



Grado en: **Relaciones Laborales**

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso / 2016/2017

Convocatoria: Julio 2017

## **LA RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

## **THE RESPONSIBILITY OF THE EMPLOYER IN THE MATTER OF PREVENTION OF LABOR RISKS**

Realizado por el alumno: Alejandro Chávez Darías

Tutorizado por la Profesora: Lucía Dans Álvarez de Sotomayor

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de Empresa

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

**Resumen:**

En el trabajo realizado analizaremos diversos factores en consonancia con las Responsabilidades del empresario sobre la prevención de riesgos laborales, comenzaremos realizando un amplio estudio de los antecedentes históricos en cuanto a las responsabilidades del empresario en PRL, citaremos y explicaremos la normativa vigente que regula la PRL, así como normas internacionales, como también estatales.

A posteriori, describiremos los tipos de responsabilidades que presenta el empresario a la hora de controlar y gestionar aquellos riesgos laborales que se puedan producir, son cuatro los tipos de responsabilidades que existen, de las cuales vamos a profundizar en la responsabilidad por el recargo de prestaciones y en la reclamación de cantidades por daños y perjuicios. También plantearemos el régimen de compatibilidades e incompatibilidades existentes entre cada una de ellas.

Por último, expondremos una serie de sentencias de los tribunales, concretamente cinco, que versaran sobre las responsabilidades citadas anteriormente, las cuales son muy ilustrativas y muy completas en su contenido, en donde el Juez de lo Social resolverá dichos pleitos de la mejor manera posible y conforme a la ley establecida.

**Palabras claves:** empresario, responsabilidad, prevención, riesgos laborales, seguridad social.

***Abstract:***

*In the realized work we will analyze diverse factors in agreement with the Responsibilities of the employer on the prevention of labor risks, we will begin conducting a broad study of the historical background regarding the employer's responsibility in PRL, will cite and explain the legislation that regulates the PRL, as well as international standards, as also state.*

*After, we will describe the types of responsibility that they present the employer at the moment of the control and the management of the labor risks that can take place, four types of responsibility that they exist, and in the claim of quantities for hurts and prejudices. Also we will raise the regime of compatibilities and existing incompatibilities between each of them.*

*Finally, we will expose a series of judgments of the courts, concretely five, that deal with the above mentioned responsibilities, which are very illustrative and very complete in content, where the judge of the Social will solve these lawsuits in the best way possible and in accordance with the established law.*

***Keywords:*** employer, responsibility, prevention, risks, labour, social security.

**ABREVIATURAS:**

**Art. (s):** Artículo(s)

**AT:** Accidente de Trabajo

**BOE:** Boletín Oficial del Estado

**CC:** Código Civil (BOE de 25 de julio de 1889)

**CE:** Constitución Española (BOE de 29 de diciembre de 1978)

**CEE:** Comunidad Económica Europea

**CP:** Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE 24 de noviembre de 1995)

**EP:** Enfermedad Profesional

**ET:** Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE de 24 de octubre de 2015)

**EVI:** Equipo de Valoración de Incapacidades

**INSS:** Instituto Nacional de la Seguridad Social

**LAT:** Decreto de 22 junio 1956, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley y el Reglamento de Accidentes de Trabajo (Gaceta de Madrid 30 de julio 1900)

**LEC:** Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (BOE de 8 de enero del 2000)

**LGSS:** Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE de 31 de octubre de 2015)

**LISOS:** Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE de 8 de agosto del 2000)

**LPRL:** Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10 de noviembre de 1995)

**LRJS:** Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11 de octubre de 2011)

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo

**SS:** Seguridad Social

**TGSS:** Tesorería General de la Seguridad Social

**TS:** Tribunal Supremo

**TSJ:** Tribunal Superior de Justicia

## **ÍNDICE:**

- I. INTRODUCCIÓN**
  - II. EVOLUCIÓN HISTÓRICA**
  - III. MARCO NORMATIVO VIGENTE**
    - A. Normativa internacional y europea**
    - B. Legislación estatal**
  - IV. TIPOLOGÍA DE LAS RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES: LA RESPONSABILIDAD EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL**
    - A. Tipos de responsabilidad**
    - B. Responsabilidad en materia laboral y de Seguridad Social**
    - C. La Reclamación por daños y perjuicios**
    - D. Régimen de compatibilidades e incompatibilidades**
  - V. TUTELA JURISDICCIONAL: SUPUESTOS ENJUICIADOS EN EL ORDEN SOCIAL**
- CONCLUSIONES**
- BIBLIOGRAFÍA**

## I. INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo ha sido desde siempre una materia muy importante dentro del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, que continuamente está en actualidad, pues debe progresar al mismo ritmo o a un ritmo superior al de los procesos productivos, teniendo en cuenta a los conocidos peligros emergentes.

