



Relaciones laborales, negociación colectiva y riesgo profesional

(El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo)*

MANUEL-CARLOS PALOMEQUE
LOPEZ

*Catedrático de Derecho del Trabajo Uni-
versidad de Salamanca*

SUMARIO

El presente artículo analiza el derecho del trabajador a la seguridad en la realización del trabajo, poniendo de manifiesto su reconocimiento constitucional, el contenido del mismo con expresión de la diferente normativa en que se recoge, así como el deber legal del trabajador de observar las medidas de seguridad como noción de cierre del sistema jurídico protector.

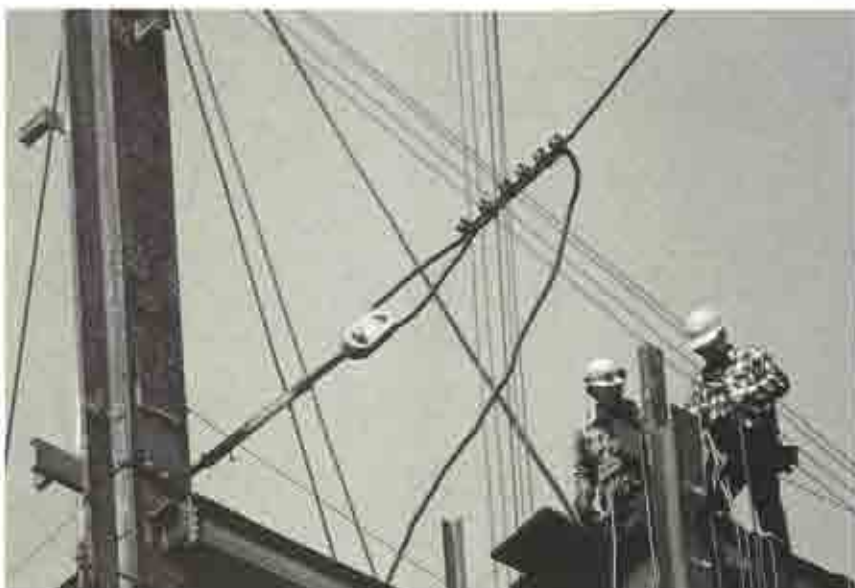
Palabras clave: legislación, integridad física, derecho laboral.

RIESGO PROFESIONAL Y PRESTACION DE TRABAJO ASALARIADO

La preocupación histórica de los trabajadores asalariados, así como la reivindicación permanente de las organizaciones de defensa de sus intereses, se ha construido verdaderamente en torno a la consecución de tres objetivos principales: la *suficiencia salarial*, la *limitación de los tiem-*

* Conferencia pronunciada en el: "Encuentro Iberoamericano Riesgo y Trabajo", Universidad de Salamanca/Fundación MAPFRE, Salamanca, 11 a 15 de noviembre de 1991.

El trabajador tiene derecho a que el empleador garantice en los lugares de trabajo de que es titular la existencia de condiciones de seguridad suficientes para preservar la propia persona del trabajador de las agresiones y contingencias que acompañan a la realización de la prestación laboral.



Los poderes públicos tienen el compromiso constitucional de velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

pos de trabajo y la seguridad en las condiciones materiales de la prestación del mismo. Y, como premisa metodológica de la estrategia reivindicativa, la consolidación de los instrumentos básicos de autotutela colectiva (la libertad sindical, la huelga y la negociación colectiva de las condiciones de trabajo, entre ellos), cuya adecuada utilización les permitiera asegurar duraderamente la posibilidad de alcanzar aquellos fines.

