

**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso 2019/2020**  
**Convocatoria: Julio**

**[RESPONSABILIDAD EN  
MATERIA DE PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES]**  
[RESPONSIBILITY FOR OCCUPATIONAL RISK PREVENTION]

**Realizado por el alumno/a DAVID CABRERA MARTÍN**

**Tutorizado por el Profesor/a D. SANTIAGO JAVIER CABELLO  
MESTRES**

**Departamento: DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**

ABSTRACT
<p>In the work carried out, we will learn first-hand about the different responsibilities that the employer and the worker are obliged to in the prevention of occupational risks. Starting with the legislative evolution suffered in the matter, followed by the different infractions that businessmen may commit. We will learn the difficulties that businessmen face when executing their responsibilities, as well as how they should act if they contract or subcontract services or how to act when several companies attend the same center. We will go into detail with the responsibility of the employer when facing the surcharge of benefits and finally we will address the issue of compatibility between the different responsibilities to which the employer may be subject.</p> <p><b>Key Words:</b> occupational risks, safety and hygiene, responsibility, employer, worker</p>

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)
<p>En el trabajo realizado conoceremos de primera mano las distintas responsabilidades a las que se ven obligado el empresario y el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales. Empezando con la evolución legislativa sufrida en la materia, seguido de las distintas infracciones que pueden cometer los empresarios. Aprenderemos las dificultades a las que se enfrentan los empresarios al ejecutar sus responsabilidades, así como deben actuar si contratan o subcontratan servicios o la actuación cuando concurren varias empresas en un mismo centro. Entraremos en detalle con la responsabilidad del empresario al afrontar el recargo de prestaciones y por último abordaremos el tema de la compatibilidad entre las distintas responsabilidades a las que se puede ver sometido el empresario.</p> <p><b>Palabras clave:</b> riesgos laborales, seguridad e higiene, responsabilidad, empresario, trabajador</p>

## **ABREVIATURAS**

**Art.:** Artículo

**BOE:** Boletín Oficial del Estado

**CC:** Código Civil

**CE:** Constitución Española

**CP:** Código Penal

**EPI:** Equipos de protección individual

**ET:** Estatuto de los trabajadores

**LGSS:** Ley General de la Seguridad Social

**LISOS:** Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social

**LPRL:** Ley de Prevención de Riesgos Laborales

**LRJS:** Ley Reguladora de la Jurisdicción social

**RD:** Real Decreto

**SS:** Seguridad Social

**TS:** Tribunal Supremo

**TSJ:** Tribunal Superior de Justicia

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	5
2. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	8
3. INFRACCIONES EN EL ORDEN SOCIAL.....	11
4. RESPONSABILIDAD EMPRESARIOS Y TRABAJADORES.....	14
5. RESPONSABILIDAD DE LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS DE OBRAS Y SERVICIOS.....	19
6. . RESPONSABILIDAD ENTRE EMPRESA USUARIA Y ETT....	23
7. COORDINACIÓN ACTIVIDADES EMPRESARIALES.....	26
8. RECARGO DE PRESTACIONES.....	33
9. . CONCURRENCIA DE RESPONSABILIDAD.....	37
10. . CONCLUSIONES.....	44
11. BIBLIOGRAFÍA.....	46

## 1. INTRODUCCIÓN

Cada vez coge más peso e importancia la seguridad y salud en el trabajo, puesto que es una de las vertientes más importantes dentro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Es una rama que progresa en función de cómo se van desarrollando las relaciones laborales y los procesos productivos, ya que debe adaptarse a los cambios que se experimenten y de esta manera avanzar simultáneamente.

Se pretende corregir todas las disfunciones que se presentan en el mercado laboral y regularlas por normas de distintos ámbitos, lo que da lugar a la concurrencia de numerosos reglamentos y leyes de distinta naturaleza jurídica, así como distintos órdenes jurisdiccionales relacionados con la materia, donde la LRJS interviene pretendiendo solucionar dichas controversias.

Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - INSHT (2001):

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo son las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que

pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor.<sup>1</sup>

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) impone al empresario y al trabajador una serie de obligaciones con el fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Por ello, ambos sujetos serán responsables, cada uno dentro de sus respectivos ámbitos, en la medida que sus acciones u omisiones impliquen un incumplimiento de la normativa. En este trabajo tratamos de resumir las distintas responsabilidades de empresarios y trabajadores.

La ley de PRL pretende minimizar, reducir, promover la seguridad de los trabajadores en el desempeño de su actividad laboral atendiendo a unos principios de acción preventiva, que deberá aplicar el empresario. Estos principios son:

1. Evitar los riesgos.
2. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
3. Combatir los riesgos en su origen.
4. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo

---

<sup>1</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT (2001) webgrafía: [www.ceoearagon.es/prevención/psicosocialescomercio/contenido](http://www.ceoearagon.es/prevención/psicosocialescomercio/contenido)

y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

5. Tener en cuenta la evolución de la técnica.
6. Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
7. Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
8. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
9. Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT (2001) webgrafía: [www.ceoearagon.es/prevención/psicosocialescomercio/contenido](http://www.ceoearagon.es/prevención/psicosocialescomercio/contenido)

## **2. EVOLUCIÓN LEGISLATIVA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

En la época Romana, los mineros españoles solían morir entre los quince y los veinte años de edad. Los avances en PRL hasta principios del siglo XX han progresado lentamente, ni con la entrada en escena de la Revolución Industrial que insertaba una nueva forma de producción basada en la fábrica, no se mejoraba ni se tenía en consideración la salud de los trabajadores.

En 1873 se promulga la ley de Benot<sup>3</sup>, donde se prohíbe el trabajo a los menores de diez años y se reduce la jornada a cinco horas diarias a los menores de trece años. En 1900 se aprueba la Ley de Accidentes de Trabajo<sup>4</sup>, lo que considero como el punto de inflexión para el correcto desarrollo en la materia de la prevención de riesgos laborales. Según Fernando Benavides, catedrático de Salud Pública de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona: “Se considera la primera ley de España en materia de Seguridad Social”<sup>5</sup>. En ella se establece que el empresario (patrón en la época), es el responsable de los accidentes ocurridos a sus operarios o trabajadores y como consecuencia de esto, los trabajadores podrán solicitar una indemnización por los

---

<sup>3</sup> Martínez Peña, Leandro “Los inicios de la legislación laboral española: la ley Benot “, 2011.