Debido a la situación de crisis económica que el mercado laboral y la sociedad en general llevan arrastrando desde el 2008, se ha producido un alto grado de inestabilidad laboral y con ello un aumento de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo. Existe un dato que ha sido importante a la hora de centrar el objeto de este trabajo en la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el ámbito de trabajo, dicho dato hace referencia a la revisión de la doctrina judicial que se puede observar debido a la grave crisis económica y la entrada en vigor de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LRJS)<sup>1</sup>.

El sistema complejo de responsabilidades públicas y privadas con fines reparadores y sancionadores, viene regulado por normas de distintos ámbitos y a veces da lugar a un entramado de numerosas leyes y reglamentos de distinta naturaleza jurídica, también debemos apuntar el uso de los distintos órdenes jurisdiccionales implicados en el estudio de la materia, pero gracias a la entrada de la LRJS se pretende arreglar esas disfunciones pertinentes en el sistema.

El marco de las responsabilidades queda delimitado a la figura del empresario como aquella persona garante de la seguridad y salud en el trabajo de sus propios trabajadores y del centro de trabajo en los que estos desempeñen sus actividades laborales.

En un principio trataremos de recordar aquellos antecedentes históricos que han influido en las responsabilidades del empresario en la prevención de riesgos laborales,

---

<sup>1</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE de 11 de octubre).

desde la Ley Benot en 1873<sup>2</sup>, pasando por la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900<sup>3</sup>, hasta llegar a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL)<sup>4</sup>.

También valoraremos el conjunto del marco normativo actual en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo, con arreglo a la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE)<sup>5</sup>, al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores el Estatuto de Trabajadores (en adelante, ET)<sup>6</sup>, las normas y directivas comunitarias que desarrollan la materia objeto de estudio y, por último, la citada LPRL.

A continuación, comenzaremos a estudiar y a clasificar los distintos tipos de responsabilidades que pesan sobre el empresario como garante de la Seguridad y Salud en el trabajo. Explicaremos de forma generalizada y concisa las responsabilidades administrativas y penales del empresario en el marco laboral de la prevención de riesgos laborales, y de una forma mucho más amplia y profunda sobre aquellas responsabilidades del empresario que tienen mayor importancia como es el recargo de prestaciones y la reclamación por daños y perjuicios. De esta forma, analizaremos el régimen de compatibilidades e incompatibilidades entre cada una de estas responsabilidades.

Por último, he realizado el estudio y el análisis de cinco sentencias, las cuales han resultado ser muy enjundiosas y enriquecedoras: dos versan sobre el recargo de las prestaciones de la Seguridad Social, otras dos, sobre reclamación de daños y perjuicios contra el trabajador, y la última sentencia ha sido una combinación de los dos tipos de responsabilidades, todas ellas en materia de prevención de riesgos laborales.

---

<sup>2</sup> Ley de 28 de julio de 1873, Benot (Gaceta de Madrid de 28 de julio de 1873).

<sup>3</sup> Ley de Accidentes de Trabajo 1900 (Gaceta de Madrid 30 de julio 1900).

<sup>4</sup> BOE de 10 de noviembre.

<sup>5</sup> BOE de 29 de diciembre.

<sup>6</sup> BOE de 24 de octubre.



## II. ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Como cualquier rama del ordenamiento jurídico español, la normativa en seguridad y salud en el trabajo o en prevención de riesgos laborales, según la terminología más usada, presenta un camino histórico que se ha ido estableciendo y evolucionando con el paso de los tiempos, sin este conocimiento histórico no entenderíamos la finalidad y la configuración actual de dicho derecho.

En un primer momento, aparece la Ley Benot de 1873, llamada así por haber sido creada por el ministro de fomento Eduardo Benot, la cual tenía un contenido muy ambicioso y emprendedor para la época en la que se formalizó. En ella, se trataba de proteger las condiciones de trabajo de los menores en las fábricas textiles y siderúrgicas. Esta norma contiene disposiciones que afectan directa o indirectamente a las condiciones de protección e higiene de los menores en el trabajo en relación con las actividades a desarrollar, planteando soluciones tales como la reducción de la jornada laboral. Con todo ello, propició que la sociedad empezase a preocuparse por la educación de estos menores.

