

Asunto: ALCANCE DE LA OBLIGACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE COOPERAR
CON EL EMPRESARIO

Fecha: Mayo 2014

Ref.: CRT_INVASSAT_07GP_05_14

CUESTIÓN PLANTEADA.

El objeto del presente criterio del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) es establecer el alcance de la obligación de los trabajadores de cooperar con el empresario para actuar como personal designado en materia de emergencias, aceptación de funciones y responsabilidades para la integración de la prevención en la empresa, asunción de la asignación como recurso preventivo y aceptación de las funciones y responsabilidades como trabajador designado.

REFERENCIA NORMATIVA

[Apartado 1, artículo 29 de la Ley 31/1995 \(LPRL\)](#)

“Corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.”

[Apartado 2, artículo 29 de la LPRL](#)

“Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

(...)

5º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.

*6º Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas **condiciones de trabajo** que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”*

[Apartado 7, artículo 4 de la LPRL](#)

“Se entenderá como “Condición de trabajo” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

(...)

c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.

d) **Todas aquellas otras características del trabajo**, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.”

Apartado 3, artículo 29 de la LPRL

“El incumplimiento de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de **incumplimiento laboral** a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores...”

Artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores (“Faltas y sanciones a los trabajadores”)

“1. **Los trabajadores podrán ser sancionados** por la dirección de las empresas en virtud de **incumplimientos laborales**, de acuerdo a la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.”

Artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores (“Deberes Laborales”)

“(…)

b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

c) **Cumplir las órdenes e instrucciones** del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

(…)”

Artículo 19.2 del Estatuto de los Trabajadores (“Seguridad e Higiene”)

“2. El trabajador estará obligado a **observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias** de seguridad e higiene”.

Artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores (“Dirección y control de la actividad laboral”)

“1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, **el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y**, en su defecto, por los usos y costumbres...”.

Artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores (“Movilidad funcional”)

“1. La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. A falta de definición de grupos profesionales, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categorías profesionales equivalentes.

(…)

3. *La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá su retribución de origen...*”

CONCLUSIONES RESULTANTES DE LAS REFERENCIAS NORMATIVAS ANTERIORES

Con carácter general pueden distinguirse los siguientes tipos de obligaciones por parte de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, a saber:

- 1) **“La obligación de autoprotección”**, impuesta por una norma de rango legal, como es la [LPRL, en su artículo 29.1](#) que obliga a cada trabajador a velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, eso sí, condicionada, esta obligación, a la capacitación en base a la cualificación y formación del trabajador, y a las instrucciones que haya recibido por parte del empresario con el objetivo de hacer efectivas las medidas preventivas (de todo tipo, técnicas y/u organizativas) adoptadas por este último. Esta obligación alcanza incluso a terceros, es decir, a aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo.
- 2) **“La obligación de colaborar con el empresario”**, impuesta asimismo por la propia [LPRL en los párrafos 5º y 6º del apartado 2 del artículo 29](#), con el fin último de que el empresario esté en condiciones de garantizar (con la cooperación de los trabajadores) unas condiciones de trabajo seguras, lo que alcanza a los procedimientos de trabajo e incluso a la organización y ordenación de los mismos. Esta obligación es coherente y tiene su refrendo tanto en el [artículo 19.2 del Estatuto de los Trabajadores](#) (ET), donde se obliga al trabajador a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias (la LPRL y sus reglamentos de desarrollo) de seguridad e higiene, como en el [artículo 20.2 del mismo ET](#) donde se le impone al trabajador el deber de colaboración que marcan las disposiciones legales (entre éstas la propia LPRL), los convenios colectivos que desarrollen el [ET](#) y las órdenes o instrucciones adoptadas por el empresario en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.
- 3) **“La obligación de obediencia”**, que impone asimismo la propia [LPRL, en el apartado 3 del artículo 29](#) en su consideración de **“Incumplimiento Laboral”**, al hilo de lo previsto en el [artículo 58.1 del ET](#), al incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. A su vez, esta obligación es coherente y encuentra refrendo tanto en el apartado c) del [artículo 5 del ET](#), en el que figura como uno de los deberes de los trabajadores el cumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, como en el [artículo 20 del ET](#).
- 4) **“Obligaciones específicas”** como las que figuran en los apartados 1º, 2º, 3º y 4º del apartado 2 del [artículo 29 de la LPRL](#).

No obstante lo dicho, procede aclarar que todas las obligaciones anteriores vienen condicionadas por un lado, por la capacitación ([artículo 15.2 LPRL](#)), en base a la cualificación y formación, que disponga el trabajador para poder cumplirlas y por otro, por las preceptivas instrucciones (a las que además obliga el párrafo i) del [artículo 15 de la LPRL](#)) que reciba por parte del empresario. Ambas, formación e instrucciones, deben ser provistas por el empresario según dispone tanto el [artículo 19](#) como el [15.1.i](#), respectivamente, de la [LPRL](#).