Aequitas: Estudios sobre historia, derecho e instituciones Vol 1

<sup>4</sup> BOE 15 JULIO 1956, núm 197

<sup>5</sup> Más de un siglo de prevención y salud laboral, IAPRL, 24 de Abril de 2015: Webgrafía:

<http://www.iaprl.org/blog/mas-de-un-siglo-de-prevencion-y-salud-laboral/>



accidentes sufridos en sus puestos de trabajo. Todo este proceso supuso un cambio de mentalidad, donde notamos esto es en el momento que se pasa de pensar en la protección de los trabajadores a la prevención de los accidentes sufridos en el trabajo. Como consecuencia, los empresarios empezaron a contratar seguros para hacer frente a las indemnizaciones y gastos médicos, aquí es donde empieza el auge de las mutuas de accidentes de trabajo.

Además, para garantizar la efectividad y el cumplimiento de la ley, se crea una administración laboral que se encargaba de vigilar, controlar y si fuera necesario, penalizar en caso de incumplimiento de la Ley, lo que hoy conocemos como Inspección de Trabajo. Se comienza a entender que la supervisión es fundamental para el cumplimiento de la normativa. A partir de 1900, podemos distinguir dos periodos de adaptación, en los primeros 70 años, donde las incidencias de lesiones por accidentes de trabajo sufren un aumento considerable. Tras 1970, comienzan a descender las incidencias de accidentes de trabajo coincidiendo con la entrada de un sistema público de asistencia técnica preventiva dirigida a las pequeñas y medianas empresas, entre otras medidas, este sistema es el Plan Nacional de Higiene y Seguridad.

En antaño, los accidentes laborales estaban más relacionados con caídas, desprendimientos de objetos, golpes, etc. Hoy en día adquieren más importancia los problemas ergonómicos, generados por movimientos repetitivos, posturas forzadas

que puedan derivar en problemas lumbares, contracturas... De todos modos en la actualidad, uno de los factores de riesgo mortal más elevado está al margen de la empresa y es más difícil de prevenir, puesto que son los accidentes de tráfico.

No es hasta 1995, cuando realmente se da un paso al frente y se crea la Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>6</sup>, que impone a las empresas además de asumir los gastos médicos e indemnización, incluir en las empresas una organización preventiva que coordine la seguridad y salud de los trabajadores. El objeto de todo esto era el de prevenir los accidentes y no el de buscar soluciones a los accidentes ya producidos. Se va tomando consciencia de que a nivel económico y de salud, es mejor prevenir los riesgos para así evitarlos antes que protegerse, aunque no hay que dejar la protección de lado pero si reducimos los riesgos, hay menos de que preocuparse realmente.

Esto, junto a otras acciones consiguió reducir la siniestralidad accidente de trabajo un 30% desde 2001 hasta 2008. En el 2000 se registraron un millón de lesiones con baja y en 2009, la cifra se redujo hasta 700.000 bajas. Aún así, las estadísticas oficiales de Eurostat indican que España está un 10% por encima de la media de la Unión Europea aunque en el 2000 estábamos a un 50%.<sup>7</sup> Desde la creación de LPRL

---

<sup>6</sup> Ley 31/1995, 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales

<sup>7</sup> Más de un siglo de prevención y salud laboral, IAPRL, 24 de Abril de 2015: Webgrafía:  
<http://www.iaprl.org/blog/mas-de-un-siglo-de-prevencion-y-salud-laboral/>

las empresas han ido incrementando su responsabilidad en la ejecución de presupuestos y recursos a las actividades de prevención.

Si de algo estoy seguro, es que hay que seguir avanzando y mejorando conforme lo vaya haciendo las empresas y su entorno, para que de esta manera haya una mayor adaptación a los puestos de trabajo. Por ejemplo, ya que hoy en día la mayoría de los puestos de trabajo utilizan los ordenadores como herramienta principal, hay que prestarle especial atención a la colocación del teclado, la pantalla, la luz, orientación, altura, etc., con el fin de evitar posibles lesiones.

### **3. INFRACCIONES EN EL ORDEN SOCIAL**

A continuación, conoceremos las distintas infracciones que están tipificadas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social en materia de prevención de riesgos laborales, nombraré las infracciones que más se asemejen o hagan más referencia a la categoría en las que se encuentran (leves, graves y muy graves), para luego comentarlas y explicarlas desde una visión general. Serán responsables las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que cometan las acciones tipificadas como infracciones en la LISOS. En caso de existir concurrencia a la hora de exigir responsabilidad no podrán sancionarse los hechos que hayan sido penados

en otro orden jurisdiccional como el penal o el administrativo, pero ya penetraremos más adelante en el trabajo sobre este tema.

*- INFRACCIONES LEVES.*

Las infracciones leves vienen tipificadas en el artículo 11 del Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto y suponen obligaciones meramente formales que afectan a elementos sin mucha trascendencia.

Estas infracciones son algunas que relatan el incumplimiento de obligaciones formales o la mala gestión de documentos sin mucha importancia, mala limpieza en el centro de trabajo que pueda derivar en problemas de salud para los trabajadores, presentación de documentos defectuosos por no adecuarse a lo exigido o no ser presentados en el tiempo y forma correctos, así como disponer del título de la maquinaria utilizada y su documentación para contratistas o subcontratistas

*- INFRACCIONES GRAVES.*

Vienen recogidas en el artículo 12 del Real Decreto 5/2000, de 4 de agosto y contienen conductas que suponen incumplimientos de obligaciones que afectan a elementos de trascendencia en la relación jurídica de la seguridad social como las

referidas a inscripción de empresas, afiliación y alta de trabajadores o cotización. Así como no incluir en la empresa la prevención de riesgos laborales o aplicar el plan de prevención. Además de no informar o formar a los trabajadores en prevención de riesgos laborales o cualquier incumplimiento que suponga poner en riesgo grave la integridad física de los trabajadores.

*- INFRACCIONES MUY GRAVES.*

Vienen recogidas en el artículo 13 del Real Decreto 5/2000, de 4 de Agosto y incluyen conductas que, además del incumplimiento de una obligación material de carácter relevante, incluyen un plus de agravamiento por la intención defraudatoria del sujeto, como no paralizar el trabajo cuando los trabajadores corren un riesgo grave e inminente, no cumplir las normas específicas en materia de protección de seguridad y salud de los menores, embarazos o en periodo de lactancia. Estas también tienen que ver con la vulneración por parte del empresario de los derechos fundamentales de los trabajadores.