Y así, por ejemplo, en su artículo 1 se expresa lo siguiente: “*Quedaré fijada la edad mínima de admisión al trabajo, prohibiéndose emplear en fábrica, taller, fundición o mina a ningún niño menor de diez años*”. Por su parte, los artículos 2 y 3 limitan la jornada a cinco horas diarias en el caso de niños menores de trece años y de niñas menores de catorce; y a 8 horas diarias, para los jóvenes de trece a quince años o de 15 a 17 años en el caso de las mujeres. Además, en su artículo 4, la norma establece la prohibición de trabajos nocturnos para los y las jóvenes menores de quince o de diecisiete años respectivamente en aquellos trabajos en que se empleen motores hidráulicos o de vapor.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> En este sentido, véase GARCÍA GONZÁLEZ, G., *Orígenes y Fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales en España (1873-1907)*, (Barcelona, 2007), pág. 52. ACCESIBLE EN: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5232/ggg1de1.pdf?sequence=1> (Fecha de última consulta 04/07/2017).

En la Ley de 24 de julio de 1873, existe gran preocupación en la educación de los menores como se puede comprobar en el párrafo siguiente: *“Queda reflejada la preocupación educativa, al obligar a determinadas empresas al sostenimiento de la instrucción primaria, exigiendo la instrucción obligatoria de los obreros entre 9 y 13 o 14 años, según sean niños o niñas respectivamente, iniciándose un camino legislativo que configuraría la protección de la salud y seguridad del menor en un doble plano: desde el punto de vista de su salud y desarrollo físico y desde el plano educacional formativo”*<sup>8</sup>.

Eduardo Benot fue el impulsor del primer órgano de inspección en el ordenamiento jurídico-laboral con los denominados Jurados Mixtos, cuya función principal era la de inspeccionar los establecimiento y talleres, la vigilancia y el control de la seguridad y salud de los trabajadores en el centro de trabajo.

Durante el año 1886, entró en vigor una nueva norma, el Real Decreto de 11 junio de 1886. Dicha norma regulaba la protección que se otorgaba al trabajador frente al accidente en el trabajo. Lo curioso en este Real Decreto es que su ámbito de aplicación se centraba solamente en aquellas contratas de obras públicas en donde el empresario debía indemnizar a los trabajadores cuyo accidente se producía por el trabajo o en relación a éste, exceptuando aquellas acciones negligentes o llevadas a cabo con temeridad por parte del trabajador.

En los años posteriores, el reino de España vivía una inestabilidad política y social muy severa, con muchas alternancias entre los distintos gobiernos conservadores-moderados, por una lado, y liberalistas, por otro. En este periodo se dictaron diversas normas que regulaban la seguridad y salud en el trabajo a través de disposiciones, ordenanzas municipales y diversos reglamentos. Con el paso de los años empezó a tomar con mayor efecto la importancia de esta materia en el trabajo junto a una mayor preocupación por los trabajadores y por sus condiciones de trabajo.

---

<sup>8</sup> *Ibidem.*

En el año 1900, se produjo un hito histórico en la legislación social española con la entrada en vigor de la Ley de Accidentes de Trabajo. Se trata de la ley de 30 de enero de 1900, que supuso una revolución en aquella época, ya que el propio contenido de la ley regulaba las condiciones de trabajo y aquellos accidentes que se producían en la jornada laboral, presentaba un carácter revolucionario y un soplo de aire fresco. Esta ley fue promulgada por Eduardo Dato, Ministro de la Gobernación en el gabinete regeneracionista, después de lo ocurrido en el Desastre del 98; tras la muerte de Cánovas del Castillo y con la destrucción del gobierno de Mateo Sagasta. La propia denominación de dicha ley tiene varias terminologías como L.A.T.; o Ley Dato.

El contenido se centraba en que las empresas o los gremios por aquel momento se debían adaptar a los cambios sociales muy trascendentales en la época, invocando así principios humanitarios y altruistas, para mejorar la frustración social existente en esos momentos, y en el progreso por parte de los mecanismos jurídicos efectivos frente a los accidentes de trabajo anteriores a la Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900. En esta nueva norma, nace el Libro de Registros de Accidentes<sup>9</sup>, en donde las empresas estaban obligadas a cuantificar el número de accidentes producidos a partir del 5 de agosto de 1900. A su vez se implantaron las primeras Sociedades Mutualistas de Seguros contra los accidentes de trabajo, antecedentes estas de las actuales Mutuas de Accidentes de Trabajo y de Enfermedades Profesionales. Esta última contingencia, como es la Enfermedad Profesional, fue incluida dentro del concepto de Accidente de Trabajo por parte del Tribunal Supremo en 1903.

En dicha normativa se detectan claros avances y se da cuenta de la creación de nuevos organismos respecto a la Ley Benot, tal y como recoge la doctrina que ha trabajado sobre este tema<sup>10</sup>:

---

<sup>9</sup> Por ello, todas las empresas deberán llevar el Libro de Registro de Accidentes en cada establecimiento de la empresa, el objetivo de este Libro es anotar los accidentes de trabajo (fecha, nombre del siniestrado, descripción, medidas adoptadas para evitar su repetición).

