

# OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO POR LAS CONDUCTAS INSEGURAS EN EL TRABAJO

MANUEL VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ  
INSPECTOR DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL  
mvelazquezf@mtin.es

EL ART. 14.2. LPRL ESTABLECE QUE “EL EMPRESARIO DEBERÁ **GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO EN TODOS LOS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL TRABAJO**”. ESTE PAPEL DE “GARANTE” IMPLICA QUE NO PUEDE PERMANECER INACTIVO O IMPASIBLE INCLUSO ANTE LA CONDUCTA TEMERARIA, IMPRUDENTE O DESORDENADA DE AQUÉLLOS.

DE ESTE MODO, LA PROPIA LEY DISPONE QUE “LA EFECTIVIDAD DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS DEBERÁ PREVER LAS DISTRACCIONES O IMPRUDENCIAS NO TEMERARIAS QUE PUDIERA COMETER EL TRABAJADOR” (ART. 15.4.LPRL).

## LA POSICIÓN DE GARANTE DEL EMPRESARIO

La jurisprudencia de los tribunales del orden social y contencioso administrativo también lo ha entendido así: “la deuda de seguridad de la empresa con sus trabajadores no se agota con darles los medios normales de protección sino que viene además obligada a la adecuada vigilancia del cumplimiento de sus instrucciones que deben tender no sólo a la finalidad de proteger a los trabajadores que crea o exige el servicio encomendado, sino además de **la prevención de las ordinarias imprudencias profesionales**”, donde se resalta que como contrapartida a la facultad organizadora de la empresa por su titular, sobre éste recae la escrupulosa observancia de las medidas preventivas en la seguridad del trabajador, **no siendo enervada tal obligación por la posible imprudencia del trabajador** (entre otras, STS 4.10.76, 6.11.76, 22.10.82, 2.7.96).

## LOS CONCEPTOS BÁSICOS DE OBLIGACIÓN Y RESPONSABILIDAD EN LA PREVENCIÓN

Para hacer un mejor análisis de este principio debemos partir de cuáles son las **obligaciones** básicas de protección del empresario, que se pueden resumir en dos tareas esenciales:

- Por un lado, la obligación de identificar y evaluar los riesgos laborales de su empresa, ya sea de forma proactiva a través del análisis de los riesgos (Art. 15.1.a y b y 16.2.a LPRL), o bien de forma reactiva, a través del análisis de las causas de los accidentes laborales (Art. 16.3 LPRL).
- Y por otro, la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos que ha identificado y evaluado (Art. 14.2. LPRL).

La **responsabilidad** del empresario es la que se deriva del incumplimiento de sus obligaciones legales, y su aplicación por la constante jurisprudencia de los tribunales también la resumimos en dos ideas básicas:

- Por un lado, hay responsabilidad si los riesgos eran previsibles. Es decir, si los mismos podían ser susceptibles de ser percibidos o identificados de forma previa a un accidente.



## LA FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN PONDRÁ EN MARCHA, DURANTE ESTE AÑO, CINCO PROYECTOS PARA REDUCIR LA SINIESTRALIDAD LABORAL.

Realizará una campaña sobre concienciación en formación de prevención de riesgos laborales, para completar el estudio realizado en 2008 sobre la eficacia de las campañas de información y divulgación en materia de prevención. Desarrollará diferentes materiales para la formación ergonómica de los trabajadores del sector de la construcción. También llevará a cabo la segunda parte del "Manual de procedimientos de trabajo seguros en el sector de la construcción". Y creará dos guías, una referente a los productos químicos más utilizados en el sector de la construcción, y otra sobre la actuación en materia de prevención de riesgos laborales destinada a mandos intermedios del sector de la construcción. Estos proyectos estarán financiados por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

- Y, por otro, hay responsabilidad si los riesgos eran evitables, es decir, si el empresario podía haber adoptado de forma razonable medidas para eliminarlos o reducirlos.



Como podemos ver, entre los conceptos básicos de obligación y responsabilidad que estamos examinando existe correspondencia. Los riesgos son previsibles si son identificables, y los mismos son evitables si hay medidas para eliminarlos o reducirlos.

El problema es que la percepción de los riesgos por el empresario no puede ser perfecta, y por tanto los riesgos no siempre son previsibles y la responsabilidad no puede serle exigida por la simple producción de un accidente laboral.

La cuestión estriba en que el empresario debe llevar a cabo con la debida diligencia su obligación de identificar y de evitar los riesgos. Como señala la Ley, el empresario ha de **perfeccionar de manera continua** las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes (Art. 14.2. LPRL).

La forma óptima de realizar estas funciones consiste, por un lado, en que la detección o identificación de los riesgos se haga procurando la plena colaboración e información de los trabajadores, facilitando a éstos la preparación idónea para realizar esta función. Y en que, por otro lado, la acción de respuesta ante los riesgos se lleve a cabo por la propia empresa a través de su personal, bien por sí mismo o con la ayuda técnica del servicio de prevención.

El funcionamiento pleno de estas corrientes de información y de acción significa la **integración** de la prevención en los términos recogidos por los Art. 14.2. y 16.1.LPRL.

## LA IDENTIFICACIÓN REACTIVA DE LAS CONDUCTAS INSEGURAS

En principio, la forma más sencilla de identificar conductas inseguras es a través de los incidentes y accidentes ocurridos en el trabajo. La mayor parte de los estudios revelan que en el 80% de los siniestros hay una conducta insegura que es causante "sine qua non" de los mismos.