La aspiración histórica a una prestación laboral segura y ajena a lo posible a la proximidad o amenaza de daños físicos para la persona del trabajador es naturalmente la consecuencia, que por lo demás se quiere remover o empequeñecer, de la instalación del riesgo profesional en la entraña misma de la prestación laboral y de las circunstancias de su ejecución. Ya sea por la propia naturaleza de la actividad productiva o las características de la singular ocupación o tipo de trabajo contractualmente asumido por el trabajador, en ocasiones de ejecución particularmente arriesgada, ya por las condiciones del lugar donde se realiza el trabajo, o, en fin, como consecuencia de la presencia de una gama plural de elementos externos a la prestación laboral que, sin embargo, condicionan su desarrollo, no es infrecuente que, con la cesión contractual al empresario de los resultados de la propia actividad laboral, el trabajador arriesgue al mismo tiempo y en variable medida su propia integridad física. Trabajo y riesgo profesional están así fatídicamente condenados



Una prestación laboral segura y ajena a la amenaza de daños físicos es la aspiración histórica de todo trabajador.

a cohabitar en el desarrollo de la relación laboral.

No ha sido así un mero capricho histórico que uno de los primeros argumentos de las leyes obreras o de fábrica, con las que se inauguraba históricamente la categoría de la intervención del Estado en las relaciones entre particulares, fuera precisamente la prevención de los accidentes y la seguridad e higiene en los lugares de trabajo. Con una normativa protectora de las condiciones de vida y de trabajo del proletariado

industrial y limitadora por ello de la voluntad omnimoda del empresario en la fijación de los términos de venta de la fuerza de trabajo el Estado liberal atendía, exitosamente como habría de probarse más adelante, a difuminar las condiciones más llamativas de la explotación de la clase trabajadora como resultado de la industrialización capitalista y la ideología burguesa, y con ello a asegurar la conservación del sistema de trabajo asalariado.

En España, ya la Ley sobre accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900 adelantaba las nociones de «riesgo profesional» y de «accidente de trabajo», al propio tiempo que regulaba pioneramente el régimen de las incapacidades laborales. A la extraordinaria intuición de sus redactores se debe naturalmente que todavía hoy el accidente de trabajo sea considerado legislativamente como «toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena». Una Real Orden de 2 de agosto, también de 1900 aprobaba un catálogo de mecanismos preventivos de los accidentes, en tanto que otra Real Orden Circular de 2 de junio de 1902 encomendaba a los Gobernadores la vigilancia del empleo de andamios de seguridad en las construcciones de edificios. Y, sin solución de continuidad, una Comisión para el estudio del grist, de los explosivos y de los accidentes en las minas era constituida por el Real Decreto de 29 de junio de 1905. Un Real Decreto de 12 de octubre de 1910

aprobaba, por su parte, el proyecto de bases generales para la redacción de los reglamentos de higiene, del mismo modo que el Real Decreto de 28 de enero de 1911 aprobaba el Reglamento de Policía Minera, cuyas prescripciones, particularmente importantes en materia de uso de lámparas de seguridad, barrenos y explosivos, se encomendaban a la vigilancia de los ingenieros de minas. Un Real Decreto de 23 de enero de 1916, en fin, establecía las condiciones que debían reunir los andamios, total o parcialmente colgados, usados para el revoco o reparación de fachadas. Y así, a través de una densa e ininterrumpida serie normativa que ha llegado hasta el presente, el Estado ha tutelado la seguridad en las condiciones de prestación del trabajo asalariado, al hilo ciertamente de la influencia de factores tales como la evolución del sistema económico, de los avances de la ciencia aplicada y la tecnología, de las conquistas sociales y, finalmente, del propio desarrollo institucional del ordenamiento jurídico laboral. El sistema jurídico llegará así con el tiempo a segregar las categorías dogmáticas a través de las que se articula específicamente la protección de la integridad física de los trabajadores, dentro de cuyo esquema conceptual el *derecho del trabajador a la seguridad en la realización del trabajo* se erige desde luego en la noción capital del mecanismo protector.

EL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJADOR A LA SEGURIDAD EN LA REALIZACIÓN DEL TRABAJO

El interés del trabajador por preservar su propia integridad física en la ejecución de la prestación laboral debida contractualmente al empresario, sobre todo cuando la misma presenta condiciones de dificultad o de peligrosidad especiales, es objeto de tutela por el ordenamiento constitucional a través de una doble contemplación del supuesto (arts. 15 y 40.2 CE), desarrollada singularmente por la legislación laboral ordinaria (arts. 4.2.d) y 19.1 Estatuto de los Trabajadores]. Ello obliga, ciertamente, a distinguir al respecto en el Derecho español hasta tres formulaciones normativas: 1) el derecho constitucional del trabajador (laboral inespecífico) a su *integridad física*; 2) el compromiso constitucional de los poderes públicos de *velar por la seguridad e higiene en el trabajo* como principio rector de la política social y econó-



Los trabajadores tienen derecho en su relación de trabajo a una adecuada política de seguridad e higiene.



