

Una vez que se han expuestas distintas opciones que pueden guiar una posible solución a lo que venimos planteando es importante tener en cuenta lo planteado por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, sala de lo social, en sentencia de 19 de enero 2006, rec. 694/2005(1) En la citada sentencia se aborda el tema de la responsabilidad de empresa dedicada a la producción piezas de cerámica, por el accidente mortal de un trabajador de la organización. En la planteada demanda se recurre una sentencia de fecha 30-05-2005 dictada por el juzgado de los social núm. 3 de Badajoz, en la que se desestimaba la demanda formulada por Dña. Guadalupe y Dña. Carmen contra la empresa procesada y la aseguradora. Sin entrar en los motivos de naturaleza procesal que se plantean para la admisión del recurso de suplica ante el TSJ, y entrando en lo referente al incumplimiento de normas sustantivas ("culpa in vigilando"(2) por parte de la organización procesada) el Tribunal Superior de Justicia adopta el siguiente posicionamiento para absolver a la empresa.

Primeramente el alto tribunal establece una acotación conceptual de lo que se ha de entender por la responsabilidad de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Según el magistrado ponente esta responsabilidad es una responsabilidad cuasi-objetiva por los daños causados, siendo una responsabilidad que se arbitra en el seno de la responsabilidad laboral, quedando circunscrita en lo comprendido en el artículo 2 .a) LPL, que atribuye al orden social el conocimiento de las cuestiones litigiosas que se puedan plantear. Por tanto, hablar y considerar en éstos casos de una responsabilidad por culpa aquiliana(3), equivale según el tribunal sentenciador, a duplicar ésta por vía de la responsabilidad civil que nunca podrá ser universal como la prevenida en la legislación social ni equitativa entre los distintos damnificados, como la legislada, y más que ser una mejora social se torna en un elemento de inestabilidad y desigualdad. Así pues la responsabilidad por culpa en este ámbito, ha de ceñirse a su sentido clásico y tradicional, sin ampliaciones que están ya previstas e instauradas con más seguridad y equidad.

Clarificadas éstas cuestiones, el tribunal sentenciador procede a reiterar argumentos ya establecidos por la sentencia del tribunal de lo social, en el sentido que la empresa demandada en ningún momento incurre en culpa alguna en los hechos que originaron el fatal desenlace de su trabajador, puesto que la misma cumple taxativamente con la exi-

gencias que legalmente establece la normativa sobre prevención de riesgos laborales. Es decir que el vuelco de la carretilla se origina por una actuación imprudente del trabajador accidentado, pues la organización había cumplido con las exigencias de seguridad que le son exigibles. Así el equipo de trabajo tenía marcado CE, la carretilla poseía cinturón de seguridad, los pasillos cumplían con las especificaciones del RD 486/1997 sobre lugares de trabajo, el trabajador tenía la información y formación de rigor, y el equipo de trabajo también poseía dispositivos anti-vuelco. En este estado de cosas el accidente se origina por un acción imprudente del trabajador, que consistió en colocar una vigueta en la zona de tránsito, y circulando con las uñas elevadas, impactó con una rueda en ella, lo que provocó el vuelco cuya causa fue, por tanto, el impacto y el alto centro de gravedad de la máquina que suponían las pinzas elevadas, cuando estaba aconsejado circular con las pinzas bajadas.