#### **4. RESPONSABILIDAD DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES**

Según lo expuesto en el artículo 14 LPRL los trabajadores poseen el derecho a una protección eficaz acerca de la seguridad y salud en el trabajo, al igual que es deber del empresario el proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales. Conforme al art. 16 LPRL la primera fase de la prevención es la evaluación de los riesgos laborales, para calibrar el alcance y naturaleza de los mismos, y disponer las medidas preventivas adaptadas a ellos. La medida previa al establecimiento de las que deben integrar es el plan de prevención es la evaluación de los riesgos. Que consiste básicamente en determinar los elementos peligrosos, identificar a los trabajadores expuestos a los riesgos, evaluación cuantitativa y cualitativa del riesgo y análisis para eliminar el riesgo y si no es posible pues crear las medidas posibles para reducirlo.<sup>9</sup>

Continuamos con una buena elección del equipo de trabajo, el empresario debe asegurarse de que el equipo seleccionado es adecuado para el trabajo que se va a realizar, para de esta manera garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. En ocasiones puede darse la posibilidad de que no sea pueda garantizar la seguridad y salud de los trabajadores mientras se utilicen los equipos, por lo que el empresario debe adoptar las medidas necesarias para reducir tales riesgos al mínimo. Para ello,

debe insistirse en las condiciones de utilización, la señalización, la información, supervisión del trabajo, información o instrucciones y cuando sea necesario, el uso de protección individual. A continuación, se hará referencia a los distintos artículos del Real Decreto 773/97 donde se recogen las obligaciones citadas, concretamente del artículo 1 al 10.<sup>8</sup>

Dentro de las obligaciones del empresario las podemos dividir en dos bloques, que son la selección de los equipos de protección o las medidas que se deben tomar en relación a los riesgos existentes y en el uso que se les da a los mismos. En lo que es la selección, se determinará mediante la evaluación de riesgos, en que puestos de trabajo deben utilizarse los equipos de protección individual, que tipos de EPI serán necesarios, los riesgos a los que se enfrentan y qué partes del cuerpo se deberán proteger. Esto conlleva a que se tengan que comparar los EPI que existen en el mercado y evaluarlos para que se adecuen lo máximo posible al puesto requerido. También se deberá consultar con los trabajadores y representantes las posibles opciones ya que, ellos conocen de primera mano los posibles riesgos.

---

<sup>9</sup> Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales Amparo GARRIGUES GIMÉNEZ, M<sup>a</sup> Lourdes Arastey Sahún, M<sup>a</sup> Mar Sabadell i Bosch, Salvador Perán Quesada, M<sup>a</sup> Carmen Salcedo Beltrán, Miguel Ángel Purcalla Bonilla, Joan Franco González, Guillermo García González, Carlos L. ALFONSO MELLADO, Fernando Vicente Pachés, Rosa QUESADA SEGURA, Amparo Merino Segovia, Pilar Rivas Vallejo, Juan M<sup>a</sup> TERRADILLOS BASOCO, M<sup>a</sup> Dolores García Valverde - 2015 - 502 páginas - 1<sup>a</sup> edición - Tirant Lo Blanch - Manuales de Derecho del Trabajo y Seguridad Social  
8 RDL 773/1997, 30 de mayo, disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual, BOE núm. 140, 12/06/1997

Si detallamos el uso de los EPI por parte de los empresarios, éstos deben proporcionarlos gratuitamente, así como garantizar su funcionamiento y mantenimiento, velar por la correcta utilización de los EPI. Además, el empresario deberá informar a los trabajadores sobre su uso y riesgos contra los que los protegen, hablando más claro, la obligación de su uso. Como vemos a continuación, la LPRL es bastante estricta con el empresario y sus obligaciones y deja bien claro las consecuencias del no cumplimiento de éstas.

### ***Artículo 42 Responsabilidades y su compatibilidad***

*1. El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.<sup>9</sup>*

Si tenemos que describir las obligaciones de los trabajadores, solo las describiríamos en un bloque que sería el del buen uso y la manutención de los EPI asignados basándose en las instrucciones recibidas, así como colocar los EPI en el

---

<sup>9</sup> Ley 31/1995, 8 de noviembre, PRL art 42



lugar indicado después de su uso y, en su caso, informar a su superior jerárquico de los defectos, daños o anomalías observadas. Como podemos apreciar, las responsabilidades de los empresarios conllevan una mayor responsabilidad al analizar los riesgos posibles y luego compatibilizarlos con los EPI adecuados para el buen desarrollo de la seguridad y salud, mientras que las obligaciones de los trabajadores se asemejan más a la buena utilización de los EPI y el cumplimiento de las órdenes del empresario, como bien se detalla en el artículo 5 del ET.

***Artículo 5. Deberes laborales.***

*Los trabajadores tienen como deberes básicos:*

- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.*
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.*
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.*
- d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en ley.*
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.*

*f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.<sup>10</sup>*

El artículo 14.1 LPRL establece el derecho genérico de los trabajadores a la protección eficaz en materia de seguridad y salud, que se conecta con el artículo 40.2 de la CE, según el cual los poderes públicos han de velar por la seguridad e higiene en el trabajo y a su vez con el artículo 4.2 d) ET que reconoce a los trabajadores el derecho básico a su integridad física y a una adecuada política e higiene, lo que lo vincula al artículo 14 LPRL, el deber del empresario de proteger a los trabajadores frente a los riesgos laborales.

La información al trabajador es sin duda lo más relacionado a la protección en materia de seguridad y salud de los trabajadores, ya que de poco serviría implantar los más avanzados sistemas de protección si no se facilitara al propio tiempo la información necesaria para utilizarlos. Por otro lado, la consulta y participación podrían considerarse como elementos adicionales de aquella protección, aunque de algún modo accesorio, y en todo caso obligado teniendo en cuenta que nuestro sistema de relaciones laborales, también en materia de prevención de riesgos, responde al modelo democrático que establece la Constitución Española de 1978.<sup>13</sup>

---

<sup>10</sup> RDL 2/2015, 23 de Octubre Ley del Estatuto de los Trabajadores art 5, BOE núm. 255 de 24/10/2015

## **5. RESPONSABILIDAD DE LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS DE OBRAS Y SERVICIOS**

El artículo 42.1 ET<sup>11</sup> obliga a los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras y servicios que correspondan a la propia actividad, el deber de comprobar que estos contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social. Por ello, el empresario principal deberá conseguir por escrito, con la identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días improrrogables y en los términos que la ley establezca. Cuando transcurra este plazo, queda libre de responsabilidad el empresario solicitante.

