

EL DERECHO DEL TRABAJADOR A INTERRUMPIR SU PRESTACIÓN Y AL ABANDONO DEL LUGAR DE TRABAJO

Miguel Ángel PURCALLA BONILLA

Doctor en Derecho. Profesor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad "Rovira i Virgili" (Tarragona)

SUMARIO: I. Notas conceptuales y contenido del estudio. II. Premisas preventivas previas de necesario cumplimiento por el empresario. III. Parámetros subjetivos y objetivos moduladores de la legitimidad de la decisión adoptada por el trabajador. IV. Calificación jurídica del mecanismo de autotutela individual frente al riesgo del trabajador. V. Efectos anudados al ejercicio del mecanismo de autotutela individual descrito.

I. NOTAS CONCEPTUALES Y CONTENIDO DEL ESTUDIO

Ante situaciones de riesgo grave¹ e inminente² para la vida, integridad y salud del trabajador (como es sabido, bienes jurídicos tutelados por el entramado normati-

1. La *gravedad* o *magnitud* de un riesgo se mide por la *probabilidad* de la producción del daño y por la *severidad* del mismo (cfr. GONZÁLEZ ORTEGA, S. APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios a Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales*, Trotta, Madrid, 1996, p. 139; SEMPERE NAVARRO, A.V.

vo ordenador de la seguridad y salud en el trabajo³), el art. 21.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales⁴ (en adelante, LPRL) acoge el derecho de éste a interrumpir su actividad (*ius interruptionis*) y, en su caso y como “dernier resort” objetivamente necesario en tanto inevitable⁵, a abandonar el lugar de trabajo.

La conjunción de esas dos notas: gravedad o magnitud (probabilidad del riesgo y severidad del mismo) e inminencia (inmediatez de su actualización) modula, en consecuencia, la activación del referido mecanismo de autotutela individual del trabajador frente al riesgo, que entra en escena a modo de **defensa, respuesta o retirada cautelar-preventiva** del trabajador respecto al foco de riesgo detectado. Foco de riesgo que, a su vez, podrá ser no sólo fruto de una situación grave e inminente externamente manifestada, sino también de idénticas razones de manifestación más “interna”, como el estado de salud del trabajador que genere su inadaptación al puesto de trabajo o que suponga un riesgo grave e inminente para el propio trabajador, caso en el que éste podrá acudir al mecanismo autotutelar aquí analizado en defensa de su vida, integridad y salud, de la de sus compañeros de trabajo y, en fin, en reivindicación de un cambio de puesto de trabajo por razones de salud⁶, siempre que estemos en presencia, se insiste, de las notas de gravedad e inminencia.

El riesgo grave e inminente frente al que se activa la referida autotutela (interrupción y/o abandono del puesto de trabajo), puede ser súbito en cuanto a la aparición de sus efectos dañosos, pero también de efecto diferido a medio-largo plazo en cuanto a la progresividad del daño (tal es el caso, v.gr., de la exposición,

GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M. CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la seguridad y salud en el trabajo*, Cívitas, Madrid, 1996, p. 189).

2. Un riesgo es *inminente* cuando se presume de inmediata y segura producción (cfr. GONZÁLEZ ORTEGA, S. APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios...*, cit., p. 139; SEMPERE NAVARRO, A.V. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M. CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la seguridad...*, cit., p. 189; FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “*Derechos y obligaciones derivados de la situación de riesgo grave e inminente*”, Actualidad Laboral n° 44-1996, pp. 846-847).

3. LASCURAÍN SÁNCHEZ, J.A.: *La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo*, Cívitas, Madrid, 1994, p. 27; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: “Trabajo y medio ambiente”, Relaciones Laborales n° 24-1995, p. 1.

4. BOE 10.11.1995.

5. OJEDA AVILÉS, A.: “Los conflictos en la paralización de actividades por riesgo grave e inminente”, en AA.VV.: *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, Aranzadi, Pamplona, 1996, p. 315. En el Ordenamiento italiano, el art. 14.1 D.Lgs. n° 626, de 19.9.1994, establece el derecho del trabajador, “in caso de pericolo grave, immediato e che non può essere evitato” de abandonar el puesto de trabajo o la zona peligrosa en la que se halle (cfr. MONTUSCHI, L.: “La sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero l’arte del possibile”, Lavoro e Diritto n° 3-1995, p. 420).

6. BOUSIGES, A.: “Le droit des salariés de se retirer d’une situation dangereuse pour leur intégrité physique”, Droit Social n° 4-1991, pp. 282-283; SAVATIER, J.: “Champ d’application du droit de retrait d’une situation dangereuse”, Droit Social n° 7-8/1996, p. 685, en comentario a la sentencia de la “Chambre Social” de la “Cour de Cassation”, de fecha 20.3.1996, asunto Mohamed Saïd Adli c/ Societé SGDE (cuyo texto aparece resumido en la p. 686 del mismo número de la revista Droit Social).

aun la controlada por estudios de dosis-respuesta, a determinados agentes físicos, químicos o biológicos, cuyos efectos puedan presentarse a medio-largo plazo⁷), como manifestación concreta del derecho a la protección eficaz ex art. 14.1 LPRL⁸.