<sup>10</sup> LOBATO ORTEGA, A., *Historia de la Seguridad en el Trabajo en España. Breve cronología*, pág. 10. ACCESIBLE EN: <https://lavictimaenlosmedios.files.wordpress.com/2014/11/recopilacic3b3n-cronolc3b3gica-prl.pdf> (Fecha de última consulta 04/07/2017).

- Es en 1903 cuando se establece en España la obligatoriedad del descanso semanal, exento de cualquier consideración religiosa. Es decir, con esta nueva norma se consideraba como un derecho fundamental del trabajador el descanso de un día a la semana por parte del trabajador.
- Para la mujer, en 1907 se establece entre otras circunstancias favorables, los períodos de lactancia, eximiéndola de asistir al trabajo en esas circunstancias. se establece la responsabilidad de los Directores de Obras en la previsión de los accidentes que pudieran ocurrir, estableciendo sistemas de seguridad para los andamios que tengan que montarse para la ejecución de las obras y control de los mismos por la Inspección de Trabajo.<sup>11</sup>
- El órgano encargado de la vigilancia y cumplimiento de las normas, dentro de la Administración del Estado, es el Cuerpo de la Inspección de Trabajo. Al respecto, el Instituto de Reformas Sociales emite un informe relacionado con las facultades que debe desempeñar dicho cuerpo, a fin de poder entrar en los establecimientos y cumplir con la misión encomendada.
- En 1908 se crea el Instituto Nacional de Previsión, y en este mismo año se obliga al empresario a notificar el Accidente de Trabajo producido en plazo reglamentario.
- En 1912 tiene lugar la creación de la llamada Ley “Silla” que regulaba el derecho de la empleada a utilizar un asiento<sup>12</sup>. (Ley de 27 de febrero de 1912).

Tal y como se desglosan los acontecimientos descritos, a continuación, veremos nuevas mejoras e innovaciones en materia de SS<sup>13</sup>:

---

<sup>11</sup> Hemos de indicar, con respecto al tema de la lactancia que ha sido una materia muy importante dentro del Derecho del Trabajo, en donde destacan autores tales como SOLANES BRINES, J. y BLASCO LAHOZ, J. F.

<sup>12</sup> FERNÁNDEZ COLLADO, M<sup>a</sup>B., *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Thomson Reuters-Aranzadi (Cizur Menor, 2014), pág. 34.

<sup>13</sup> LOBATO ORTEGA, A., *Historia de la Seguridad en el Trabajo en España. Breve cronología*, pág. 10, ACCESIBLE EN: <https://lavictimaenlosmedios.files.wordpress.com/2014/11/recopilacic3b3n-cronolc3b3gica-prl.pdf> (Fecha de última consulta 04/07/2017).

- El 8 de junio de 1920 tuvo lugar la creación en España del Ministerio de Trabajo.
- El 29 de septiembre de 1920 se aprobó la Real Orden Ministerial creando el Servicio de Colocación Obrera.

Tras unos años muy positivos en cuanto a nuevas creaciones de novedosas instituciones que pretendían elevar y mejorar las condiciones de trabajo, a través de la formulación y promulgación de nuevas normas laborales, a la clase obrera empieza a coger fuerza y empieza a ser tomada en consideración como una parte de la sociedad muy importante en la época. Esta especial consideración duraría muy poco, con la entrada en España, de la Dictadura de Primo de Rivera. En dicho periodo, algunos derechos laborales se vieron restringidos debido a la toma de decisiones de aquellas personas pertenecientes al gobierno, que así lo decidieron. La dictadura comenzó en 1921 y no terminaría hasta 1931, tras lo cual se produjo el advenimiento de la II República.

Durante este periodo, se introduce el término de “Higiene Industrial”, un concepto nunca antes visto, cuya finalidad va a ser la evaluación y el control de los riesgos que se originen en el trabajo, los accidentes de trabajo que se produzcan, así como sobre el desarrollo de las Enfermedades Profesionales.

Debido a la I Guerra Mundial durante, entre los años 1914 y 1918, se produjo un aumento de la productividad en las diversas industrias existentes en la España de la época (textiles, siderúrgicas, minas, etc.), lo que supuso que en el año 1922 existiese ya un descanso obligatorio nocturno para las mujeres.

