



La obligación del trabajador en el uso de Equipos de Protección Individual

Comentario de sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, nº res. 837/2017

Departamento de Prevención y Desarrollo de Cultura de la Salud

Enrique Moreno Sánchez

Introducción

El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, el velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

A partir de este principio fundamental, los derechos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales se comprenden enumerando las obligaciones de los empresarios, puesto que existe una correlación entre las obligaciones de las empresas y los derechos de los trabajadores en esta materia.



Asimismo, el Estatuto de los Trabajadores determina que los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, añadiendo que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene. Además del citado derecho básico de los trabajadores, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales reitera en su artículo 14 que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

Pero por otra parte, **los trabajadores no sólo tienen derechos, sino también tienen una serie de obligaciones en materia preventiva**. El artículo 19.2 del Estatuto de los Trabajadores determina que el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. También, el artículo 29 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales recoge las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva, estableciendo en primer lugar la obligación de cada trabajador de 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, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.

Esta obligación de carácter genérico se concreta en una serie de obligaciones particulares de los trabajadores entre las que destacan las siguientes:

- Usar adecuadamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los medios y **equipos de protección** facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

- Informar de inmediato a su superior jerárquico directo y al Servicio de Prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- 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.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras.
- Y enfocando el tema que nos ocupa, en el **artículo 10 del Real Decreto 773/1997 sobre Equipos de Protección Individual (EPIs)**, también se indica que los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, **deberán utilizar y cuidar correctamente los equipos de protección individual**.

Por este motivo, la legislación actual regula que el incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones en cuanto al uso de los EPIs puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias por parte del empresario. Cabe recordar que **“el incumplimiento por parte de los trabajadores de estas obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo puede ser considerado como incumplimiento laboral y desencadenar que se tomen las medidas oportunas al respecto”**.

Sanción al trabajador por no utilizar protectores auditivos

Nuestros comentarios de la presente sentencia (recurso de suplicación) se centran en la resolución sobre la procedencia o no de la **sanción disciplinaria muy grave impuesta a un trabajador** de una empresa química, debido a que **no utilizó los equipos de protección individual (protecciones auditivas)** durante dos días seguidos en **una zona donde era obligatorio su uso**, y con el agravante de que era una persona con **antecedentes de hipoacusia**.

El trabajador demandante prestaba servicios para una empresa química desde el año 1998, con la categoría profesional de Operario de Planta Química, donde es de aplicación el Convenio General de la Industria Química. También era delegado sindical.

Dicho operario **fue sancionado por su empresa con una falta muy grave**, mediante carta de fecha 20 de noviembre de 2015, debido a que los días 19 y 21 de septiembre de 2015 **estuvo trabajando reiteradamente sin los equipos de protección individual (protección auditiva)** en las instalaciones de la planta de nitrato de estroncio, **estando señalizado su uso obligatorio**. Este hecho fue demostrado por la empresa mediante **fotografías tomadas por las cámaras de video vigilancia** ubicadas en varias zonas de las instalaciones.



La tipificación de la sanción que fue impuesta por la empresa se realizó en virtud del artículo 61.20 del Convenio Colectivo de la Industria Química, producida por **“un incumplimiento de las normas de prevención**

de riesgos laborales, siempre que de tal incumplimiento derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores”

La empresa declaró que las cámaras de vigilancia estaban instaladas en las zonas de portería, oficinas, logística y la planta de nitrato de estroncio, y se disponía de carteles de información donde se indicaba que se trataba de zonas video-vigiladas, y que los trabajadores podían estar vigilados con referencia a la ley de protección de datos. Asimismo, **en determinadas zonas estaba señalizado el uso obligatorio de protección auditiva para poder acceder a dichas áreas de trabajo**, como era el caso de la planta de nitrato de estroncio. La empresa **había informado al Comité de Empresa** en febrero de 2013 de la existencia de este sistema de video vigilancia.

A la sanción impuesta al trabajador por parte de su empresa (16 días de suspensión de empleo y sueldo) se tuvo en cuenta el agravante de que éste padecía una **deficiencia auditiva relacionada con los niveles de ruido de su puesto de trabajo**. Por este motivo ya fue declarado por resolución del INSS de 31 de marzo de 2015 afectado de lesiones permanentes no incapacitantes, baremo 009 (Enfermedad Profesional) por hipoacusia, indemnizables en 1.800 euros a cargo de la Mutua de Accidentes de Trabajo.

Los trabajadores tenían a su disposición los equipos de protección auditiva, y la empresa además presentó como pruebas las hojas de entrega de EPIs del trabajador sancionado con fecha previa a los días objeto de la sanción, para demostrar el cumplimiento de sus obligaciones en esta materia.

Otros datos a tener en cuenta

Se da la circunstancia de que **por el mismo motivo** (la no utilización de protección auditiva durante 1 día), **fue amonestado, unos días después, otro trabajador con falta grave**, y no muy grave como el caso del trabajador demandante.



Además, también había un **acuerdo de empresa** por el cual **la sanción por falta de uso de EPIs debiera extenderse al superior jerárquico** (el jefe de turno del trabajador sancionado) por **omisión del deber de vigilancia que tiene delegado en sus funciones** de mando intermedio. Pero en el caso que nos ocupa no fue sancionado.

Motivos alegados por el trabajador para recurrir la sanción de su empresa

El trabajador sancionado con falta muy grave presentó una demanda sobre la sanción impuesta contra su empresa, para reclamar que se dejase sin efecto la sanción de 16 días de empleo y sueldo. Manifestó que no sucedieron los hechos como los describía su empresa. Como fue desestimada por el Juzgado, interpuso el presente recurso de suplicación, donde alegó los siguientes aspectos:

✓ Posible trato discriminatorio:

En el presente recurso, el trabajador demandante alegó la vulneración de sus derechos (trato **discriminatorio**), ya que entendía que **la empresa había calificado de manera diferente los mismos hechos**, en su caso como falta muy grave, y respecto del otro trabajador que hemos comentado antes como falta grave, y en el caso del jefe de turno ni siquiera se le sancionó, cuando había un acuerdo de empresa que comportaba aplicar dicha sanción por omisión del deber de vigilancia.