De esta suerte, el mecanismo autotutelar individual del trabajador ex art. 21.2 LPRL, no debe encontrar aplicación si el riesgo es grave (probable y severo), pero no inminente, o si sólo es inminente (de inmediata y segura producción), pero no grave (en lo que se refiere a su severidad, ya que la inminencia conlleva una alta probabilidad). Caso de acaecer dichas situaciones, diversas al riesgo que, de consumo, revista los caracteres de grave e inminente, las medidas a adoptar serán otras (v.gr., transmisión por parte del trabajador de la información sobre el riesgo detectado, o adopción empresarial de las medidas preventivas adecuadas a la evitación de tal riesgo)⁹.

Por su parte, el abandono del lugar de trabajo (entendiendo por éste el lugar destinado a albergar los puestos de trabajo, de forma que el riesgo causante de aquél puede provenir no sólo de la propia actividad del trabajador, sino también de un equipo de trabajo, del proceso de fabricación o incluso de la actividad de un tercero¹⁰), si media probabilidad racional de riesgo grave e inminente, puede abarcar diversos supuestos: así, por citar sólo algunos, incluiría desde el “alejamiento de la factoría” por parte del trabajador, hasta el desplazamiento a otros puestos de trabajo, esto es, a “zonas seguras al trabajador desplazado mientras los equipos de salvamento o seguridad eliminan el riesgo”¹¹.

Ahora bien, no puede decirse que la previsión ex art. 21.2 LPRL sea completamente novedosa, ni que surja de la “nada jurídica”, dado que, pese a su plausible fijación legislativa en ese reciente texto, la doctrina ha puesto acertadamente de relieve¹² la preexistencia de ciertos antecedentes al expreso reconocimiento del derecho

7. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2775.

8. CÁMARA BOTÍA, A.: “El derecho del trabajador a interrumpir el trabajo en caso de riesgo grave e inminente para su vida o salud: un apunte sobre sus precedentes normativos y jurisprudenciales”, *Aranzadi Social* 1996-I, p. 2760; GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2772.

9. GONZÁLEZ ORTEGA, S. APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios...*, cit., p. 139; SEMPERE NAVARRO, A.V. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M. CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la seguridad...*, cit., p. 189.

10. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo en situaciones de riesgo grave e inminente”, *Aranzadi Social* 1996-I, p. 2775.

11. OJEDA AVILÉS, A.: “Los conflictos en la paralización...”, cit., p. 316; CHAUMETTE, P.: “Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail et le droit de retrait du salarié”, *Droit Social* n° 6-1983, p. 433.

12. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., pp. 2773-2774; GONZÁLEZ LABRADA, M.: *Seguridad y salud...*, cit., pp. 424-425; MONTROYA MELGAR, A. PIZÁ GRANADOS, J.: *Curso de seguridad...*, cit., pp. 245-246; SEMPERE NAVARRO, A.V. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M. CARDENAL CARRO, M.: *Derecho*

acogido por el precepto recién referido, ubicando tales precedentes tanto en normas internas (art. 11 OGS¹³, art. 30 Estatuto del Minero¹⁴), como internacionales (arts. 13 y 19.f Convenio OIT n° 155-1981¹⁵) y comunitarias (art. 8 Directiva Marco 89/391, de 12 de junio, en adelante DM¹⁶). Cuestión distinta es que el art. 21 LPRL brinda, meritoriamente a mi juicio, carta de naturaleza generalizada y netamente funcionalizada a facilitar el ejercicio de este concreto derecho del trabajador.

Por otro lado, la disección de la dinámica de este mecanismo autotutelar, requiere, a mi juicio, el análisis diferenciado y concurrente de los siguientes aspectos, cuyo análisis cubre los objetivos trazados en el momento de abordar este trabajo. Así, en primer lugar analizaremos las **premisas necesarias u obligaciones empresariales previas**, cuyo correcto cumplimiento facilita sobremanera y aligera los cauces para el recurso del trabajador a este mecanismo de autotutela conflictual, pero, inversamente, su omisión no lo obstruye en absoluto, sino que, todo lo más, realza su tono conflictual. En segundo término, valoraremos los parámetros subjetivos y obje-

de la seguridad..., cit., p. 189; CÁMARA BOTÍA, A.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., pp. 2764-2766.

13. El art. 11 *in fine* OGS¹³, hoy derogado por la Disposición Derogatoria/nica, letra d), LPRL, recogía el “ius resistentiae” del trabajador en *un supuesto concreto*: cuando hubiera solicitado los “medios de protección personal” preceptivos para la realización del trabajo, en tanto éstos no le fueran facilitados quedaba el trabajador “facultado para demorar la ejecución” del trabajo, comunicando dicha situación al CSH y a la Inspección de Trabajo. Cfr. FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Derecho de seguridad e higiene en el trabajo*, Edifap, Madrid, 1995, p. 169; PÉREZ ALENCART, A. REGUERO CELADA, J.: *Manual práctico de seguridad e higiene en el trabajo*, Tecnos, Madrid, 1990, p. 111; MONTOYA MELGAR, A. PIZÁ GRANADOS, J.: *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, McGraw Hill, Madrid, 1996, p. 246; FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Derechos y obligaciones derivados...”, cit., p. 852.