En 1924, tiene lugar la convalidación de los Tratados Internacionales en materia laboral que trataban sobre las mujeres y los niños<sup>14</sup>, también se regula el descanso

---

<sup>14</sup> ORGANISMO DE NACIONES UNIDAS, *Los principales tratados internacionales de derechos humanos*, Véase en: Declaración de Ginebra de 1924, así como la Declaración de los Derechos del Niño el 20 de noviembre de 1959, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (en particular, en los arts. 23 y 24), en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (en particular, en

semanal como derecho del trabajador. En 1925, se comienza a tener un poco más de sensibilización con aquellos centros de trabajo insalubres, tóxicos, peligrosos e incómodos, en los cuales actuaba la Inspección de Trabajo para poder buscar una solución a estos problemas y poder arreglarnos de la mejor manera posible, las contingencias profesionales están muy cuidadas durante esta época debido a la preocupación que ello suponía.

En 1926, se prueba el Código de Trabajo, por Real Decreto Ley de 23 de agosto de 1926, que supuso toda una revolución para la clase obrera. En esta época, se crea el estatuto de formación profesional, al igual que se dicta el Reglamento de la Jornada de Trabajo.

Por último, en 1931 se dictó el Real Decreto de 28 de mayo de 1931, cuyo contenido prohibía algunas sustancias tóxicas que pudiesen afectar a los trabajadores en el desempeño de sus tareas como por ejemplo (cerusa de plomo, sulfato de plomo y otros compuestos químicos).

En el periodo que transcurre desde 1931 a 1938, supuso un cambio importante en la historia de España ya que se produjeron numerosos cambios políticos, económicos, sociales y culturales con la entrada de un nuevo sistema en España la llamada II República, que duró desde 1931 a 1934. En estos tres años se avanzó mucho en materia laboral y de seguridad y salud en el trabajo. Este periodo duraría muy poco debido a los acontecimientos producidos a posteriori, teniendo lugar la resurrección militar. En este periodo, las políticas llevadas a cabo tenían una forma más liberal y social, donde se pretendía que la clase obrera tuviese mayor importancia dentro de la sociedad, mejorando las condiciones de vida, así como aquellas contingencias y circunstancias del trabajo como el salario, horas extraordinarias, tiempo de descanso, jornada de trabajo, etc. Todas estas materias que se estaban regulando eran mera teoría y no se pudo aplicar en la práctica debido al poco tiempo que duró este gobierno en España durante aquella época.

---

el art. 10) Pág. 108. ACCESIBLE EN: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiessp.pdf> (Fecha de última consulta: 04/07/2017).

Aún así, se pudieron mejorar muchas cosas e instaurar nuevas políticas y disposiciones legales, que desarrollaban las anteriores. En 1931, se acopló la nombrada Ley de Accidentes del Trabajo al sector agrícola de aquellas zonas más rurales, lo que supuso un gran cambio en aquella época.

También se produce una fijación de la jornada laboral, con un máximo de 8 horas diarias y de 48 horas semanales. En esta fecha se produce una modificación de la Ley de Contrato de Trabajo. Ya en 1932, España empieza adoptar normativa internacional, lo que supone una apertura hacia las nuevas ideas entrantes del exterior. Y así, se produce la ratificación de aquellos Convenios de la OIT (en adelante, Organización Internacional del Trabajo) que tratan sobre el trabajo nocturno de las mujeres y niños, los relativos a la edad mínima fijada para la entrada de los niños en las fábricas y en los trabajos agrícolas.

En 1932, tiene lugar un hecho muy importante como es la inclusión de las indemnizaciones por accidentes de trabajo en la Ley de Accidentes del Trabajo. Durante esta época el sector agrario era el más cuidado debido a la clara manifestación en él de la clase obrera, por ello el gobierno le dio gran énfasis a la seguridad y salud en las zonas rústicas y en el campo. De esta época, es la ya citada Ley de Accidentes del Trabajo de 30 de julio de 1900, en el que se incluye a todos los efectos todos aquellos accidentes laborales ocurridos por el desempeño de las tareas en el campo. Se creó el Reglamento en la Industria de Accidente de Trabajo, también un reglamento de gran ayuda de la clase obrera que se dedicaba a las minas, que en tiempos pasados no existía dicha normativa específica que regulase las condiciones especiales de los mineros y la seguridad y salud en el trabajo como elemento más característico en dicho sector minero. Por ello, se dicta el Reglamento de Policía Minera, en el se estipulan aquellas medidas a practicar para la seguridad e higiene en las explotaciones y protección de la salud de los mineros. En este Reglamento no solo se regulan condiciones de trabajo del sector minero, sino también en el prestado en aquellas fábricas metalúrgicas, de abonos, los túneles ferroviarios y en otras tantas actividades semejantes.