Como consecuencia de esto, se desarrolla en el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero<sup>12</sup>, el término de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo bajo la supervisión de un mismo empresario, que son responsabilidad de éste empresario principal, incluyendo el deber de vigilancia y las determinadas comprobaciones como la de si la empresa contratista o subcontratista

---

<sup>13</sup> La participación de los trabajadores en la prevención de los riesgos laborales. Luis Miguel CAMPS RUIZ - 2009 - 90 páginas - 1ª edición - Tirant Lo Blanch - Laboral Práctico Abdón Pedrajas Jurídico\Derecho del Trabajo\Seguridad y salud laboral

<sup>11</sup> RDL 2/2015, 23 de Octubre ET, art. 4 BOE núm. 255 de 24/10/2015

<sup>12</sup> RDL 171/2004, 30 de enero, que desarrolla el artículo 24 Ley 31/1995, 8 de noviembre, PRL, Coordinación actividades empresariales BOE núm. 27, de 31/01/2004

dispone de la evaluación de riesgos, planificación preventiva, si ha formado e informado a sus trabajadores en materia de PRL, más adelante profundizaremos más en el término de la concurrencia de trabajadores en un mismo centro de trabajo.

El empresario principal posee unos deberes y obligaciones de información al contratar o subcontratar obras o servicios antes del inicio de la prestación de servicios. Tiene el deber con los trabajadores del contratista de informar sobre el nombre o razón social, domicilio social y número de identificación fiscal. A los representantes legales de sus trabajadores deberá informar de lo mismo que a los trabajadores del contratista más el objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la contrata, número de trabajadores contratados en el centro de trabajo de la empresa principal y de las medidas previstas para la coordinación desde el punto de vista de PRL. Además, el empresario principal tendrá el deber de informar a la Tesorería General de la Seguridad Social sobre su nombre o razón social, domicilio social y número de identificación social.<sup>13</sup>

Pero las responsabilidades no acaban ahí, el contratista o subcontratista también posee unos deberes y obligaciones que se desarrollan en el artículo 42 ET,

---

<sup>13</sup> Deberes y obligaciones en contratas y subcontratas, 22/03/2019 Webgrafía: [www.iberley.es/temas/deberes-obligaciones-subcontratas](http://www.iberley.es/temas/deberes-obligaciones-subcontratas)

distinguiendo entre la de obligada entregada, y antes del inicio de la respectiva prestación de servicios, a sus trabajadores y TGSS, consistiendo en nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su número de identificación fiscal.

De este modo, el contratista o subcontratista deberá comprobar que los contratistas están al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social y solicitar a la TGSS la certificación negativa por descubiertos, transcurridos 30 días queda exonerado de responsabilidad el empresario solicitante. Por otro lado, en caso de incumplir este requisito se estará cometiendo una infracción grave, por cada uno de los trabajadores afectados y multa entre 626 y 6.250 euros, estipulado en el art. 40.1.b) LISOS.<sup>14</sup>

El contratista o subcontratista también tiene el deber de informar a los representantes legales de sus trabajadores, así como a los trabajadores de la empresa principal, de la empresa contrata o subcontrata sobre el nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista, objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la contrata, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata en el centro de trabajo de la empresa principal y las medidas previstas para la coordinación de actividades en materia de

---

<sup>14</sup> RDL 5/2000, 4 de agosto LISOS, BOE núm. 189, de 08/08/2000

PRL<sup>15</sup>. El incumplimiento de estas obligaciones también suponen infracciones laborales graves, enumeradas en los apartados 7.11 y 7.12 LISOS, que conllevan sanciones pecuniarias entre 626 y 6.250 euros (art. 40.1 b) LISOS).<sup>16</sup>

Así mismo, si compartieran un mismo centro de trabajo de forma continuada con contratista o subcontratista se deberá llevar al día un libro de registro donde se refleje la información de la empresa contratista o subcontratista (nombre, domicilio, objeto, duración, lugar, etc) y tendrán derecho a reunión de la RLT de empresa principal y empresas contratistas o subcontratistas acotándose a las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el art. 81 ET.

***Artículo 81. Locales y tablón de anuncios.***

*En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por*

---

<sup>15</sup> Deberes y obligaciones en contratas y subcontratas, 22/03/2019 Webgrafía: [www.iberley.es](http://www.iberley.es)

<sup>16</sup> RDL 5/2000, 4 de Agosto, LISOS, BOE núm. 189, de 08/08/2000

*la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.*<sup>17</sup>

## **6. RESPONSABILIDAD ENTRE EMPRESA USUARIA Y ETT**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 43 ET, “La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan”. Se pueden celebrar los llamados contratos de puesta a disposición entre una ETT y una empresa usuaria bajo las condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme al art. 15 ET. Como es lógico, hay limitaciones a la hora de celebrar contratos de puesta a disposición q vienen especificadas en el art. 8 LETT:

---

<sup>17</sup> RDL 2/2015, 23 de Octubre, Ley Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 255, de 24/10/2015

**Art.8. Exclusiones**

- a) *Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.*
- b) *Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la D.A. 2ª Ley 14/1994, de 1 de junio, y, en los convenios o acuerdos colectivos.*
- c) *Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.*
- d) *Cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por extinción por voluntad del trabajador, despido colectivo, necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo (apdo. 1, art. 51ET), excepto en los supuestos de fuerza mayor (arts. 50-51 y apdo. c) art. 52 ET).<sup>18</sup>*

Todo esto nos lleva hasta las obligaciones que le corresponden a la empresa usuaria previas al inicio de la prestación de servicios del trabajador y al resto de obligaciones una vez iniciada la prestación de servicios por parte del trabajador, que están estipuladas en el Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones

---

<sup>18</sup> Ley 14/1994, 1 de Junio, Ley del estatuto de los trabajadores



mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, arts. 4 y 5.

Dentro de las obligaciones previas al inicio de la prestación de servicios, cabe destacar que la empresa usuaria debe recabar la información necesaria de la ETT acerca de si el trabajador es apto en temas de salud para los servicios que va a prestar, si posee las cualificaciones requeridas para el desempeño de las tareas y si ha sido informado de las características del puesto que va a desarrollar, aunque la empresa usuaria debe informar al trabajador sobre los riesgos existentes. La empresa usuaria no debe permitir el desarrollo de la actividad si no hay constancia de que se cumplan estos deberes de información, además, deberá informar a los representantes de los trabajadores la incorporación de todo trabajador puesto a disposición por una ETT, detallando puesto, riesgos, medidas preventivas, información y formación recibida.<sup>19</sup>

Como dijimos anteriormente, a continuación la empresa usuaria debe cumplir otra serie de obligaciones a partir de que empiece la prestación de servicios. Por lo que será responsable de todo lo relacionado con la protección de la salud y seguridad, de esta manera asegurándoles el mismo nivel de protección que al resto de trabajadores de la empresa. En los supuestos de coordinación de actividades empresariales (art. 24 PRL), se deberá tener en cuenta la incorporación en cualquiera de las empresas

---

<sup>19</sup> RDL 216/1999, 5 de febrero, disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo, Estatuto de los trabajadores, BOE núm. 47, de 24/02/1999

concurrentes de trabajadores puestos a disposición por una ETT. Además, la empresa usuaria informará a la ETT de los resultados de toda evaluación de los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores con el fin de que la ETT pueda cumplir con su obligación de vigilancia de los trabajadores.