Los convenios colectivos regulan las condiciones en materias de índole económica, laboral, sindical, asistencia y en seguridad e higiene.

mica; y 3) el derecho legal del trabajador a una *protección eficaz en materia de seguridad e higiene*. Examinemos seguidamente cada uno de estos supuestos normativos.

El derecho constitucional del trabajador (laboral inespecífico) a la integridad física

En la medida en que «todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral» (art. 15 CE) es incon-

testable, verdaderamente, que también los trabajadores asalariados, categoría singular de personas integrantes desde luego del ámbito subjetivo general abierto por el pronombre inicial del precepto constitucional, tienen derecho a su integridad física en cualesquiera circunstancias y, también por ello, en el ejercicio de su actividad profesional debida en virtud del contrato de trabajo que les une a su empleador. Tienen derecho, por lo tanto, a que éste garantice en los lugares de trabajo de que es titular la existencia de condiciones de se-

El derecho del trabajador a la integridad física de su persona en la realización de su trabajo tiene asegurado un contenido dinámico y progresivo, en el que habrá de revertir el resultado de la acción continuada de investigación y de regulación normativa, asumida constitucionalmente por los poderes públicos.



Dentro de la relación legal de los deberes laborales básicos, los trabajadores deben observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten en la empresa.

guridad suficientes para preservar la propia persona del trabajador de las agresiones y contingencias que acompañan a la realización de la prestación laboral. El trabajador debe un determinado trabajo, cualitativa, modal y temporalmente fijado, pero no tiene por qué soportar, más de lo insuperable, la afectación de su persona a los riesgos profesionales derivados de este hecho.

El derecho del trabajador a la integridad física en el desarrollo de su trabajo *ex* artículo 15 de la Constitución no es, ciertamente, un derecho específicamente laboral, en el sentido de que tenga su origen o razón de ser, exclusiva o principalmente, en el ámbito estricto de las relaciones laborales, y de modo que no sea posible técnicamente su ejercicio extramuros de las mismas (la relación de trabajo deviene en tal caso presupuesto insoslayable del perfeccionamiento y ejercicio de derechos como los de huelga, de negociación colectiva, al salario y demás derechos laborales *específicos*). El derecho de la persona a la integridad física y moral del artículo 15 CE, pensado constitucionalmente para el ejercicio de su titularidad por *todos* los ciudadanos, cualquiera que sea su condición personal o profesional por tanto, puede ser ejercitado desde luego por los sujetos de las relaciones de trabajo (y por los trabajadores en particular) en el ámbito de las mismas, por lo que en tal caso adquieren un contenido o dimensión laborales sobrevenidos. Se produce así una «impregnación laboral» de derechos de titularidad general o inespecífica por el hecho de su utilización por trabajadores asalariados a propósito y en

los dominios de un contrato de trabajo. Son derechos atribuidos con carácter general a los ciudadanos, que son ejercitados en el seno de una relación jurídica laboral por ciudadanos que, al propio tiempo, son trabajadores y, por lo tanto, se convierten en *verdaderos* derechos laborales por razón de los sujetos y de la naturaleza de la relación jurídica en que se hacen valer, en derechos laborales *inespecíficos*. Es el caso, señaladamente, de los derechos de igualdad y no discriminación (art. 14 CE), del derecho al honor, a la intimidad personal y a la propia imagen (art. 18.1 CE), de la libertad de expresión [art. 20.1 a) CE], del derecho de reunión (art. 21 CE) o, en fin, y por lo que aquí interesa, del derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE). La celebración de un contrato de trabajo, ha dicho en este sentido el Tribunal Constitucional, «no implica en modo alguno la privación para una de las partes, el trabajador, de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano» (s. TC 88/1985, de 19-6). Derechos del *ciudadano trabajador*, a fin de cuentas, que ejercita como *trabajador ciudadano*.

