

OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS

TRABAJADORAS EN MATERIA PRL



SALUD LABORAL

CONFEDERACIÓN
SINDICAL INDEPENDIENTE

Fetico

OBLIGACIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN MATERIA PRL.

La propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece en materia de prevención y seguridad e higiene en el trabajo las obligaciones que en materia preventiva tienen las personas trabajadoras, destacamos las siguientes:

Cooperación preventiva con el empleador.

Las personas trabajadoras deben cooperar en materia preventiva con el empresario y deben hacerlo siempre bajo el principio de buena fe, esta cooperación es del todo necesaria para que el empleador pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras que no entrañen riesgos para la seguridad y salud. No olvidemos que las personas trabajadoras son las que detentan un mayor conocimiento de la actividad y los verdaderos destinatarios de las políticas preventivas, sin su participación y sin su cooperación, difícilmente se puede desarrollar una gestión preventiva eficaz. Consolidar una estrecha relación en materia preventiva en todas y cada una de sus fases (evaluación, planificación y ejecución) entre la propia dirección y las personas trabajadoras y sus representantes es la mejor garantía para alcanzar soluciones preventivas realmente efectivas.

Adquirir la Formación adecuada en materia preventiva.

Toda persona trabajadora estará obligada a realizar de manera adecuada y eficaz la formación que proporcione el empresario en materia preventiva, respecto al tiempo de formación será considerado como tiempo de trabajo, de igual forma el empresario deberá garantizar que esta formación dirigida al trabajador/a sea una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, formación que deberá ser actualizada para adaptarse a la evolución o aparición de nuevos riesgos. La propia jurisprudencia ha establecido la posibilidad de que la persona trabajadora sea sancionada disciplinariamente cuando se niegue a realizar la formación programada en materia preventiva.

Cuidar de su propia seguridad y la de sus compañeros.

Cada persona trabajadora velará atendiendo a sus posibilidades y a través del cumplimiento de las medidas preventivas implantadas en cada caso,

por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras que puedan verse afectadas por sus acciones u omisiones en su actividad profesional. Esta obligación de velar por la seguridad y salud se ve limitada por las siguientes circunstancias, que la persona trabajadora cuente con la formación adecuada al nivel exigido respecto a su puesto, que cuente con los medios de protección individual o colectiva pero también atendiendo a sus posibilidades físicas y psíquicas. En este sentido el empleador deberá tener en cuenta al encomendar las tareas, la capacidad profesional en materia de seguridad y salud de la persona trabajadora.

Uso adecuado de los equipos de trabajo.

Dentro de las obligaciones preventivas de las personas trabajadoras se encuentra el uso adecuado de las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte o cualquier otro medio con el que se desarrolle su actividad laboral. Este uso debe hacerse con arreglo a su formación preventiva, a las órdenes del empresario pero también conforme a las instrucciones del fabricante o importador. Una utilización incorrecta de los equipos de trabajo, cuando haya existido una advertencia previa por parte del empresario, supondrá una falta del trabajador/a solo a él imputable. Es importante recordar que el empresario deberá utilizar únicamente aquellos equipos de trabajo que cumplan las disposiciones legales o reglamentarias que resulten de aplicación.

Uso adecuado de los medios y dispositivos de seguridad.

La persona trabajadora deberá utilizar de forma correcta y de acuerdo con las instrucciones (se recomienda que las instrucciones se faciliten por escrito) recibidas por parte del empleador, los medios de seguridad y los equipos de protección puestos a disposición. Podrá por tanto entenderse que existe negligencia por parte de la persona trabajadora cuando una vez informada de los riesgos existentes y de los medios de protección puestos a su disposición decide no utilizarlos o conservarlos de manera incorrecta. En este sentido la persona trabajadora podrá ejercer su derecho de resistencia, negándose a cumplir con su tarea cuando las condiciones supongan una amenaza para su seguridad.

Cuidado de los dispositivos de seguridad.

La persona trabajadora deberá utilizar correctamente y no poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad (máquinas, resguardos, elementos de protección personal...) existentes en los lugares de trabajo.

Comunicar los riesgos detectados.

Deberá comunicar inmediatamente la existencia de cualquier riesgo razonable al superior jerárquico directo y a aquellos trabajadores designados para realizar actividades preventivas así como al servicio de prevención cuando este exista, ya sean deficiencias o riesgos vinculados a las condiciones materiales o a la manera de en la que esos trabajos realizan sus funciones , en este sentido es importante contar con un sistema de comunicación de riesgos y propuestas de mejoras que proporcione una vía de comunicación, que no solo sirva para comunicar irregularidades y evitar accidentes ,sino que sea un canal de participación y diálogo que mejore las condiciones de trabajo.

Colaborar con la autoridad competente.

Deberán cumplir las obligaciones establecidas por la autoridad competente encaminada a preservar la seguridad y salud en el trabajo.

Someterse a la vigilancia de la salud.

Debemos separar la vigilancia de la salud del reconocimiento médico, en cuanto que la vigilancia de la salud es voluntaria y el reconocimiento médico en algunos supuestos es obligatorio, como cuando el reconocimiento sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si su estado de salud puede suponer un peligro para sí mismo o para los demás y también en caso de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad (establecidas en disposición legal), cuando el reconocimiento médico fuese obligatorio , la negativa de la persona trabajadora a someterse al mismo podrá dar lugar a sanciones.

En el caso de incumplimiento de las obligaciones en materia preventiva por parte de las personas trabajadoras, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa, el **procedimiento sancionador** correspondiente habrá de ajustarse a las reglas siguientes:

La imposición de sanciones a las personas trabajadoras a de establecerse dentro del plazo establecido para cada una de las sanciones, 10 días para las leves, 20 días para las graves y 60 días para las muy graves, a contar desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de los hechos, o en todo caso a los seis meses de su comisión.

El procedimiento sancionador respecto al incumplimiento en materia preventiva será el establecido en los Convenios Colectivos o en el propio Estatuto de los trabajadores. Una vez establecida la sanción por parte del empresario esta será revisable por la jurisdicción social. Es importante destacar que la responsabilidad de la persona trabajadora tendrá naturaleza disciplinaria y su finalidad tendrá carácter punitivo encaminado a la ejemplaridad preventiva, eso sí sin perjuicio de la exigencia de responsabilidades en la jurisdicción civil o incluso en la vía penal.