Durante 1934, se establece una prohibición muy llamativa, que es la prohibición de realizar trabajos agrícolas a los niños en horario escolar. Esto se une al gran interés por parte del gobierno por la educación y la formación de los niños en los estudios. En 1935, se dicta un Decreto del Ministerio de Trabajo de 15 de noviembre de 1935, que prohíbe la utilización de sacos, fardos o cualquier utensilio igual, a la hora del transporte, carga o descarga, y manejo que se tenga que hacer con los brazos y pese más de 80 kilogramos.

En 1936, se aprueba la Ley de Bases que configura las Enfermedades Profesionales<sup>15</sup>. En 1937 tiene lugar el establecimiento de seguros y fianzas sobre los Accidentes de Trabajo. Existen muchas mejoras durante estos años, tal es así como la fabricación de comedores obreros, que son motivo de reglamentación especial, al igual que los aseos personales, cocinas y dormitorios. En los últimos años de este periodo tiene lugar la creación del Instituto Social de la Marina en 1938.

Después de lo acontecido anteriormente, tras el fracaso de la II República y con el estallido de la Guerra Civil, empieza la primera etapa de la dictadura de Francisco Franco como Jefe de Estado y Supremo del Imperio español. La dictadura se reproduce en dos etapas: la primera de ellas, comienza tras la finalización de la atroz Guerra Civil, hasta el abandono de la política autárquica y hermética que vivía España durante ese periodo. Esto quiere decir, que España por aquella época mantenía poca comunicación con el exterior. La segunda etapa comienza con la entrada en la dictadura de los nuevos tecnócratas provenientes del Opus Dei, organización eclesíástica de la cual salen personas preparadas para intentar mejorar la situación en el país, pero siempre aceptando la dictadura como tal, y la defensa al régimen y con una clara mentalidad católica, debido a estas nuevas fuerzas se crea el Plan de Estabilización de 1959, que dio paso al franquismo desarrollista o segundo franquismo que terminaría con la muerte del General Francisco Franco.

Durante esta época se producen numerosos cambios en parcelas generales, como es la creación de nuevas ordenanzas, reglamentos, también algunos organismos o sedes

---

<sup>15</sup> Gaceta de Madrid de 15 de julio de 1936.



que serán vitales a la hora de gestionar la materia laboral y la seguridad y salud en el trabajo, en la parcela específica existe mejoría y avances, como es poner a disposición del trabajador controles médicos necesarios, indemnizaciones y salarios que percibirán los accidentados. Como otras muchas condiciones que explicaremos a continuación.

Comenzamos en 1939, con la Ley de Ordenación y Defensa de la Industria, luego existirá una nueva ley que mejorará el control y la organización en la Inspección de Trabajo que será vital para el desarrollo de la actividad, la denominada Ley sobre la Organización del Trabajo. Se establecen normas sobre las estadísticas de los accidentados explicando cual ha sido la contingencia propia del accidentado ya sea común o profesional, el lugar en el que se ha producido, etc.

En 1940 se dicta la Orden Ministerial de 31 de enero de 1940, por la que se aprueba el Reglamento General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>16</sup>, que fue el primer reglamento aprobado en España sobre la seguridad e higiene en el trabajo; los otros anteriores trataban más sobre los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Este nuevo reglamento implica las formas y técnicas para poder disminuir estas contingencias profesionales. Este reglamento tiene carácter general, el control de este reglamento se le encomienda a la Inspección de Trabajo, que tiene que velar por el cumplimiento de aquellos mecanismos o técnicas de prevención importantes a la hora de impedir que se produzcan estas situaciones catastróficas. Estas acciones que son llevadas a cabo son muy variopintas, (como es la seguridad en los andamios, el análisis de los lugares de trabajo, la higiene industrial en el medio ambiente de trabajo, prevención y extinción de incendios, al igual que la iluminación existente en el centro de trabajo; y así muchas técnicas más).

También durante este año, se regula el descanso dominical que antes no venía reglamentado, se aprueba el reglamento sobre la iluminación en los centros de trabajo, y comienza a existir una obligación por parte de los empresarios de comunicar los accidentes que se produzcan en las minas.

---

<sup>16</sup> Gaceta de Madrid de 31 de enero de 1940.

En 1941 tiene lugar la producción de nuevas indemnizaciones y salarios de aquellos trabajadores accidentados. En 1944 se crea un organismo muy importante como es el Instituto Nacional de Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo. También se dicto una declaración expresa de aquellas enfermedades profesionales que afectan a los trabajadores a la hora de desempeñar sus trabajos, existe gran propaganda publicitaria en esta época para prevenir aquellos accidentes de trabajo y sobre el material de protección preventivo.

En 1944, se empiezan a tomar en consideración los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo<sup>17</sup>, este organismo se encargaba de la propaganda preventiva, la vigilancia del cumplimiento de las normas de la empresa en prevención de riesgos laborales y actuaban como un órgano representativo y participativo de los trabajadores.