El empresario está obligado legalmente a realizar una investigación de los daños a la salud de los trabajadores a fin de "detectar sus causas" (Art. 16.3. LPRL) pudiendo incurrir en una infracción en el orden social en el caso de no efectuarla (Art. 12.3. LISOS).

Esta investigación no ha de ir dirigida a la simple constatación de una conducta insegura ni a determinar responsabilidades de quien la hizo, sino a averiguar las causas subyacentes de dicha conducta, es decir, a determinar las carencias de organización (colectivas) o de formación (individuales) que han podido motivarla.

Sin embargo, y esta obligación no está recogida en la Ley, resultaría de sumo interés investigar también las causas de los incidentes, es decir, de los sucesos casuales que no han generado daños para los trabajadores, ya que éstos ocurren en una proporción muy superior y acaban con frecuencia dando lugar a la producción de accidentes.

En la mayoría de los centros de trabajo, los incidentes pasan desapercibidos para la dirección de la empresa dado el propio interés de muchos trabajadores en ocultarlos por las consecuencias negativas que podrían derivarse para su relación laboral. La solución a este problema sólo puede consistir en que el empresario establezca un clima de confianza para que los trabajadores reporten los incidentes sin temor a represalias, haciendo prevalecer siempre el in-



terés de la empresa por la prevención. Ésta sería, además, la única manera de conseguir una integración de la prevención en la gestión ordinaria de la empresa.

Por otro lado, la materialización de un siniestro por una conducta insegura también tiene repercusiones para la responsabilidad civil y administrativa de los empresarios, ya que convierte dicha conducta en "previsible", en algo que ya ha sucedido y por lo que el empresario debe velar para que no se repita (así, entre otras, lo señalan las STS 1º 24.7.08 y 4º 12.7.07).

### LA IDENTIFICACIÓN PROACTIVA DE LAS CONDUCTAS INSEGURAS

Pero además de la identificación reactiva, sobre sucesos ya ocurridos, también es necesario llevar a cabo una actividad de prevención proactiva, dirigida a detectar conductas inseguras antes de que éstas hayan sucedido.

Como apuntábamos en un artículo anterior, las causas de las conductas inseguras pueden tener muy distintos orígenes y las soluciones para eliminar o reducir el riesgo pueden ser variadas.

Los métodos de análisis o evaluación del riesgo de conductas inseguras de los que actualmente disponemos, y de los que trataremos con más amplitud en otro artículo, son básicamente tres: el análisis de la organización a través de la evaluación de riesgos psicosociales; el análisis de las carencias de formación y de percepción del riesgo por los trabajadores, valiéndonos de instrumentos como el previsto en la NTP 580 del INSHT u otras herramientas que han sido elaboradas por reconocidos investigadores para la prevención de conductas inseguras; y la auditoría de integración de la prevención en los términos previstos por la reciente Guía Técnica del INSHT.

La falta de una actividad preventiva de las conductas inseguras puede motivar la responsabilidad administrativa de la empresa por no haberlas analizado y evaluado (infracción grave en el orden social conforme al Art. 12.1.b LISOS).

En cualquier caso, se ha de concluir a la vista de todo esto que el control de las



conductas inseguras no solamente ha de ser reactivo sino también preventivo. La prevención debe tener por objeto evitar siniestros laborales, y una actividad preventiva que prescinde del objetivo de eliminar conductas inseguras no puede resolver con eficacia los problemas de siniestralidad en los lugares de trabajo, ya que ésta es la causa principal que los motiva. El análisis reactivo y el preventivo deben tener, por tanto, el mismo contenido y obedecer a las mismas finalidades.

### LA ADOPCIÓN DE MEDIDAS ADECUADAS PARA ELIMINAR O REDUCIR LAS CONDUCTAS INSEGURAS

Y después viene la segunda parte. Una vez percibidos los riesgos hay que adoptar las medidas adecuadas para eliminarlos o reducirlos a su mínima expresión, un objetivo que no siempre es fácil de conseguir pero que, en cualquier caso, hay que abordar.

Frente a la creencia de muchos, hay que afirmar que sí resulta posible prevenir determinadas conductas de los individuos, y alterar sus comportamientos para que éstos sean considerados seguros a través de las medidas y las políticas adecuadas. Pero la forma de hacerlo no puede ser similar a la utilizada para la prevención de otros riesgos, ya que para su efectividad resulta imprescindible convencer a los trabajadores de la utilidad y ventajas de llevarlos a cabo.

A priori, resulta más sencillo eliminar las conductas inseguras no intencionadas, puesto que éstas son ajenas a la voluntad del individuo y su causa reside en carencias de diseño del trabajo, de organización o de formación que la empresa puede y debe reparar.

En cambio, es más complicado eliminar las conductas inseguras intencionadas, que se basan en la confianza del individuo en la escasa probabilidad de que sucedan eventos dañinos para su salud.

A este respecto, las medidas pueden ir dirigidas a aumentar la conciencia de los riesgos a través de la adecuada información sobre las consecuencias que de ellos pueden derivarse; o bien puede tratarse de medidas dirigidas al control y registro de las conductas inseguras que realmente suceden en el centro de trabajo.

Dado que la ejecución habitual de estas conductas se suele basar en que las mismas pasan desapercibidas, el uso de un sistema de observación actúa como un elemento suficientemente disuasorio de las mismas al que además la empresa está obligada.

La realización de estas acciones es importante para que el empresario pueda acreditar que ha desarrollado todas las medidas necesarias y adecuadas para evitar siniestros laborales por este tipo de conductas de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 14.2. LPRL.