## **7. COORDINACIÓN ACTIVIDADES EMPRESARIALES**

La coordinación de actividades empresariales viene siendo una vía de solución a los problemas que van apareciendo, en donde el panorama empresarial cada vez tiende más a la contratación de obras y servicios. La contratación o subcontratación es una manera de descentralizar parte de la actividad productiva de la empresa, a través de distintos contratos entre una empresa titular o principal y una empresa contratista. Por este motivo, existe la coincidencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo, donde cada empresa realiza sus propios trabajos con sus riesgos inherentes, que pueden afectar a los trabajadores de las otras empresas existentes en el centro o llegar incluso a aumentar por las actividades realizadas por estas empresas. Por ello, hay que valorar los riesgos del centro y de su actividad, los

de los trabajos efectuados por cada una de las empresas o subcontratadas, más los generados por la concurrencia de las mismas.<sup>20</sup>

Otro plus añadido, es que las empresas que concurren pueden ser de distinto tamaño, distinto sistema de organizar la prevención de riesgos laborales, incluso diferentes enfoques de la prevención y lo que genera esto es una mayor dificultad a la hora de coordinar la seguridad y salud de todos los trabajadores presentes en el centro. Según el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, está comprobado estadísticamente que los índices de siniestralidad sufridos o provocados por las empresas contratadas o subcontratadas están muy por encima de los de las empresas para las que trabajan. Esto se debe a la falta de comunicación en materia de coordinación, formación inadecuada, información escasa sobre los riesgos generales y específicos, desconocimiento de normas de seguridad, falta de control o supervisión, etc.

La ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, añade un apartado al artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de LPR<sup>21</sup>, por el que se establece de manera expresa la necesidad de desarrollar reglamentariamente las previsiones que en materia de coordinación de

---

<sup>20</sup> Coordinación de actividades empresariales, Confederación española de organizaciones empresariales, Madrid. S.f. Web: [www.amat.es/ficheros/14486.pdf](http://www.amat.es/ficheros/14486.pdf)

<sup>21</sup> Ley 54/2003, 12 de Diciembre, Reforma marco normativo prevención de riesgos laborales, BOE núm. 298, de 13 de diciembre de 2003, páginas 44408 a 44415.

actividades empresariales regula el citado artículo. El Real Decreto 171/2004, de 30 de enero<sup>22</sup>, viene a dar cumplimiento a este mandato y desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, tomando como base para ello los criterios comunes y consideraciones generales consensuados por los agentes sociales. En esta norma se tratan los distintos supuestos en los que es necesaria la coordinación de actividades empresariales y los medios que deben establecerse con esta finalidad, buscando siempre un adecuado equilibrio entre la seguridad y la salud de los trabajadores y la flexibilidad en la aplicación por las empresas que incida en la reducción de los índices de siniestralidad laboral, producidos por la carencia de esta coordinación.

El empresario titular del centro de trabajo será el encargado de establecer los medios de coordinación de sus trabajadores y en su defecto, el empresario principal. Antes del comienzo de las actividades, los empresarios concurrentes en el centro de trabajo deberán fijar los medios de coordinación necesarios para el cumplimiento de los objetivos. Estos medios de coordinación deben ir actualizándose cuando no resulten adecuados o no estén cumpliendo su función y será cada empresario quien informe a sus trabajadores de los distintos medios de coordinación establecidos.

Se establecen tres niveles de responsabilidad, según las posibles relaciones que se puedan dar entre empresarios cuyos trabajadores comparten un centro de trabajo.

---

<sup>22</sup> RDL 171/2004, 30 Enero, se desarrolla el art. 24 de la ley 31/1995, 8 de noviembre, PRL, en materia de coordinación de actividades empresariales, BOE núm. 27 de 31 Enero de 2004

En primer lugar, empresarios concurrentes, condición que se da cuando coinciden dos o más empresas y en la cual, la responsabilidad de las empresas es cumplir con el deber de cooperación. Este deber de cooperación consiste en que cada una de las empresas debe informar de los riesgos de su actividad que repercutan en la tarea de los demás, incorporar esta información proporcionada por el resto de las empresas, en la evaluación de riesgos y la planificación preventiva e informar de todo ello a sus trabajadores. Además, debe establecer los medios de coordinación más eficaces con las empresas concurrentes, medios que pueden ser, reuniones, designación de coordinadores o recursos preventivos, procedimientos o protocolos.

En segundo lugar, tenemos las responsabilidades que tiene cuando en la concurrencia existe una empresa titular del centro de trabajo. Se entiende por empresa titular aquella que tiene la capacidad de gestionar el centro de trabajo y contrata servicios u obras diferentes de su propia actividad. En este caso, además del deber de cooperación también es responsable de cumplir con el deber de información y dar instrucciones, es decir, tendrá que informar de los riesgos existentes en el centro de trabajo a las empresas contratadas, así como las medidas de prevención y de emergencias adoptadas, y dar instrucciones a las empresas contratadas para la prevención de dichos riesgos en función de la información obtenida. En este caso, la empresa titular es la responsable de tomar la iniciativa para que se establezcan los medios de coordinación.

En último lugar, y con el máximo nivel de responsabilidad, tenemos el caso de que exista una empresa principal en el centro de trabajo. Se considera empresa principal aquella que contrata o subcontrata un servicio u obra de la misma actividad a la que se dedica ésta.<sup>23</sup> Para esta condición, además de la responsabilidad del deber de cooperación, y del deber de información y dar instrucciones tenemos que cumplir con el deber de vigilancia.

A continuación, veremos algunos de los medios de coordinación más efectivos y utilizados a día de hoy, sin tener en cuenta aquellos medios que puedan surgir a partir de la negociación colectiva o los medios de coordinación específicos para algunos sectores y actividades que vienen regulados en la normativa de prevención de riesgos laborales:

- Intercambio de información y de comunicaciones entre las empresas concurrentes.
- Reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.
- Reuniones entre los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o de los empresarios que no posean dichos comités con los delegados de prevención.

---

<sup>23</sup> RDL 171/2004, 30 de enero, se desarrolla el art. 24 Ley 31/1995, 8 de noviembre, PRL, en materia de coordinación de actividades empresariales, BOE núm. 27 de 31 de Enero de 2004

- Imponer instrucciones claras.
- Establecer medidas específicas de prevención de los riesgos laborales existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes o procedimientos o protocolos de actuación.
- Que las empresas concurrentes tengan presente en el centro de trabajo sus recursos preventivos.
- Designar una o más personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas.<sup>24</sup>

Los encargados de coordinar las actividades preventivas deben favorecer el cumplimiento de los objetivos de coordinación, así como informar a las empresas concurrentes, conocer estas informaciones que deban intercambiarse entre las empresas, impartir instrucciones y podrán acceder a cualquier zona del centro.