Finalmente el tribunal establece qué se ha de entender por deuda de seguridad, para finalmente entroncar el fundamento de su decisión. Según el magistrado ponente la deuda de seguridad no se agota con darles medios normales de protección a los trabajadores, sino que viene además obligado a la adecuada vigilancia del cumplimiento de sus instrucciones, que deben tender no sólo a la finalidad de proteger a los trabajadores del riesgos genérico que crea el servicio encomendado, sino además la prevención de las ordinarias imprudencias profesionales, pudiendo impedir si fuera necesario la actividad laboral de quienes incumplan el debido uso de aquellos. Las precitadas conductas de vigilancia y cuidado en materia de seguridad, no tienen que ser continuadas y verterse específicamente sobre cada trabajador, supuesto absurdo que haría imposible el desarrollo de todo trabajo, bastando con que el interesado disponga de los medios de seguridad eficaces y reglamentariamente ordenados, éste advertido seriamente de la obligatoriedad de su uso, sometido a la fiscalización que al respecto proceda con la periodicidad razonable y sujeto a las medidas disciplinarios que merezca por prescindir de tales instrumentos o desobedecer la orden de emplearlos. En el caso de autos la empresa no ha infringido tal deber pues no puede entenderse que en la tarea que desempeñaba el malogrado trabajador, debiera permanecer siempre alguien supervisándola; ello supondría en ciertas empresas que hubiera tantos supervisores como trabajadores, cosa que no era menester dado que el trabajo se realizaba en buenas condiciones de seguridad. Luego la empresa queda absuelta de la demanda de cantidad porque el trabajador es quien genera el acci-

dente por medio de una conducta insegura, cuando las condiciones eran propicias para realizar la actuación siguiendo las instrucciones de seguridad que le habían sido notificadas, y sobre las cuales era perfectamente consciente, según demuestran los registros de formación que se presentan entre otras como medios de prueba.■

■ Glosario de términos

INSS: Instituto Nacional de Seguridad Social.

LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LOTTSS: Ley Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

LPL: Ley de Procedimiento Laboral.

Opúsculo: Obra científica o literaria de poca extensión.

Taxativo: Que limita, circunscribe y reduce un caso a determinadas circunstancias.

■ Notas

(1) Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, sentencia de 19 de Ene. 2006, rec. 694/2005. Nº de sentencia 31/2006. Magistrado ponente: Bravo Gutiérrez, Pedro.

(2) "La responsabilidad por culpa in vigilando se postula como una auténtica responsabilidad objetiva del empresario, sujeto siempre al deber de reparar los daños ocasionados por sus dependientes. La razón: el hecho de que la empresa constituye una organización de hombres y bienes en los que los segundos están sometidos a la actividad de los primeros; responden de ella". La Responsabilidad Civil. Pág 129. Ricardo de Angel Yagüez.

(3) Responsabilidad extracontractual, supone la omisión del deber general de diligencia que incumbe a todo el mundo y que, a diferencia de la culpa contractual, no proviene de un contrato.

AUTOR

Jon Joseba Jauregi Apellaniz

Licenciado en Derecho por la Universidad de Deusto, Colegiado nº 5102 por el Ilustre Colegio de Abogados de Bilbao. Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales Especialidad en Seguridad por la Universidad Politécnica de Mondragón, (1999-2000). Posteriormente realizó la especialidad en Ergonomía y Psicología por el Instituto Vasco de Ergonomía Derio, (2001).

Master de Recursos Humanos por Esdén Bilbao (Curso 2003-2004) Departamentos de Industria - Construcción, realizando la gestión integral de la Prevención en la citada compañía para diversos clientes, asesoramiento integral en materia de prevención, representación de las empresas ante la autoridad laboral, recursos administrativos, coordinación empresarial etc.,

Ha trabajado en BRIDGESTONE-FIRESTONE, en Departamento de Seguridad realizando, entre otras, tareas de revisión de la evaluación de Riesgos de la planta de la citada compañía en Basauri. También trabajó en Estampaciones Bizkaia S.A, dentro del programa de Becas EUSKALIT (2001-2002), en la adaptación de la documentación del sistema de aseguramiento de la calidad ISO 9001:1994, a las nuevas exigencias de la ISO 9001:2000 y estableciendo un sistema de Gestión por Procesos, partiendo de la documentación existente.

Actualmente trabaja de Técnico de Seguridad en varios Servicios de Prevención.

Presidente de AVATEP (Asociación Vasca de Técnicos especialistas en Prevención de Riesgos Laborales).

Contacto:

www.avatep.org