El derecho laboral inespecífico (*ex* artículo 15 CE) del trabajador a su integridad física en la prestación del trabajo debido es, así pues, un derecho constitucional *fundamental*, por estar contemplado dentro del ámbito de la sección 1ª del capítulo segundo del título I CE («de los derechos fundamentales y de las libertades públicas»), lo que remite ciertamente, en el plano de la tutela o protección constitucional del derecho, al cuadro superior, doble y reforzado, de ins-

trumentos de garantía previsto constitucionalmente para tales derechos (art. 53.2 CE). El trabajador podrá recabar la tutela de su derecho fundamental a la integridad física en la prestación de su trabajo, amén de los instrumentos ordinarios a tal fin (ejercicio de la potestad sancionadora por la Administración Laboral), ante los Tribunales ordinarios a través de un procedimiento basado en los principios de preferencia y sumariedad (proceso especial de tutela de la libertad sindical y demás *derechos fundamentales* que se suscitan en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social); arts. 174-181 Ley de Procedimiento Laboral, RD legislativo 521/1990, de 27-4) y, en su caso, ante el Tribunal Constitucional a través del recurso de amparo (arts. 41-58 LO 2/1979, de 3-10).

El compromiso constitucional de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo como principio rector de la política social y económica

Que los poderes públicos hayan de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE) constituye, ciertamente una formulación *complementaria* en la materia de significativa importancia, revestida por lo demás de la naturaleza constitucional de «principio rector de la política social y económica» (capítulo tercero del título I CE). El derecho del trabajador a la integridad física de su persona en la realización de su trabajo tiene asegurado de este modo un contenido *dinámico* y *progresivo*, en el que habrá de revertir el resultado de la acción continuada, de investigación y de regulación normativa, asumida constitucionalmente por los poderes públicos.

Así, este «principio» dispone de las garantías constitucionales comunes a todos los principios rectores de la política social y económica (art. 53.3 CE). Su reconocimiento, respeto y protección «informarán la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos», bien que tan sólo puedan ser alegados ante la jurisdicción ordinaria «de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen» (art. 53.3 CE). No se trata, sin embargo, de meros pronunciamientos programáticos carentes de virtualidad normativa en sí mismos, aun cuando verdaderamente los «principios rectores» integren el nivel mínimo de la tutela constitucional o garantía «menos plena»

en relación con el resto de los derechos constitucionales, en la medida en que su tutela jurisdiccional queda deferida al momento y a la promulgación de las leyes de desarrollo y de acuerdo con sus propios términos.

Es preciso tener en cuenta, a la hora de valorar el verdadero alcance de estos principios, que la Constitución desde el primero de sus artículos hasta la disposición final, «lejos de ser un mero catálogo de principios de no inmediata vinculación y de no inmediato cumplimiento hasta que no sean objeto de desarrollo por vía legal, es una norma jurídica, la norma suprema de nuestro ordenamiento, y en cuanto tal, tanto los ciudadanos como todos los poderes públicos (...) están sujetos a ella» (s. TC 16/1982, de 28-4; también s. TC 80/1982, de 20-12, y una reiterada jurisprudencia constitucional posterior). También, por lo tanto, los artículos 39 a 52 de la Constitución (el art. 40 lógicamente entre ellos) que formulan los principios de la política social y económica disponen del valor normativo general predicable de toda la Constitución, sin perjuicio claro es de su diferenciada y menor efectividad. Tienen, a fin de cuentas, «valor normativo y vinculan a los poderes públicos, cada uno en su respectiva esfera, a hacerlos eficazmente operativos» (s. TS 9-5-1986).

En cuanto normas dirigidas también al legislador («informarán la legislación positiva...»), los principios rectores y, en particular, el de «velar por la seguridad e higiene en el trabajo» (art. 40.2 CE), son preceptivos y vinculan bajo un doble perfil o aspecto: 1) imponen, por lo pronto, la emanación de las disposiciones legislativas necesarias para alcanzar los fines perseguidos por el precepto constitucional de referencia (aspecto impositivo); y 2) prohíben legislar en sentido contrario a sus propios términos (aspecto impeditivo), quedando abierta en su caso la vía del recurso de inconstitucionalidad [art. 161.1 a) CE].