Serán los delegados de prevención de la empresa titular del centro de trabajo quienes tendrán la potestad y quienes estén facultados para acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo donde se comprueba el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en la

---

<sup>24</sup> Programa de coordinación de actividades empresariales, confederación española de organizaciones empresariales, s.F., Madrid, Webgrafía:  
[www.amat.es/ficheros/14486.pdf](http://www.amat.es/ficheros/14486.pdf)

coordinación de actividades empresariales. Además, deberán realizar visitas al centro de trabajo para vigilar y controlar las condiciones de trabajo derivadas de la concurrencia de actividades, para ello pueden acceder a cualquier zona del centro de trabajo y comunicarse con los delegados de prevención de las demás empresas concurrentes. Como son ellos los que más al tanto están del estado de las medidas de coordinación, podrán sugerir propuestas al comité de seguridad y salud para que se discutan y dirigirse directamente a las personas encargadas de coordinar las actividades preventivas para que se adopten medidas o tengan en cuenta los riesgos existentes en el centro que puedan afectar a los trabajadores.

Si el empresario incumple sus obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales vistas a lo largo del trabajo, dará lugar a responsabilidades administrativas, penales o civiles, por los daños y perjuicios que puedan derivarse, tal y como regula el artículo 42.1 de la LPRL para los incumplimientos de prevención de riesgos laborales en general, por parte de cualquier empresario que disponga de trabajadores por cuenta ajena, a los que deberá garantizar su seguridad y salud.

Cuando se contrata o subcontrata la propia actividad, el artículo 42.3 del RDL 5/2000 establece para la empresa principal, una responsabilidad solidaria del cumplimiento de obligaciones en materia de prevención por parte de las empresas contratadas o subcontratadas, siempre que:



- Exista una contrata o subcontrata de obras o servicios que se corresponda con los de su propia actividad.
- La infracción se produzca durante el periodo de contrata o subcontrata y en su centro de trabajo.
- Este mismo artículo considera que los pactos que se establezcan entre empresas con objeto de eludir, en fraude de ley, estas responsabilidades son nulos y no producirán efecto alguno. La LISOS prevé a su vez, una infracción muy grave cuando se suscriban este tipo de pactos.<sup>25</sup>

La responsabilidad solidaria también puede proceder en el pago del recargo de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social derivadas de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional de un trabajador por cuenta ajena siempre que se determine que las lesiones se han producido por falta de medidas de seguridad y salud.

## **8. RECARGO DE PRESTACIONES**

Los recargos de prestaciones nacen a raíz de la Ley de Accidentes de trabajo de 1900, de 30 de enero que introdujo por primera vez en nuestro país la protección

---

<sup>25</sup> RDL 5/2000, 4 de 2000, 4 de agosto, se aprueba LISOS

frente al accidente de trabajo y lo hizo consagrando un sistema de responsabilidad objetiva del empresario, de forma que el mero riesgo que supone una actividad empresarial actuaba, en todo caso, de nexo causal entre el daño y el accidente de trabajo. La propia ley fijaba los importes a percibir como consecuencia del accidente de trabajo, estableciendo un sistema de indemnización tasada, lo que fue evolucionando hasta lo que conocemos hoy en día por recargo de prestaciones.<sup>27</sup>

Las prestaciones económicas que tengan su motivo fundado en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales se aumentarán, según lo grave que haya sido la falta, oscila entre un 30% a un 50% , cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo contemplando sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.<sup>26</sup>

---

<sup>27</sup> Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales Amparo GARRIGUES GIMÉNEZ, M<sup>a</sup> Lourdes Arastey Sahún, M<sup>a</sup> Mar Sabadell i Bosch, Salvador Perán Quesada, M<sup>a</sup> Carmen Salcedo Beltrán, Miguel Ángel Purcalla Bonilla, Joan Franco González, Guillermo García González

<sup>26</sup> Wolters kluwer, Recargo de prestaciones de la seguridad social, s. F. Web: [guiasjuridicas.wolterkluwer.es](http://guiasjuridicas.wolterkluwer.es)

La responsabilidad del pago del recargo en la prestación recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla. La responsabilidad del pago del recargo en la prestación, es independiente y compatible con las de todo orden, incluso el penal.

La compatibilidad del recargo con otras responsabilidades está unida a la naturaleza jurídica del mismo, ya que si se postula la naturaleza sancionadora, estamos ante el problema de la aplicación del principio “non bis in idem”, que impediría directamente la acumulación con una sanción penal o administrativa derivada del mismo incumplimiento. Aunque si consideramos el recargo como un híbrido entre la sanción y la indemnización, no impediría la eventual imposición de la sanción penal o de la sanción administrativa, pues la vertiente reparadora del recargo evitaría la contradicción con el principio “non bis in idem”.<sup>27</sup>

El plazo para que la Administración de la Seguridad Social dicte resolución en un procedimiento de reconocimiento del recargo es de 135 días, conforme a lo que se establece en el Anexo del Real Decreto 286/2003, aunque el incumplimiento de este plazo no produce la caducidad del procedimiento que prevé el número 2 del párrafo

---

<sup>27</sup> Cuantía del recargo de prestaciones derivadas de Accidentes de trabajo o Enfermedades profesionales 09/09/2019 Web:  
<https://www.iberley.es/temas/cuantia-recargo-prestaciones-derivadas-at-ep-3631>

primero del art. 44 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Es necesario la concurrencia de algunos requisitos o circunstancias para la imposición del recargo, que son exigidos por la jurisprudencia:

- Debe producirse un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Debe existir un incumplimiento de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales.
- Existencia del derecho a una prestación económica, que será imprescindible que se reúnan los requisitos propios de la prestación económica que corresponda en cada caso.