✓ La tipificación de la falta como muy grave:

Recordamos que el trabajador fue sancionado por escrito en virtud del artículo 61.20 del Convenio General de Empresas Químicas, " *por incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, siempre que de tal incumplimiento derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores*". Él alegó la vulneración de varios artículos del Convenio Colectivo, y **excesiva la calificación de la sanción como "muy grave"** que en su caso no tienen trascendencia para ser catalogados como falta muy grave, y que **su compañero de trabajo fue amonestado por una falta "grave" por el mismo tipo de incumplimiento**.

✓ Falta de sanción al jefe de turno:

El trabajador alegaba que **la empresa disponía de una comunicación interna** en relación con la protección auditiva frente al ruido, que consistía en establecer **una sanción conjunta del trabajador infractor junto con el mando superior** (en este caso el jefe de turno), **por no obligar a sus subordinados a su utilización**, hecho que no se produjo (únicamente se le sancionó a él), incumplándose el acuerdo de empresa.

Argumentos de la sentencia

Respecto a las alegaciones efectuadas por el trabajador sancionado, comentamos los argumentos que la sentencia formuló:



- Respecto al posible trato discriminatorio, la sentencia argumenta que **el trabajador demandante no acreditó que los hechos producidos (y que motivaron las sanciones) fueran idénticos**; sin embargo, tal circunstancia no se produjo, ya que el otro trabajador fue sancionado por no llevar protectores auditivos un día, mientras el demandante realizó tal conducta dos días, lo que aumentó el riesgo para su salud, máxime cuando ya anteriormente le fueron reconocidas las lesiones permanentes no invalidantes por su situación de hipoacusia, por lo que **su conducta indudablemente podía provocarle mayor daño**, y, además, de manera cercana e inminente.
- Respecto a la tipificación de la falta como muy grave, se hace mención a **que incumplió dos días la obligación del uso de protección auditiva** (19 y 21 de septiembre de 2015), **aún a sabiendas** que tenía reconocida la situación de lesiones permanentes no invalidantes a consecuencia de **hipoacu-**

sia relacionada con su trabajo, en una resolución del INSS de 31 de marzo de 2015, fecha anterior a los días que motivaron su sanción. **Esto podía provocarle mayor daño y, además de forma inminente**, estando expuesto a una agravación de su patología debido a la exposición a niveles de ruido por encima de los permitidos, estando esta conducta tipificada en el artículo 61.20 del Convenio General de Industria Química antes citado. El trabajador **incumplió sus obligaciones** sobre la utilización de medidas de protección auditiva **en dos ocasiones**, y que derivaba un riesgo grave e inminente para la salud de éste.

- En cuanto a la **no sanción al superior inmediato** del trabajador, **no se pudo demostrar su intervención los días en los que se produjeron los hechos**, por lo que no podía afectar a la sanción impuesta al trabajador demandante, máxime cuando en los hechos probados de la presente sentencia se indica que las infracciones fueron detectadas mediante fotografías de las cámaras de vídeo vigilancia, sin que constara la intervención del jefe de turno.

Fallo de la sentencia

En el fallo de la presente sentencia, **se desestima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador sancionado** contra la sentencia del Juzgado de lo Social, confirmando la sanción disciplinaria de entidad impuesta por la empresa empleadora (suspensión de empleo y sueldo), **debido a la no utilización del equipo de protección auditiva**, siendo su uso obligatorio en el área de trabajo donde el trabajador desempeñaba su trabajo.



Se incide en la reiteración del cumplimiento de la norma de seguridad establecida por la empresa (dos días prácticamente seguidos) y el hecho de que el trabajador tuviera reconocida una hipoacusia (enfermedad profesional) por exposición al ruido, siendo susceptible de la agravación de dicha dolencia.

Por último, es interesante **resaltar el acuerdo interno que tenía establecido la empresa**, por el cual **la sanción por la no utilización de los EPIs** obligatoriamente establecidos, **debiera extenderse al superior jerárquico** (en este caso el jefe de turno), **por la omisión de su deber de vigilancia que tiene delegado** (ya realizamos los comentarios relativos al tema de la responsabilidad de los mandos intermedios en PRL en la anterior sentencia del mes de diciembre de 2017). Esta medida valora de una manera justa el motivo por el cual no tendría mucho sentido sancionar a los trabajadores por unas conductas toleradas por los superiores jerárquicos.

Esperamos que los comentarios de la presente sentencia **contribuyan a concienciar** para mejorar las condiciones de trabajo en las organizaciones, mediante una adecuada educación preventiva en todos los niveles jerárquicos de la empresa (gerencia, mandos intermedios y trabajadores).

LA MISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es restablecer la salud de los trabajadores de nuestras empresas asociadas y proporcionar las prestaciones económicas con la mejor atención y garantía.

LA VISIÓN de **Fraternidad-Muprespa**, es ofrecer un servicio cercano, ágil y profesional a los trabajadores, empresarios y autónomos de nuestra Mutua.

Consulte alcance y certificados: fraternidad.com/certificados

INTEGRACION



**Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social, 275.**

Fraternidad-Muprespa

Plaza Cánovas del Castillo, nº. 3,
28014 Madrid



Urgencias: **900 269 269**
Contacto: **914 183 240/902 363 860**

fraternidad.com

[Contacte con nosotros](#)