14. Como precedente de carácter sectorial, el art. 30 del Estatuto del Minero, vigente ex Disposición Derogatoria/nica LPR, alude tanto al deber genérico del trabajador de informar “de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un peligro grave e inminente para su vida o salud”, como el derecho del trabajador, demostrada la razonabilidad de la decisión adoptada, a no ser sancionado y a conservar el salario proporcional al período de interrupción.

15. Los preceptos referidos, establecen: a) La protección del trabajador frente a las “consecuencias injustificadas” que el empresario pueda imponer en razón de la interrupción del trabajo, adoptada por motivos razonables, en base a la creencia subjetiva de que éste entraña un “peligro inminente y grave” para la vida o la salud del trabajador (art. 13); b) Que el trabajador informará de inmediato al superior jerárquico directo sobre “cualquier situación de trabajo” que, a juicio de aquél, entrañe por motivos razonables un peligro inminente y grave para su vida y salud, no pudiendo exigir el empresario la reanudación del trabajo en tanto no se hayan tomado “medidas correctivas” y haya desaparecido ese peligro grave e inminente (art. 19.f).

16. Este precepto acoge, en sus puntos 3, 4 y 5, medidas conexas al contenido del art. 21 LPRL, por lo que los contenidos respectivos se analizarán conjuntamente y en las sedes adecuadas de este epígrafe. Por otro lado, hay que convenir en que el art. 8.4 DM fija una garantía a favor del trabajador a no ser sancionado por el ejercicio de la interrupción del trabajo ante un peligro grave-inminente-inevitable, siendo los Estados miembros los que pueden configurar esa garantía como un *derecho* adicional del trabajador (cfr. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2773).

tivos moduladores de la **legitimidad** y de la **duración** de la decisión adoptada por el trabajador. En tercer lugar, entraremos en el análisis de la **calificación** jurídica del cauce de ejercicio del mecanismo autotutelar. En cuarto y último lugar (last but not least, como diría un anglosajón), estudiaremos los **efectos anudados** al ejercicio de la misma. Veamos estas diversas cuestiones sin más dilación.

II. PREMISAS PREVENTIVAS PREVIAS DE NECESARIO CUMPLIMIENTO POR EL EMPRESARIO

Respecto a las premisas necesarias u obligaciones empresariales previas, hay que establecer una cuádruple secuencia¹⁷:

- **En primer lugar**, el empresario ha de organizar un sistema eficaz de comunicación de los trabajadores con sus superiores jerárquicos para que puedan adoptarse, por quien proceda o esté habilitado para ello, las medidas precisas en el momento en que se considere que el riesgo se ha concretado con la inminencia y gravedad antes definidas¹⁸.
- **En segundo lugar**, deberá el empresario proveer que, si la comunicación referida no resulta posible, el trabajador esté en condiciones de asumir una respuesta rápida ante las situaciones de riesgo grave e inminente, a cuyo fin dispondrá los dispositivos de seguridad colectiva (mecanismos de detección de riesgos) oportunos, y suministrará al trabajador la formación (factor subjetivo) y los medios técnicos disponibles y adecuados (factor objetivo)¹⁹ ante tales casos, sin que esa actuación se convierta en un exceso de responsabilidad que se carga sobre trabajadores que no tienen la capacidad ni los medios para asumirla²⁰.

17. GONZÁLEZ ORTEGA, S. APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios...*, cit., pp. 140-141; FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Derechos y obligaciones derivados...”, cit., pp. 849-851.

18. Argumento ex arts. 8.5 DM y 21.1.c) LPRL.

19. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., pp. 2773 y 2779.

20. Argumento ex arts. 8.5 DM y 21.1.c) LPRL. Un trabajador que no tenga la adecuada formación o no haya recibido instrucciones para actuar en situación de riesgo grave e inminente, puede verse inmerso en un “estado de pánico” frente a un riesgo que puede ser grave, pero no inminente, o a la inversa, inminente pero no grave, por lo que, si interrumpe su actividad y abandona el lugar de trabajo, no podrá ser sancionado si esa creencia errónea trae causa de aquellas carencias subjetivas, derivadas del propio y previo incumplimiento empresarial de suministrar formación y facilitar instrucciones al efecto, resultando que el trabajador no podrá ser sancionado, bastando con que haya informado del riesgo subjetivamente percibido y de la actuación que ha efectuado; ante esa información (“auténtico pasador de seguridad para el trabajador”), el empresario, a través de la ayuda del Servicio de prevención, calibrará la real existencia de ese riesgo grave e inminente, sin que pueda sufrir el trabajador actuante de buena fe ningún perjuicio derivado de su conducta –cfr. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., pp. 2777-2778 y 2783–. La información suministrada por el trabajador, no precisa

- **En tercer lugar**, el empresario o los miembros del Servicio de prevención, detectada una situación de riesgo, están obligados a informar lo antes posible (y siempre que el nivel de inminencia lo permita) a todos los trabajadores afectados sobre el riesgo existente, su gravedad e inmediatez²¹.
- **En cuarto y último lugar**, el empresario deberá adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, en caso de necesidad²², abandonar de inmediato el lugar de trabajo, esto es, se trata de facilitar la decisión de los trabajadores de cesar en la prestación como el medio más directo y seguro de preservar su vida, integridad y salud²³.