Durante 1946 se crea el instituto de Nacional de Medicina y Seguridad del Trabajo que pretendía dar asesoramiento de los riesgos en el trabajo y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Un año más tarde se crea el seguro de enfermedades profesionales, con una clara definición de cada una. En dicho año, se forman los Jurados de Empresas, aquel organismo que controla los rendimientos de producción de la empresa, la mejora de calidad, y que también hubiese armonía social en la organización, entre otras cosas.

En 1952 se aprueba el reglamento de Seguridad del Trabajo en la Industria de la Construcción. La Ley de Accidentes en este año unifica los aquellas situaciones descritas tanto en la industria como en la agricultura. En 1956 se aprueba un reglamento para la puesta en marcha del texto refundido de la legislación de accidentes del trabajo. Se empiezan a crear los nuevos Servicios Médicos de Empresas<sup>18</sup> para socorrer

---

<sup>17</sup> El Comité de Seguridad y Salud es el órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Está compuesto por los Delegados/as de Prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Es, por tanto, un órgano de participación colegiado, paritario y consultivo, como se deduce del art. 38 LPRL.

<sup>18</sup> Su función principal es la de vigilar la salud de los trabajadores a nivel individual y a nivel colectivo, incluyendo este último los controles y evaluaciones de los sistemas de seguridad.

cualquier contingencia producida en el centro de trabajo, avance muy significativo en el marco histórico.

Al llegar 1957, se publica una tabla con aquellas industrias o trabajos que estarán prohibidos tanto a mujeres como a niños, debido a los peligros y a la insalubridad. En 1959, la organización de los Servicios Médicos de Empresa se adscribe al Instituto Nacional de Previsión. Un año después se aprueba el reglamento sobre aquellas actividades molestas, peligrosas, nocivas e insalubres.

En 1961 tiene lugar un hecho muy importante que beneficia a los trabajadores junto a sus familiares, se crea un fondo compensador, de diagnóstico y calificación de enfermedades profesionales, que ayudarán a los inválidos o huérfanos de fallecidos por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, esto supuso una gran ayuda para las familias que se quedasen sin la figura paternalista. También durante este año se crean normas sobre los seguros por desempleo, para aquellas personas que se quedasen sin empleo y que por lo tanto tuviesen una mínima ayuda o prestación social de carácter estatal.

En 1966 se aprueba el texto articulado sobre la Ley de Bases de la Seguridad Social. En 1970 se recoge una Orden Ministerial por la que se encomienda la realización de un Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo<sup>19</sup> a la Dirección General de la Seguridad Social, este plan incorporó varios contenidos de gran consideración:

- La creación de una conciencia colectiva sobre el daño en el trabajo, incrementando la motivación en la sociedad, para que aflorase la necesidad de la realización de una auténtica Higiene y Seguridad, que emane de la propia raíz del hombre.
- La actitud coordinadora de órganos administrativos, para rentabilizar mejoría en los medios empleados.

---

<sup>19</sup> Orden de 7 de abril de 1970 (BOE de 16 de abril).

- La promoción de los instrumentos técnicos necesarios para que todos los trabajadores tuvieran un asesoramiento y control adecuado del riesgo.
- El desarrollo de una intensa acción formativa y divulgadora a todos los niveles.

En 1970, se amplía la notificación que se debe dar con carácter obligatorio, del Parte de Accidente de Trabajo, a todos los Regímenes de la Seguridad Social. En 1971 tiene lugar un hecho histórico muy importante en nuestra sociedad como es la modificación de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que derogó al Reglamento anterior de 1940, sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Con esta nueva entrada, se pretendía una mejora en el análisis de los tres elementos esenciales del proceso productivo: el trabajador, el diseño del puesto de trabajo y el lugar o ambiente donde se realizara el trabajo.

En este Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo se diferencia por una parte la prevención y por otra la reparación del daño, la ley refleja que el legislador no se encarga de regular normas sobre la prevención del riesgo, pero si presenta el carácter reparador del daño con las distintas prestaciones.

Esta norma ha seguido vigente, hasta que ha aparecido la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, esta nueva norma se encargará de regular todos aquellos contenidos y situaciones que afecten al trabajador en Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Tal y como se recoge en el párrafo siguiente, la LPRL sufre una consecuencia de cambios muy importantes en cuanto a su contenido<sup>20</sup>:

En 2003, se publico la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales, en donde se introducen importantes

---

<sup>20</sup> SÁNCHEZ IGLESIAS, A.L., “Comentarios sobre la Ley de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales”, *Mapfre Seguridad Fundación*, núm. 93 (2004), págs. 21-32. ACCESIBLE EN: [https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1025241](https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1025241) (Fecha de última consulta: 04/07/2017).

cambios, tanto en la Ley 31/1995 LPRL, como en el Real Decreto 5/2000, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Con esta nueva norma se pretende luchar contra la siniestralidad en el trabajo, la introducción de una nueva cultura preventiva no formal en las empresas y avanzar en el cumplimiento de la LPRL reformando el régimen de responsabilidades por incumplimiento. Aún así la Ley 31/1995 sigue estando en vigor con estas modificaciones.