Por otro lado, resulta conveniente aclarar que el [ET](#) constituye una de las normas fundamentales de la legislación laboral española; en él se regulan los derechos y obligaciones mínimas por debajo de las cuales no se puede establecer ningún tipo de relación laboral. Estos derechos y deberes se desarrollan, a nivel colectivo a través de convenios en los que se pactan las condiciones de trabajo y a nivel individual mediante el contrato de trabajo.

CRITERIO DEL INVASSAT

En relación con la primera cuestión planteada, debe entenderse que la designación y aceptación por parte del trabajador como parte integrante del personal encargado de poner en práctica las medidas de emergencia a las que hace referencia el [artículo 20 de la LPRL](#), encaja de pleno con las obligaciones que, con carácter general tienen los trabajadores y que se han expuesto en el apartado anterior, es decir, con la obligación de autoprotección (aunque sea en el caso de situaciones anormales como puede ser el de una emergencia), con la obligación de colaborar con el empresario para que éste esté en condiciones de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en casos de emergencia y, por supuesto la obligación de obediencia en la facultad ordenadora del empresario para combatir dichas situaciones de emergencia. No obstante, como ya se ha indicado y como asimismo indica el propio [artículo 20 de la LPRL](#), paralelamente a la designación de personal debe proveerse a éste, entre otras, la necesaria formación que lo capacite para su adecuada actuación en dichos casos de emergencia.

En consecuencia, la designación de los trabajadores más adecuados para la aplicación de las medidas de emergencia es, además de una obligación empresarial, una facultad empresarial propia de su función de dirección y por tanto se considera que **dicha designación debe ser aceptada por el trabajador designado**, salvo que dicho trabajador no fuera apto para ejercer dichas funciones por cuestiones objetivas como por ejemplo por motivos de incompatibilidad con su puesto de trabajo o por incompatibilidad con sus capacidades personales, entre otros posibles.

En relación con la obligación de cooperar con el empresario, asumiendo funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales con el objeto de integrar la gestión preventiva en el sistema general de gestión de la empresa, procede primeramente recordar la obligación que recoge la [LPRL en su artículo 16.1](#) que es del siguiente tenor: ***“1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.”*** La integración de riesgos en el conjunto de las actividades de la empresa implica la consideración no sólo de parámetros productivos en la ejecución de las diferentes actividades y tareas sino que también de parámetros preventivos, de manera que una actividad o tarea no estará correctamente ejecutada si en su ejecución no se han tenido en cuenta dichos parámetros preventivos, es decir, la prevención de riesgos laborales debe considerarse como algo intrínseco a la tarea y que además impregna a todos los niveles jerárquicos de la empresa, hasta tal punto que resulta preceptiva la aplicación de un plan de prevención en el que se perfecciona dicha integración por medio de responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, etc. Por otro lado, la integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles jerárquicos de la empresa implica la atribución a todos ellos, **y la asunción por éstos**, de la obligación de incluir la prevención de riesgos **en cualquier actividad que realicen u ordenen** y en todas las decisiones que adopten ([artículo 1 del Real Decreto 39/1997](#)). En consecuencia, la asunción de funciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales se iguala a la asunción de funciones y responsabilidades en materia productiva por parte de esos mismos trabajadores ya que cada una de éstas forma parte de un todo “la tarea”. Como consecuencia, y por imperativo legal, **los trabajadores están obligados**, como ya se ha indicado, **a la asunción de sus responsabilidades y funciones preventivas como algo inherente e intrínseco a las actividades o tareas que realizan** y no como algo complementario a las mismas.

A mayor abundamiento, esta obligación tiene asimismo su encaje con las obligaciones de carácter general expuestas en el párrafo anterior: obligación de autoprotección y de protección a otros trabajadores (al asumir en sus tareas las responsabilidades y funciones preventivas, cuyo fin no es otro que prevenir y proteger frente a los daños laborales), la obligación de colaborar con el empresario en la aplicación del plan de prevención de riesgos laborales y la obligación de obediencia en el bien entendido del deber del trabajador en el cumplimiento de las órdenes e instrucciones impartidas por el empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, a través de la aplicación de su sistema general de gestión en el que se incardina el plan de prevención de riesgos laborales.

En relación con la obligación del trabajador de aceptar su asignación de presencia como recurso preventivo (a la que se refiere el apartado 4 del [artículo 32 bis de la LPRL](#)), no debe haber duda alguna de la obligatoriedad de aceptación cuando esa asignación se realice sobre un trabajador designado o sobre un trabajador que pertenece al servicio de prevención propio ya que éstos son considerados, por definición, como recursos preventivos y así expresamente lo indica el apartado 2 del mismo [artículo 32 bis de la LPRL](#).