III. PARÁMETROS SUBJETIVOS Y OBJETIVOS MODULADORES DE LA LEGITIMIDAD DE LA DECISIÓN ADOPTADA POR EL TRABAJADOR

En relación a los parámetros subjetivos y objetivos moduladores de la **legitimidad** de la decisión adoptada por el trabajador de rehusar la prestación laboral, con abandono o no del puesto de trabajo, hay que convenir en que el plano subjetivo pri-

forma escrita, bastando la mera comunicación verbal (BOUSIGES, A.: “Le droit des salariés de se retirer...”, cit., pp. 287-288). De esta forma, las circunstancias personales del trabajador “tamizadas a través del escudo preventivo con que haya sido protegido” (formación-medios técnicos disponibles), habrán de tenerse en cuenta a la hora de valorar la conducta del trabajador en situaciones de riesgo grave e inminente (GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2784).

21. Argumento ex arts. 8.3.a) DM y 21.1.a) LPRL.

22. El ejercicio del mecanismo autotutelar individual objeto de análisis reviste, así, un perfil tanto de autotutela “conservativa” –motivada por un “estado de necesidad” generador de la legítima convicción de la necesidad de activar ese instrumento autotutelar (BOUSIGES, A.: “Le droit des salariés de se retirer...”, cit., pp. 283-284)–, cuanto de autotutela “defensiva” frente a “ataques ilícitos (legítima defensa) que opera, en este caso, como mecanismo de reacción frente a conductas que afecten al derecho fundamental” en juego (GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2782).

23. Argumento ex arts. 8.3.b) DM y 21.1.b) LPRL. En suma, el ejercicio del derecho de rehusar-interrumpir la prestación y abandonar el lugar de trabajo frente a un riesgo o peligro preñado de las notas de grave e inminente, supone reclamar “le respect d’un droit fondamental, le droit à la protection de sa santé”, “sa vie ou son intégrité physique” (cfr. DUGET, Y.: “Danger grave et retrait du travail”, *Revue Pratique de Droit Social* n° 547-1992, pp. 229-230; BOUSIGES, A.: “Le droit des salariés de se retirer...”, cit., pp. 282 y 291; MURCIER, J.P.: “Origine, contenu et avenir...”, cit., p. 615). Esa potestad de autotutela, articulada en base al derecho concedido al trabajador ex art. 21.2 LPRL, actúa así como mecanismo de defensa y actuación “para hacer frente a todos los ataques” al derecho del trabajador a la vida, integridad o salud, que “provengan de la realización de su actividad laboral”, permitiéndole, a modo de autodefensa o autoprotección, rechazar los ataques injustificados a aquellos bienes jurídicos objeto de merecida tutela (GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2781).

ma, *ex ante*, por la propia dinámica de la activación del mecanismo de defensa ex art. 21.2 LPRL, sobre el objetivo, normalmente fiscalizable *ex post*.

Así, el ejercicio del derecho a la interrupción de la actividad y el abandono del lugar de trabajo “queda al juicio del trabajador conforme a sus conocimientos y las circunstancias concurrentes: cuando considere que la actividad entraña un riesgo” objetivamente grave e inminente²⁴, siendo los Tribunales los que deberán depurar y ponderar, en su caso, la concurrencia real de la gravedad e inminencia de los riesgos frente a los que el trabajador, con plena convicción personal, ha activado el mecanismo de autotutela²⁵.

Por esa razón, se ha dicho con acierto que, siendo el derecho del trabajador ex art. 21.2 LPRL un mecanismo de “tutela de un derecho fundamental preexistente, que debe encontrar tutela suficiente y adecuada a su rango frente al interés empresarial meramente económico a la continuación de la tarea productiva” que lleva a éste a mantener la actividad productiva “pese a la situación de riesgo extremo”²⁶, **la buena fe y el no abuso** en el ejercicio del derecho a interrumpir la actividad o abandonar el lu-

24. Igual acontece en el Ordenamiento francés, donde se reconoce, en el art. L 231.8 Code du Travail (conforme a la redacción introducida por la Loi n° 91-1414, du 31 décembre 1991), un derecho de retirada del trabajador (“droit de retrait du salarié”) frente a la presencia de peligro grave e inminente para su vida, integridad o salud (CHAUMETTE, P.: “Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions...”, cit., p. 341; BOUSIGES, A.: “Le droit des salariés de se retirer...”, cit., pp. 280 y 284-285), siendo el parámetro subjetivo (la creencia razonable –“motif raisonnable”–) del criterio del trabajador en la valoración de la presencia/existencia del peligro, el más relevante (especialmente en el sistema francés, véase RENGA, S.: “La sicurezza del lavoro nelle prospettive nazionali e comunitarie”, LD n° 2-1991, pp. 250-251) en punto a la activación de ese mecanismo de autotutela (“l’exercice de ce droit est donc subordonné a une crainte raisonnable du salarié pour sa vie ou sa santé” –cfr. SEILLAN, H.: “Sécurité du travail et ordre public”, Droit Social n° 5-1989, p. 375–; “le motif raisonnable est donc apprécié subjectivement par le salarié” –cfr. DUGET, Y.: “Danger grave et retrait du travail”, cit., p. 224–; “si, raisonnablement, un salarié se croit en danger il peut, de plein droit, se retirer”, por lo que “il est seul responsable de sa décision, et protégé par la loi pour la prendre” –cfr. GRINSNIR, J.: “Sécurité et conditions de travail: le point sur les questions en évolution”, Le Droit Ouvrier n° 490-1989, p. 337–).

25. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2776. En Francia, los Tribunales fiscalizan la conducta del trabajador, esto es, su toma decisiva, su creencia, por motivo razonable, en la existencia de un daño grave e inminente para la vida o la salud propia, y de modo casuístico atienden a esta cuestión (cfr. DUGET, Y.: “Danger grave et retrait du travail”, cit., pp. 224-227; SEILLAN, H.: “Sécurité du travail...”, cit., p. 375; CHAUMETTE, P.: “Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions...”, cit., p. 432; FROSSARD, J.: “Les recours à l’action unilatérale”, Droit Social n° 6-1987, p. 502).

26. GONZÁLEZ ORTEGA, S. APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios...*, cit., p. 142. La apreciación subjetiva del trabajador de la necesidad de recurrir a este derecho contenido en el art. 21.2 LPRL, es “complemento a la apreciación subjetiva” (CHAUMETTE, P.: “Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 relative aux obligations de l’employeur et du salarié en matière de sécurité au travail”, Droit Social n° 4-1992, p. 340) del deber del trabajador acogido en el art. 29.1 LPRL (velar por su seguridad y la de terceros, según sus posibilidades, su formación y las instrucciones recibidas) –cfr. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2777–.

gar de trabajo, se erigen como los criterios básicos en punto a calibrar la corrección jurídica del recurso a la misma por parte del trabajador que la recaba²⁷. De donde se deriva que, mediando buena fe en la actuación del trabajador, ninguna medida disciplinaria puede imponerse²⁸, salvo que resulte debidamente acreditada la mala fe o negligencia grave en la conducta observada²⁹, o que de su gravemente negligente actuación se deriven directamente situaciones de riesgo o peligro para otros compañeros de trabajo, situación prohibida, como se sabe, por el art. 29.1 LPRL³⁰ y que, a título ejemplificativo, puede producirse cuando el trabajador “no respete el plan de seguridad” preestablecido para estos casos, del cual tenga conocimiento y de cuyos pasos haya sido debidamente informado y formado para llevarlos a cabo, no habiéndolos observado con su conducta gravemente negligente o con su drástica huida³¹.

27. GONZÁLEZ ORTEGA, S. APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios...*, cit., p. 146; GRINSNIR, J.: “Sécurité et conditions de travail: le point...”, cit., p. 337; SEILLAN, H.: “Sécurité du travail...”, cit., p. 375; CHAUMETTE, P.: “Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions...”, cit., p. 432; FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Derechos y obligaciones derivados...”, cit., p. 854.

28. DUGET, Y.: “Danger grave et retrait du travail”, cit., p. 230; BOUSIGES, A.: “Le droit des salariés de se retirer...”, cit., pp. 289-290; GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2783; MONTUSCHI, L.: “La sicurezza nei luoghi di lavoro...”, cit., p. 421; CÁMARA BOTÍA, A.: “El derecho del trabajador...”, cit., p. 2768; “Le droit de retrait, principe général du droit du travail?”. Tribunal Administratif de Besançon 10 octobre 1996. Conclusions du commissaire du Gouvernement Claire Moulin”, DS n° 12-1996, p. 1036, sentencia del Tribunal de Besançon que resuelve el asunto M. Patrick Glory c/ Commune de Chatenois-les-Forges (su texto aparece resumido en la p. 1037 del número de DS referido), señalando que “cette sanction disciplinaire” (exclusión temporal del servicio por 3 días de un funcionario, recogida en el supuesto) “prise en méconnaissance du droit de retrait du travailleur d’un situation dangereuse est illégale”.

29. GONZÁLEZ ORTEGA, S. APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios...*, cit., p. 147; FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Derechos y obligaciones derivados...”, cit., p. 854; SEILLAN, H.: “Sécurité du travail...”, cit., p. 375; CHAUMETTE, P.: “Le comité d’hygiène, de sécurité et des conditions...”, cit., p. 432; MONTUSCHI, L.: “La sicurezza nei luoghi di lavoro...”, cit., pp. 420-421. Un ejemplo extremo sería el de un trabajador “neurótico” que cree que cualquier pequeña cosa que vaya mal en su tarea cotidiana es motivo suficiente para acogerse a este derecho, y para alertar de un riesgo inexistente generando desconcierto entre los compañeros (“neurotic employees who imagine that every little thing wich goes wrong in their daily employment automatically gives them a right” {to stop work}, cfr. SELWYN, N.: *Law of Health and Safety at Work*. Butterworths, London, 1982, p. 290); en todo caso, la buena fe en la conducta del trabajador se presume, razón por la cual será el empresario quien deberá probar la presencia de mala fe o negligencia grave en la conducta del trabajador.

30. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2783. Aspecto también recogido en la normativa francesa (art. L 238.1 Code du Travail), tal como señalan BOUSIGES, A.: “Le droit des salariés de se retirer...”, cit., pp. 288-289 y CHAUMETTE, P.: “Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 relative aux obligations...”, cit., p. 341.

31. “Si, por ejemplo, el plan de seguridad interno establece unos pasos mínimos que pueden cumplirse aun sin grave riesgo (así: 1, desconectar; 2, hacer sonar la alarma; 3, avisar a seguridad; etc.), el trabajador deberá seguirlo so pena de sanción proporcional” (cfr. OJEDA AVILÉS, A.: “Los conflictos en la paralización...”, cit., p. 339). La mala fe o negligencia grave del trabajador (art. 21.4 LPRL y 8.5, párrafo 2º, DM), con todo, debe apreciarse de modo restrictivo, con plena prueba de las mismas y de la creación, a tra-

Por otro lado, la **duración temporal** del derecho acogido en el art. 21.2 LPRL, está supeditada a la duración del propio riesgo o peligro grave e inminente, frente al que, *ad cautelam*, se ha adoptado el mecanismo autotutelar³². De esta suerte, la reincorporación del trabajador a la actividad “abandonada” no se producirá, **como regla general**, en tanto persista el peligro o riesgo que causó la interrupción prestacional³³. No obstante, se prevé excepcionalmente “por razones de seguridad” a determinar reglamentariamente (art. 21.1.b *in fine* LPRL, en una muestra más de deslegalización de una materia ex LPRL, ésta probablemente correcta desde un punto de vista técnico y en transposición del art. 8.3.c DM), la posibilidad de que el empresario pueda ordenar a determinados trabajadores la reanudación del trabajo. Cuestión esta última, por consiguiente, abierta e inconclusa que parece apuntar a aquellos supuestos excepcionales en los que **determinados trabajadores, con la formación, preparación y adiestramiento adecuados**, deban intervenir, en casos de emergencia o en actividades de elevado riesgo (químicas, residuos tóxicos, centrales nucleares, etc.) y en su calidad de especialistas, para atenuar los riesgos generados o que puedan generarse y sus consecuencias para otros trabajadores, para terceros o para la población en general (en caso, v.gr., de inmisiones de sustancias tóxicas o de fugas radioactivas)³⁴. En

vés de la conducta del trabajador, de efectos dañinos para la empresa, para otros trabajadores o para terceras personas (GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., pp. 2783-2784; FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Derechos y obligaciones derivados...”, cit., p. 854). Inversamente, hay que entender que si la empresa, los representantes de los trabajadores o la Inspección de Trabajo han acordado la paralización colectiva de la actividad, o han señalado su reanudación, la decisión del trabajador de reincorporarse (en el primer caso) o de no hacerlo (en el segundo) será valorada, a efectos disciplinarios, en función de las circunstancias concurrentes y con ponderación de si ha actuado de buena o mala fe o con negligencia grave (GONZÁLEZ ORTEGA, S. APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios...*, cit., p. 147; GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2784; OJEDA AVILÉS, A.: “Los conflictos en la paralización...”, cit., pp. 320 y 338). Finalmente, téngase presente que también el empresario puede ser objeto de sanciones administrativas en función del calado y orientación de sus actuaciones en supuestos de riesgo grave e inminente (sobre este particular, me remito en bloque a GONZÁLEZ ORTEGA, S. APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios...*, cit., p. 147 y SEMPERE NAVARRO, A.V. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M. CARDENAL CARRO, M.: *Derecho de la seguridad...*, cit., pp. 314-319).

32. BOUSIGES, A.: “Le droit des salariés de se retirer...”, cit., p. 287 (“le retrait est légitime tant que dure le danger”).

33. GONZÁLEZ ORTEGA, S. APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios...*, cit., p. 141; FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Derechos y obligaciones...”, cit., p. 850; OJEDA AVILÉS, A.: “Los conflictos en la paralización...”, cit., p. 316.

34. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2779; GONZÁLEZ ORTEGA, S. APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios...*, cit., p. 141; OJEDA AVILÉS, A.: “Los conflictos en la paralización...”, cit., pp. 316-318. Esos trabajadores deberán poseer, para una primera intervención, la formación mínima en materia preventiva (entre las funciones básicas, véase el art. 35.1. e RSP), siendo el personal con formación intermedia quien debe ocuparse de dirigir las actuaciones preventivas en estos casos (funciones de nivel intermedio, art. 36.1.f RSP).

consecuencia, sólo a ellos afecta esa excepción de reincorporación, latente aún el riesgo o peligro grave e inminente, reseñada.