La infracción debe recaer en una medida de seguridad concreta y tipificada, teniendo en cuenta el deber general de prevención al que está obligado el empresario. El responsable de abonar el recargo es única y exclusivamente el empresario incumplidor de las medidas de seguridad e higiene, sin que exista una responsabilidad subsidiaria del INSS. La sentencia del TS de fecha 8 de marzo de 1993, sostiene que no cabe invocar un posible desamparo del trabajador que no alcance a percibir el recargo por falta de medidas de seguridad, a causa de insolvencia de la empresa, directamente condenada a su abono, pues “el principio de protección social proclamado por el artículo 41 de la CE no puede tener un alcance ilimitado sino, que,

ha de desenvolverse dentro de ciertos límites y en el marco de las disponibilidades financieras del propio régimen de Seguridad Social adoptado”.<sup>28</sup>

A pesar de esto, aunque la responsabilidad es inherente al empresario infractor, cabe la posibilidad de que concurren una pluralidad de empresarios, lo que plantea seguidamente determinar qué sujeto es el responsable del pago del recargo, como es el caso de las contratas y subcontratas de obras y servicios o de las empresas de trabajo temporal.<sup>29</sup>

## **9. CONCURRENCIA DE RESPONSABILIDAD**

A través de la LPRL se imponen unas obligaciones al empresario y al trabajador para poder garantizar la seguridad y salud en el trabajo, con el fin de que cada uno sea responsable de sus acciones u omisiones que impliquen el incumplimiento de la normativa. El artículo 42 LPRL establece que “el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales

---

<sup>28</sup> Constitución Española, BOE nº 311, 29/12/1978

<sup>29</sup> Vemos la importancia de una buena exposición y explicación de la ley para averiguar la exigencia de responsabilidad correctamente

y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”.

#### -Responsabilidad administrativa

En caso de incumplimiento del empresario de la normativa vigente en materia de PRL produce una responsabilidad administrativa. Las sanciones previstas en el artículo 39 y siguientes de la LISOS son generalmente de carácter pecuniario y van desde los 40 a los 819.780 euros de multa, dependiendo si el tipo de infracción cometida sea leve, grave o muy grave y atendiendo a unos criterios agravantes o atenuantes. Dependiendo de la gravedad en las infracciones cometidas, la sanción podrá conllevar la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o llegar incluso al cierre del centro de trabajo, según lo expuesto en el art. 53 LPRL. También puede exigirse responsabilidad a otros sujetos infractores, incluso al propio trabajador afectado que hubiera contribuido directamente en la comisión de la infracción empresarial.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de PRL. Xavier Farrés Marsiñach 1/11/2007 Web: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4329-la-responsabilidad-del-empresario-y-del-trabajador-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-laborales/>

-Responsabilidad penal.

El Código penal nos muestra que responsabilidades penales les puede recaer al empresario al incumplir su deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores:

- a) Delito contra la seguridad y salud en el trabajo que está estipulado en el art. 316 CP y que nos viene a decir que los empresarios que no faciliten los medios adecuados para que los trabajadores realicen sus actividades de forma adecuada serán penados con prisión de 6 meses a 3 años y multas de 6 a 12 meses. Estos delitos son considerados delitos de riesgo, por lo que sólo con poner en peligro la seguridad y salud del trabajador tiene efecto y no hace falta que se produzca un resultado dañoso.
- b) Delitos y faltas de lesiones y de homicidio que vienen regulados en los arts. 147, 138, 142 y 621 del CP y al contrario de los anteriores si produce como resultado daño o lesión. Si como responsable tenemos a personas jurídicas, se pasará la pena a los administradores o encargados responsables, según lo expuesto en el art. 318 CP y como medidas destacamos la clausura de la empresa o sus locales con carácter temporal o definitivo, suspensión temporal de las actividades o limitación para realizarlas en un futuro, su disolución, etc.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de PRL. Xavier Farrés Marsiñach 1/11/2007 Web: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos->

-Responsabilidad civil derivada de la penal

Según lo expuesto en el art. 116.1 CP “toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivasen daños o perjuicios...”, por lo que si el empresario comete un delito puede quedar ligado a una responsabilidad civil si sus actos derivan en perjuicios para terceros. De esta manera, el Código Penal regula dicha materia en los arts. 110 y siguientes y induce a la responsabilidad que comprende la restitución, reparación del daño y la indemnización de perjuicios materiales y morales.

-Responsabilidad civil contractual.

En caso de que el empresario cause daños al trabajador como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, será responsable conforme a lo establecido en el art. 1.101 del Código Civil donde se expone que deberán indemnizar por daños y perjuicios causados si en el desarrollo de las obligaciones incurren en dolo, negligencia o morosidad. Por norma general, deben concurrir una serie de requisitos para que se genere responsabilidad civil por daños y son:

-Daños al trabajador

---

[doctrinales/4329-la-responsabilidad-del-empresario-y-del-trabajador-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-laborales/](#)



-Acción u omisión donde se incumplan por parte del empresario sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

-Culpa o negligencia empresarial

-Relación de causalidad entre la conducta empresarial y el daño producido<sup>32</sup>

El empresario tendrá la responsabilidad de efectuar una indemnización por daños y perjuicios al trabajador perjudicado y será fijada por el tribunal correspondiente, dependiendo de los daños y circunstancias que concurran. Para determinar la indemnización debe computarse las prestaciones reconocidas sobre la base de la normativa protectora de la Seguridad Social, sobre todo cuando se trate del importe de la indemnización derivada de los daños que afectan al ámbito profesional o laboral del trabajador accidentado.

Es competencia de la jurisdicción social las controversias entre empresario y trabajador como consecuencia de la relación laboral y el plazo de prescripción es de un año desde el día que se pudiera ejercitarse la acción.

A la hora de hablar de la compatibilidad entre las distintas responsabilidades, la responsabilidad civil es compatible con la responsabilidad penal y/o administrativa,

---

<sup>32</sup> Responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de PRL. Xavier Farrés Marsiñach 1/11/2007. <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4329-la-responsabilidad-del-empresario-y-del-trabajador-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-laborales/>

el recargo de prestaciones y la responsabilidad del empresario en materia de seguridad social. Por otro lado, son incompatibles entre sí la responsabilidad administrativa y la penal, acogiéndose al principio “non bis in idem”<sup>33</sup> que viene establecido en el art 3 de la LISOS: “no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos que se aprecie identidad de sujeto, hecho o fundamento”. Si la infracción fuera cometida por una persona jurídica si podrán ser compatibles puesto que se puede exigir responsabilidad administrativa a la empresa y responsabilidad penal al representante de la misma.

Además, el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad es compatible con las responsabilidades penal y/o administrativa, puesto se considera que es una pena o sanción por incumplir los deberes en materia de seguridad e higiene en el trabajo y tiene como finalidad la de evitar accidentes de trabajo originado por infracciones del empresario. También añadimos que puede coexistir el recargo con una sanción administrativa, ya que el recargo es la indemnización que surge de la relación empresario-trabajador y la sanción administrativa tiene por objeto imponer la protección a los trabajadores.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de PRL. Xavier Farrés Marsiñach 1/11/2007. <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4329-la-responsabilidad-del-empresario-y-del-trabajador-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-laborales/>

<sup>34</sup> STC 159 de 27 de Noviembre de 1985 (BOE núm. 301, 17 diciembre 1985)

Por último, es también compatible la responsabilidad pena y/o administrativa con las responsabilidades que se exigen al empresario conforme a las normas de seguridad social, establecido en el art. 43 LISOS.