La recepción legislativa ordinaria o «laboralización» del derecho constitucional: el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene

Al igual que ocurre con otros derechos constitucionales de titularidad general o inespecífica, el derecho de la persona a su integridad física ha sido recibido legislativamente en el



La Ordenanza General de Seguridad e Higiene establece las condiciones mínimas de seguridad que habrán de tener los centros de trabajo.

ámbito de las relaciones de trabajo y con ello, sin desconocer las restantes vertientes de su extendido juego, objeto de «laboralización».

La ley laboral ordinaria establece así, reforzadamente en dos ocasiones, el derecho de los trabajadores asalariados a la seguridad en la realización de su trabajo. Primero, y en el particularmente solemne momento normativo de proclamar los derechos laborales básicos, la ley establece que los trabajadores tienen derecho, en la relación de trabajo, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene [art. 4.2 d) Estatuto de los Trabajadores, Ley 8/1980, de 10-3, ET en lo sucesivo]. En una segunda ocasión, dentro del precepto dedicado a la seguridad e higiene, no se deja de reiterar que el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, lo que remite ciertamente al alcance o contenido del propio derecho del trabajador a su integridad física, de lo que habré de ocuparme en adelante.

EL CONTENIDO DEL DERECHO: PROTECCIÓN LEGAL Y PRODUCTO DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA

El contenido y alcance de los derechos de los trabajadores, también por lo tanto del derecho a su integridad física y a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en la prestación del trabajo [arts. 4.2 d) y 19.1 ET], vienen determinados por la específica normativa de desarrollo de cada uno de ellos (art. 4.1 ET). Con dos importantes recordatorios, sin embargo. En primer lugar, si se trata de derechos afectados por el principio de reserva de ley (todos los contemplados en el capítulo segundo del título I CE y, singularmente para la reserva de ley orgánica, los derechos fundamentales y libertades públicas de la sección 1ª de aquél (arts. 53.1 y 81.1 CE), la norma legislativa de desarrollo deberá respetar en todo caso el «contenido esencial» del derecho. Esto es, de «aquellas facultades o posibilidades de actuación necesarias para que el derecho sea reconocible como perteneciente al tipo descrito y sin las cuales deja de pertenecer a ese tipo y tiene que pasar a quedar compren-



La protección de la integridad física del trabajador no es únicamente una obligación de los poderes públicos, sino también del propio interesado.

dido en otro, desnaturalizándose por decirlo así», dentro del momento histórico de que en cada caso se trate (criterio de la naturaleza jurídica o modo de concebir o de configurar cada derecho), o, conjuntamente, «aquella parte de contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegibles, que dan vida al derecho, resulten real, concreta y efectivamente protegidos» (criterio de los intereses jurídicamente protegidos como núcleo o médula de los derechos subjetivos, ambas citas proceden de s. TC 11/1981, de 8-4). Y, en segundo lugar, las leyes (o reglamentos, hay que entender, puesto que no juega en este caso la reserva de ley) que desarrollen los principios rectores de la política social y económica establecen, como es sabido, el alcance de la exigibilidad jurisdiccional del contenido de cada uno de ellos (art. 53.3 CE), también naturalmente en el caso del compromiso de los poderes públicos de «velar por la seguridad e higiene en el trabajo» (art. 40.2 CE).

El ordenamiento vigente ha definido así legislativamente, bien que con anterioridad a la promulgación de la Constitución, que la noción de *seguridad e higiene del trabajo* comprende las normas (técnicas y medidas sanitarias, de tutela o de cualquier otra índole) que tengan por objeto: a) «eliminar o reducir los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo»; b) estimular y desarrollar en las personas afectadas «una actitud positiva y constructiva respecto a la prevención de los accidentes y enfermedades que puedan derivarse

de su actividad profesional»; y c) «lograr, individual y colectivamente, un óptimo estado sanitario» (art. 26 Ley General de Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Decreto 2.065/1974, de 30-5).