IV. CALIFICACIÓN JURÍDICA DEL MECANISMO DE AUTOTUTELA INDIVIDUAL FRENTE AL RIESGO DEL TRABAJADOR

La *calificación jurídica* del cauce a cuyo través se articula contractualmente el mecanismo autotutelar objeto de análisis, merece un cierto detenimiento en singularizado punto y aparte, habida cuenta de la inexistencia de unánime consenso sobre ese particular. En concreto, la doctrina ha sostenido una triple calificación en punto al ejercicio, por parte del trabajador, del derecho a interrumpir la actividad y/o abandonar el trabajo³⁵:

- Para un sector doctrinal, nos hallamos ante el ejercicio de un *ius resistentiae* frente a las órdenes del empresario³⁶, en singularizada renuencia del trabajador a prestar sus servicios en condiciones de riesgo grave e inminente para su vida, integridad y salud³⁷.
- Para otro, estamos ante un supuesto de *exceptio inadimpleti contractus* que exime de cumplir al trabajador su contraprestación sinalagmática, ex art. 1124 CC, mientras el empresario no aporte las condiciones de seguridad e higiene que está obligado a brindar³⁸.
- Finalmente, una tercera línea interpretativa ha sostenido, a mi juicio con sumo acierto por el alcance tuitivo de la construcción, su consideración como me-

35. OJEDA AVILÉS, A.: “Los conflictos en la paralización...”, cit., pp. 322-323.

36. Durante el debate parlamentario de la LPRL, también algunos grupos se decantaban por esta visión de la interrupción de la actividad como ejercicio del *ius resistentiae*. Así, véanse las enmiendas nº 107 IU-IC (BOCG-CD nº 99-5, 17.3.1995, p. 101), nº 15 IU-IC (BOCG-SE, nº 83-b, 12.9.1995, pp. 39-40) y nº 65 Grupo parlamentario vasco (BOCG-SE, nº 83-b, 12.9.1995, p. 54).

37. SALA FRANCO, T. ARNAU NAVARRO, F.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p. 100; ALONSO OLEA, M. BARREIRO GONZÁLEZ, G.: *El Estatuto de los trabajadores*, Cívitas, Madrid, 1995, p. 116; MONTOYA MELGAR, A. PIZÁ GRANADOS, J.: *Curso de seguridad...*, cit., pp. 244-245; GORELLI, J.: “Obligaciones y responsabilidades...”, cit., pp. 243-244.

38. FERNÁNDEZ MARCOS, L.: “Derechos y obligaciones derivados...”, cit., p. 853; CÁMARA BOTÍA, A.: “El derecho del trabajador...”, cit., p. 2769; VÁZQUEZ VIALARD, A.: “La aplicación de la excepción de cumplimiento de contrato en la relación laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* nº 24-1985, p. 472; NICOLINI, G.: *Tutela delle condizioni di lavoro*, Cedam, Padova, 1991, pp. 74-75; EVANGELISTA, S.: *Procedimenti e mezzi di tutela della salute in azienda*, Giuffrè, Milano, 1984, pp. 32-37.

canismo autotutelar fijado en la LPRL en refuerzo de la eficacia horizontal del art. 15 CE, de cuyo contenido esencial forma parte³⁹.

A mi modo de ver y en sumarisíma síntesis, el derecho ex art. 21.2 LPRL va más allá de una mera desobediencia (*ius resistentiae*) legítima a las órdenes ilegítimas del empresario (que fuercen al trabajador a desarrollar su prestación en condiciones de riesgo grave e inminente), y de una réplica mecánica al previo y paralelo incumplimiento contractual del empresario (*exceptio inadimpleti contractus*), por cuanto:

- **En primer lugar**, “ocasiones hay en que la decisión de abandonar se produce en momentos al margen del deber de obediencia o responde a peligros externos”⁴⁰ al incumplimiento empresarial.
- **En segundo lugar**, el derecho a interrumpir la propia actividad “se instituye para responder a cualquier riesgo para la vida y la integridad, de donde exce- de de las coordenadas contractuales”⁴¹ en las que se asientan tanto la posición que defiende el *ius resistentiae*, como la que postula la *exceptio inadimpleti contractu*⁴².
- **En tercer lugar**, razones de índole adjetiva (y, en concreto, de justicia procesal) avalan la concepción del art. 21.2 LPRL como trasunto normativo del art. 15 CE, al permitir la defensa procesal de aquél instrumento legal a través del cauce del proceso preferente y sumario que define el procedimiento de tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales (arts. 175-182 TRLPL). Así, en caso de represalias del empleador, el trabajador que haya sido sancionado por haber acudido a la vía autotutelar del art. 21.2 LPRL, tendrá en su mano un proceso ágil de impugnación, así como la inversión de la carga probatoria⁴³ (179.2 TRLPL), la declaración de nulidad radical, en su caso, de la sanción (con los efectos previstos en el art. 180 TRLPL), y la **readmisión** en caso de declaración judicial de **despido nulo por inconstitucional**, al atentar contra un derecho fundamental (arts. 108.2 y 113 TRLPL)⁴⁴.

39. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2781; OJEDA AVILÉS, A.: “Los conflictos en la paralización...”, cit., p. 323.