No podemos olvidar mencionar la responsabilidad exigida al trabajador puesto que en la medida que cause daño a terceros vendrá a obligado a responder por ello en virtud de la obligación según lo expuesto en el art. 1902 del Código Civil, aunque el empresario pueda verse obligado a responder civilmente por los actos de aquel trabajador. Esta responsabilidad es de carácter solidario ya que el tercero perjudicado puede ejercer acciones contra el trabajador, contra el empresario o contra los dos simultáneamente. A su vez, el empresario podría ejercer acciones contra el trabajador por el que respondió solidariamente para resarcir los daños.

## 10. CONCLUSIONES

Si algo me ha quedado claro tras realizar este trabajo es que para el buen desarrollo y funcionamiento de las empresas, una de las cosas primordiales es la seguridad e higiene en el trabajo, para que los trabajadores puedan ejercer sus actividades laborales con la mayor seguridad posible, lo que a su vez nos lleva a una mayor calidad de trabajo. Todo esto nos sugiere que la prevención de los riesgos laborales no va a parar aquí, puesto que el mundo laboral avanza a medida que van apareciendo nuevos mercados, productos, mecánicas de trabajo, etc., por ello también se irán modificando las leyes, decretos, disposiciones y reglamentos intentando adaptarse lo mejor posible a estos cambios que irán apareciendo. Esto me ha ayudado a comprender los problemas y disidencias a los que se tienen que enfrentar los empresarios para acotarse a los términos de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Además, como bien se explica anteriormente, no es responsabilidad únicamente del empresario la del cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales y sus medidas, aunque sí lo sean las de supervisión o información por ejemplo, por lo que el trabajador juega un papel bastante importante y también una gran responsabilidad.

En mi opinión, nos encontramos ante un sistema de prevención de riesgos laborales bastante completo en su extensión y una red consolidada de instituciones, entidades y expertos en la materia de PRL. Algo que me sorprende a nivel personal es la evolución que ha sufrido España en esta materia y como se ha incrementado la capacidad de respuesta de la Administración Pública y todo el sistema ante la siniestralidad laboral, ya que lo pudimos comprobar anteriormente con los datos reflejados. Esto es debido también a la buena formación e información que han recibido los profesionales vinculados a la prevención de riesgos laborales puesto que también son responsables en garantizar el cumplimiento de la normativa.

## 11. BIBLIOGRAFÍA

- Análisis de la evolución y situación actual de la formación en prevención de riesgos laborales. Una propuesta de mejora. Ricardo Díaz Martín y Anselmo César Soto Pérez. Noviembre de 2018. Webgrafía: <https://prl.ceoe.es/wp-content/uploads/2018/12/Ana%CC%81lisis-de-la-evolucio%CC%81n-y-situacio%CC%81n-actual-de-la-Formacio%CC%81n-en-PRL-con-faldo%CC%81n-DIGITAL.pdf>
- Coordinación de actividades empresariales, Pablo Orofino Vega, Fernando Sanz Albert, Instituto Nacional de Seguridad e higiene en el trabajo, 2011. Webgrafía: <https://www.insst.es/documents/94886/331130/ntp-1052w.pdf/ab2c3324-1d35-4ff6-a494-f6c0b3f8ac2a>
- Concurrencia de responsabilidades en la coordinación de actividades empresariales. Confederación Canaria de Empresarios. 28/12/2018. Webgrafía: [www.ccelpa.org/concurrencia-de-responsabilidades-de-coordinación-de-actividades-empresariales/](http://www.ccelpa.org/concurrencia-de-responsabilidades-de-coordinación-de-actividades-empresariales/)
- [Cuantía del recargo de prestaciones derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales] 09/09/2019. Webgrafía: <https://www.iberley.es/temas/cuantia-recargo-prestaciones-derivadas-at-ep-3631>

- [Deberes y obligaciones en contratas y subcontratas] 22/03/2019. Webgrafía:  
[www.iberley.es/temas/deberes-obligaciones-subcontratas](http://www.iberley.es/temas/deberes-obligaciones-subcontratas)
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). 2001. Webgrafía:  
[www.ceoargon.es/prevencion/psicosocialescomercio/contenido](http://www.ceoargon.es/prevencion/psicosocialescomercio/contenido)
- La participación de los trabajadores en la prevención de los riesgos laborales. Luis Miguel CAMPS RUIZ - 2009 - 90 páginas - 1ª edición - Tirant Lo Blanch - Laboral Práctico Abdón Pedrajas Jurídico\Derecho del Trabajo\Seguridad y salud laboral
- “Martínez Peña, Leandro “Los inicios de la legislación laboral española: La ley Benot”, 2011, Aequitas:Estudios sobre historia, derecho e instituciones vol 1.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3819442>
- Manual de Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales Amparo GARRIGUES GIMÉNEZ, M<sup>a</sup> Lourdes Arastey Sahún, M<sup>a</sup> Mar Sabadell i Bosch, Salvador Perán Quesada, M<sup>a</sup> Carmen Salcedo Beltrán, Miguel Ángel Purcalla Bonilla, Joan Franco González, Guillermo García González, Carlos L. ALFONSO MELLADO, Fernando Vicente Pachés, Rosa QUESADA SEGURA, Amparo Merino Segovia, Pilar Rivas Vallejo, Juan M<sup>a</sup> TERRADILLOS BASOCO, M<sup>a</sup> Dolores García Valverde - 2015 - 502 páginas - 1ª edición - Tirant Lo Blanch - Manuales de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

- Más de un siglo de prevención y salud laboral. Instituto Asturiano de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL), Seguridad en el Trabajo. 24 de abril 2015. Webgrafía: <http://www.iaprl.org/blog/mas-de-un-siglo-de-prevencion-y-salud-laboral/>
- Programa de Coordinación de Actividades Empresariales, Confederación Española de organizaciones empresariales, Madrid, S.f. Webgrafía: <https://www.amat.es/Ficheros/14486.pdf>
- Recargo de Prestaciones de la Seguridad Social, Wolters Kluwer. S.f. Webgrafía: <https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAA AAAAAEAMtMSbF1jTAAAUNjCwtTtbLUouLM DxbIwMDCwNzAwuQQGZa pUt-ckhlQaptWmJOcSoANdF3VjUAAAA=WKE>
- Responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales. Xavier Farrés Marsiñach. 01/11/2007. Webgrafía: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4329-la-responsabilidad-del-empresario-y-del-trabajador-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-laborales/>