El contenido del derecho de los trabajadores a la seguridad e higiene en el trabajo [a su integridad física y a una protección eficaz en la materia, arts. 4.2 d) y 19.1 ET] se halla expresado, por lo demás, a lo largo de las numerosas y fragmentarias prescripciones normativas sobre prevención de accidentes, riesgos profesionales y seguridad en el trabajo que se encuentran en vigor, sometidas hoy a un proyectado y profundo proceso de revisión normativa. Cuantas obligaciones jurídicas para el empresario titular de los centros de trabajo en que se genera el riesgo profesional se contienen en las mismas constituyen de modo correlativo, así pues, otras tantas expresiones del derecho de los trabajadores a la seguridad e higiene en la realización de su trabajo.

La norma principal es, ciertamente, la *Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo*, aprobado por Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971, a cuyas disposiciones habrá de ajustarse la *protección obligatoria mínima* de las personas comprendidas en el ámbito del sistema de Seguridad Social, «a fin de prevenir accidentes y enfermedades profesionales y de lograr las mejores condiciones de higiene y bienestar en los centros y puestos de trabajo en que dichas personas desarrollan sus actividades» (art. 1). El alcance de la protección de la seguridad en el trabajo se establece en la norma en relación con

las «condiciones generales de los centros de trabajo y de los mecanismos y medidas de protección» y, en particular, con los edificios y locales de trabajo, los servicios permanentes y de higiene, las instalaciones sanitarias de urgencia, los locales provisionales y los trabajos al aire libre, la electricidad, la prevención y extinción de incendios, los motores, transmisiones y máquinas, las herramientas portátiles, la elevación y el transporte, los aparatos que generan calor o frío y recipientes a presión, los trabajos con riesgos especiales y la protección personal. Al propio tiempo, habría que mencionar el numeroso *corpus* de normas particulares, en ocasiones no específicamente laborales, sobre seguridad en el trabajo en determinadas actividades productivas u ocupaciones o trabajos singulares. Es el caso, entre otros, de los reglamentos sobre productos que contengan benceno, trabajos con riesgo de amianto, exposición profesional al plomo metálico y sus componentes iónicos, etcétera.

No puede olvidarse, finalmente, la normativa sobre la materia procedente de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificados por España. Ni, naturalmente, el Derecho Comunitario en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Así, «la protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales» y la «higiene del trabajo» forman parte de la relación de materias sobre las que se enuncia particularmente la misión de la Comisión de «promover una estrecha colaboración entre los Estados miembros en el ámbito social» (art. 118 Tratado CEE). Y, en especial, a partir de la entrada en vigor del Acta Unica Europea, los Estados comunitarios «procurarán promover la mejora, en particular, del medio del trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y se fijarán como objetivo la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito» (art. 118 A.1 Tratado CEE, añadido por el art. 21 del Acta Unica), a cuyo fin, el Consejo, por mayoría cualificada, a propuesta de la Comisión, en cooperación con el Parlamento Europeo y previa consulta al Comité Económico y Social, «adoptará, mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y regulaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros (art. 118 A.2 Tratado CEE). La tabla de disposiciones comunitarias sobre seguridad e higiene en el trabajo cuenta

ya con centenares de instrumentos, de diverso alcance sobre el Derecho interno, sobre programas de acción, medicina de empresa, enfermedades profesionales, señalización de seguridad, radiaciones ionizantes, transporte marítimo, agentes químicos, físicos y biológicos, ruido, máquinas, sustancias peligrosas, aparatos y recipientes a presión, elevadores, construcción, pinturas, recipientes de gas, etcétera.

El alcance de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo resultante de las normas estatales sobre la materia, cuyo contenido exigible se indentifica ciertamente en un momento determinado con la «política adecuada» y la «protección eficaz» exigidas por las leyes [arts. 4.2 d) y 19.1 ET], puede ser objeto de extensión y complemento por la autonomía colectiva (art. 37.1 CE). Los convenios colectivos regulan las condiciones de trabajo en las correspondientes unidades de negociación (art. 82.2 ET), esto es, materias de índole económica, laboral, sindical y asistencial y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo (art. 85.1 ET), las condiciones de seguridad e higiene en la prestación del trabajo entre ellas por cierto.