40. OJEDA AVILÉS, A.: “Los conflictos en la paralización...”, cit., p. 323.

41. OJEDA AVILÉS, A.: “Los conflictos en la paralización...”, cit., p. 323.

42. El mérito de esta construcción (*exceptio*), estriba en que, a través de la abstención de trabajar y de la exigibilidad del cumplimiento empresarial que comporta, se configura una alternativa jurídica que “evita el recurso a la extinción contractual” ex art. 50.1.c TRLET. Sin embargo, al moverse en el plano de la legalidad, al igual que la doctrina del *ius resistentiae*, no da entrada al despido nulo por violación del derecho fundamental, sino, todo lo más, a la calificación del mismo como improcedente. Cfr., sobre estas cuestiones, GONZÁLEZ LABRADA, M.: *Seguridad y salud...*, cit., pp. 417-423.

43. Sobre esta cuestión, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *La prueba en el proceso de trabajo*, Cívitas, Madrid, 1994, pp. 194-ss.

44. “Si el empresario procediese al despido del trabajador alegando abandono {art. 54.2.a TRLET}, desobediencia {art. 54.2.b TRLET} o mala fe {art. 54.2.d TRLET}, habría que calificarlo como nulo, ya

V. EFECTOS ANUDADOS AL EJERCICIO DEL MECANISMO DE AUTOTUTELA INDIVIDUAL DESCRITO

Por último, en referencia a los **efectos anudados** a este mecanismo autotutelar, el primero y principal, ex art. 30 TRLET, es el derecho del trabajador a la conservación del salario proporcional al tiempo de interrupción⁴⁵. Ese derecho de corte remuneratorio, no es sino consecuencia de la situación de imposibilidad sobrevenida⁴⁶ que se proyecta sobre la prestación del trabajador que interrumpe o abandona temporalmente la misma, impedimento que resulta imputable al empresario, que incurre en *mora accipiendi* ex art. 30 TRLET⁴⁷.

Ahora bien, resulta conveniente introducir un par de consideraciones adicionales:

- De un lado, ese derecho decae si se prueba la mala fe o la negligencia grave del trabajador, en cuyo caso “el empresario podrá descontarle el salario por el tiempo que haya durado la interrupción de la actividad”, al tiempo que ese incumplimiento contractual podrá ser sancionado disciplinariamente⁴⁸.
- De otro, si la interrupción o el abandono de la actividad traen causa de fuerza mayor, la inimputabilidad al empresario no supone la pérdida del derecho al salario del trabajador por el tiempo de trabajo afectado, aunque, simétricamente y en compensación a esa asunción empresarial del pago indicado, se

que se produce con violación de su derecho a la vida e integridad psicofísica” (cfr. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2785; GONZÁLEZ LABRADA, M.: *Seguridad y salud...*, cit., p. 433). Parecida solución hermenéutica han ofrecido en el Ordenamiento francés, DUGET, Y.: “Danger grave...”, cit., p. 230, y BOUSIGES, A.: “Le droit des salariés de se retirer...”, cit., p. 282. De otro lado, un breve pero interesantísimo análisis de las dificultades para ejercitar el derecho a la interrupción, individual o colectiva, del trabajo frente a riesgo grave e inminente (especialmente por la posición del “Department of Employment” de considerar que la HSWA es suficiente para acoger esa facultad de interrupción o paralización aunque ésta no acoge expresamente la misma, y por la facilidad empresarial de “cobertura” causal —desobediencia del trabajador, peligro motivador de la decisión del trabajador o sus representantes que es “inexistente”— de los despidos practicados en respuesta al ejercicio de aquella facultad, especialmente por las trabas procesales existentes), puede verse en LEWIS, D.: “The right to stop work when in imminent danger”, *New Law Journal*, March, 1991, pp. 283-284.

45. GONZÁLEZ ORTEGA, S. APARICIO TOVAR, J.: *Comentarios...*, cit., p. 142; BOUSIGES, A.: “Le droit des salariés de se retirer...”, cit., p. 289; CÁMARA BOTÍA, A.: “El derecho del trabajador...”, cit., p. 2768.

46. “En la imposibilidad sobrevenida, el objeto del contrato era posible en el momento de su celebración y deviene imposible en un momento posterior”. DÍEZ-PICAZO, L.: *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial. Volumen I*, Cívitas, 1993, p. 205.

47. OJEDA AVILÉS, A.: “Los conflictos en la paralización...”, cit., p. 321.

48. GARCÍA BLASCO, J. GONZÁLEZ LABRADA, M.: “El derecho del trabajador a interrumpir...”, cit., p. 2.785.

“impone al trabajador la recuperación posterior de tales horas, salvo mejor regulación en instrumentos colectivos o individuales”⁴⁹. Aunque también cabe la hipótesis de que, si la no imputabilidad al empresario de la interrupción acaecida derivase de que ésta haya sido consecuencia de la negligencia grave o mala fe presentes en la conducta de uno o varios trabajadores, el empresario tendrá derecho a repetir contra éste o éstos los salarios que, en su caso, haya tenido que abonar al trabajador que ejercitó, legítimamente, su *ius interruptionis*.

49. OJEDA AVILÉS, A.: “Los conflictos en la paralización...”, cit., p. 321 y nota a pie n.º 20.