En cualquier otro caso, tanto el trabajador designado como el asignado como presencia de recurso preventivo viene obligado a su aceptación y realización de dichas funciones, siempre que reúnan las condiciones de formación y capacitación necesarias conforme a lo que marca la [LPRL](#), por los siguientes motivos:

- 1) Por la capacidad de dirección consistente en la facultad del empresario para determinar, respetando los derechos básicos de los trabajadores recogidos en el [artículo 4.1. del ET](#), en qué consisten y cómo han de ejecutarse las prestaciones que los trabajadores han de realizar como consecuencia del contrato de trabajo. Se trata pues de una facultad del empresario para organizar la empresa y ordenar las prestaciones laborales al amparo de los [artículos 1 y 20 del ET](#).
- 2) Por la obligación de obediencia que refrenda el [artículo 5 del ET](#) que consigna como deber básico del trabajador cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, ejercicio que cómo se ha dicho debe ajustarse a derecho y respetar los derechos que el [ET](#) reconoce a los trabajadores.
- 3) Por la facultad que tiene el empresario de variar o modificar, dentro de ciertos límites, las condiciones de trabajo y de cambiar, unilateralmente, los límites de la prestación laboral, adaptando ésta a los cambios estructurales u organizativos de la empresa ("**ius variandi**"), que tiene su amparo expreso en el [artículo 39 del ET](#), si bien el empresario debe respetar la titulación académica o profesional exigida por el desempeño del puesto de trabajo, la pertenencia al grupo profesional o, en su defecto, la movilidad funcional podrá efectuarse entre categoría profesionales equivalentes entendiendo por tales las que exigen una aptitud profesional común. En definitiva, el "**ius variandi**" viene recogido en la figura de la movilidad funcional a la que hace referencia el citado [artículo 39 del ET](#) cuando las modificaciones no son sustanciales. Debe entenderse que la designación/asignación de nuevas funciones como recurso preventivo forman parte del "**ius variandi**" que se reconoce al empresario pues no suponen menoscabo de la dignidad del trabajador y no se trata de una modificación sustancial de sus condiciones de trabajo, siempre que la categoría profesional de estos trabajadores incluya funciones de mando y supervisión (encargados, por ejemplo) pues las funciones del trabajador designado o del recurso preventivo conllevan la tarea de indicar o incluso ordenar a otros trabajadores el modo seguro en el que deben realizar su trabajo.

En caso contrario, la modificación podría considerarse como sustancial y por tanto se necesitaría el acuerdo de las partes ([artículo 41 del ET](#)). Todo ello sin perjuicio de su formación y promoción profesional y de su derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice tal y como indica el [artículo 39.3 del ET](#). Además, paralelamente a la designación o asignación, el empresario habrá de disminuir al trabajador sus obligaciones productivas en la misma medida en que sus nuevas obligaciones le resten tiempo de trabajo, sin que, obviamente, se le disminuya su salario ni se le aumente su jornada de trabajo.

Añadir que cualquier oposición del trabajador podría dar lugar a una sanción disciplinaria del empresario que habría de ser resuelta en los Juzgados de lo Social quienes, al final, serían los encargados de dilucidar si en el caso concreto la designación o asignación efectuada es correcta y, por tanto, la obligación del trabajador de acatarla, en su caso.

- 4) Por último y no menos importante, al considerar que si un empresario puede ser objeto de sanción por infracción en materia de recursos preventivos (tampoco debemos olvidar que los últimos cambios normativos habidos van en la dirección del fomento de la utilización de recursos preventivos propios de las empresas para favorecer la integración preventiva) y trabajadores asignados es porque la Ley le concede como contrapartida la capacidad para su designación o asignación.

Dejamos constancia de que el presente criterio se emite a título meramente informativo y con el único objetivo de orientar en la información contenida, careciendo por tanto de carácter vinculante alguno.

Notas

1.- El INVASSAT, en su calidad de órgano científico-técnico en materia de prevención de riesgos laborales de la Administración de la Generalitat, carece de competencias para realizar interpretaciones de carácter vinculante en materia laboral, que corresponden en exclusiva a los órganos jurisdiccionales del orden social. Por consiguiente, todo lo expuesto se corresponde con el criterio que sobre el particular tiene este instituto y se emite a título meramente informativo y no vinculante.

2.- Toda la legislación referida puede ser consultada en los sitios web del INVASSAT - <http://www.invassat.gva.es>, y del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - <http://www.insht.es>, en los que, además, pueden tener acceso a documentación elaborada por los propios institutos así como a enlaces de instituciones y organismos europeos y de otros países que, sin duda, podrán resultarle de gran interés.