Que la seguridad e higiene en el trabajo sea materia colectivamente negociable, con el límite desde luego de la indisponibilidad de los derechos constitucionales del trabajador, no significa necesariamente por supuesto que el sistema de negociación muestre entre nosotros contenidos ricos en la materia. Antes al contrario, las partes de los convenios colectivos suelen exhibir por lo común un inte-

rés limitado por el establecimiento de sistemas convencionales de protección integral de la salud de los trabajadores, limitándose cuando más a pactar aspectos parciales de la seguridad en los lugares de trabajo, tales como las competencias de comités y vigilantes de seguridad, la disposición de ropa de trabajo, las cuantías de los complementos salariales por peligrosidad, toxicidad o penosidad, los reconocimientos médicos de los trabajadores, los servicios médicos de la empresa, las funciones en la materia de los órganos de representación unitaria y sindical, etcétera.

EL DEBER LEGAL DEL TRABAJADOR DE OBSERVAR LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD COMO NOCIÓN DE CIERRE DEL SISTEMA JURIDICO PROTECTOR

El ordenamiento jurídico construye la protección de la integridad física del trabajador en la realización de su trabajo, como se ha señalado, conforme al esquema *derecho subjetivo/deber jurídico* en el seno del contrato de trabajo, reforzado sin embargo por la imposición de sendas *obligaciones legales* a los sujetos de dicha relación jurídica.

Así, al *derecho del trabajador* «a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene» [art. 4.2. d) ET] y a, en el mismo sentido, «una protección eficaz en materia de seguridad e higiene» en la prestación de sus servicios (art. 19.1 ET), corresponde contractualmente el corre-

lativo *deber jurídico del empresario* de asegurar la protección del trabajador exigida por la ley. El incumplimiento de este deber empresarial de seguridad en el trabajo, que se presenta al propio tiempo como contrapartida de su poder de dirección (art. 20 ET), abre las puertas desde luego, amén de a la eventual resolución del contrato por voluntad del trabajador, si merece aquél la calificación de grave y culpable [art. 50.1 c) ET], acompañada de la indemnización que pueda corresponder, al ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración contra el empresario (infracciones en materia de seguridad e higiene y salud laborales, arts. 9 a 11 Ley 8/1988, de 7-4, sobre infracciones y sanciones de orden social), así como a la exigencia de las responsabilidades civiles (en orden a las prestaciones de seguridad social en caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional) o penales (arts. 427, 565, 584.1 y 586.1 Código Penal) que procedan.

Pero, por otra parte, el ordenamiento laboral formula *otro deber jurídico* no explicable en clave contractual, que ha de soportar en este caso el propio trabajador como garantía complementaria de la protección de su integridad física en el trabajo. Así, dentro de la relación legal de los deberes laborales básicos, los trabajadores deben *observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten* [art. 5 b) ET], para señalar la ley más adelante, reiterativamente, que el trabajador está obligado a *observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene* (art. 19.2 ET). Se sanciona legalmente de este modo que la protección de la integridad física del trabajador no es únicamente, con serlo ello de modo principalísimo, una obligación de los poderes públicos, que habrán de velar, como se sabe, por la efectividad del compromiso constitucional que han asumido en la materia, señaladamente en los planos legislativo y administrativo, ni sólo del empresario como obligación contractual legalmente especificada, sino también del propio trabajador interesado, que ha de soportar formalmente un deber jurídico en garantía de la satisfacción de sus derechos e intereses respecto de una prestación laboral segura. La imposición de este deber legal al trabajador (art. 11 Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo) constituye, a fin de cuentas, un verdadero mecanismo de cierre del sistema de protección de la vida e integridad de su persona en la realización del trabajo contractualmente debido. ■



El empresario tiene el deber jurídico de asegurar la protección de los trabajadores exigida por la Ley.