### III. NORMATIVA VIGENTE

La legislación vigente sobre prevención de riesgos laborales es muy amplia y extendida esto se debe principalmente por las competencias que ejercen las distintas administraciones públicas en este ámbito, lo que provoca una alteración en el pensamiento de la sociedad española ya que no solo se trata de ahuyentar esos supuestos de siniestralidad laboral que también, sino que la finalidad que tienen en común los poderes públicos, organizaciones empresariales y trabajadores es crear una cultura preventiva de los riesgos que se derivan del trabajo, para mejorar la calidad o el bienestar del trabajador en el centro de trabajo, la producción y el control de costes, así como perfeccionar y progresar en la propia Seguridad y Salud de los trabajadores.

La Constitución Española de 1978, contempla el derecho al trabajo, a la salud y a la integridad física y encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Concretamente, el art. 40.2 afirma que “*los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesional; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y...*”. Por su parte, el art.43.1 “*reconoce el derecho a la protección de la salud*”. Según dispone el art. 43.2 “*competen a los poderes públicos organizar y tutelar la salud a través de las medidas preventivas...*”

El Estatuto de Trabajadores, aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, recoge los derechos y obligaciones básicas de los trabajadores en el campo

de las relaciones laborales de trabajo, señalando entre otros, el derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud. Precisamente en su art. 4.2 d) *“en la relación de trabajo los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una política de seguridad e higiene”*. Así mismo, se expone en el art. 19.1 que *“el trabajador en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”*

### **A. Normativa internacional y europea**

En el ámbito de la Unión Europea, cabe destacar la Directiva 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989<sup>21</sup> relativa a la aplicación de medidas para fomentar la mejora de la Seguridad y de la Salud de los trabajadores en el trabajo, también llamada con el sobrenombre de Directiva “marco”. Esta nueva norma significó que debíamos evolucionar en nuestro país para que se renovase la legislación que había en materia de prevención de riesgos laborales. Esta directiva plantea unos principios básicos tanto para empresarios como para trabajadores que vienen dirigidas a la mejora de seguridad y salud en el trabajo.

Dicha Directiva fue traspuesta al derecho español a través de LPRL, lo que evidencia convertir una norma comunitaria en una norma legal de obligado cumplimiento, con las transformaciones necesarias para ajustarla a las características o situación nacional concreta. En estos momentos, se produce un cambio en la mentalidad de la sociedad española donde se empieza a tomar verdadera conciencia sobre la necesidad de alcanzar la perfección en aquellas exigencias derivadas de la prevención de riesgos laborales.

La OIT<sup>22</sup> se interesa en el fomento de condiciones y ambientes de trabajo seguros, decentes y saludables. Siempre ha sido un objetivo constante de la acción de la organización desde su fundación en 1919. A lo largo de estos últimos noventa años, la

---

<sup>21</sup> Directiva relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco). DOL de 12 de junio de 1989.

<sup>22</sup> La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa de los asuntos relativos al trabajo y las relaciones laborales.

organización ha ido construyendo un esquema significativo de instrumentos internacionales y documentos de orientación destinados a ayudar a los empleadores en potenciar y mejorar aquellas capacidades para prevenir y controlar aquellos riesgos y situaciones de peligro que se den en el centro de trabajo. En dicha organización existen tres elementos fundamentales a la hora de entender el término de Seguridad y Salud en el trabajo, el primero de ellos es el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155)<sup>23</sup>, conocido como el Convenio 155 de la OIT, el segundo es, la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores<sup>24</sup>, 1981 (núm. 164) y por último el Protocolo de 2002<sup>25</sup> relativo al Convenio núm. 155, los cuales forman un marco de gran interés para la creación y aplicación de sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, amplios y con base en la prevención y una mejora continua.

### **B. Legislación Estatal:**

El artículo 40.2 de la Constitución Española ordena a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional conlleva la exigencia de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de riesgos derivados del trabajo, por lo que encuentra en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales su pilar indispensable. En dicha ley, se constituye un marco generalizado en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas en coherencia con las decisiones de la Unión Europea.

La LPRL establece un mecanismo básico de garantías y responsabilidades necesarias para asegurar un adecuado nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y en él se fija un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán desarrollando aquellos aspectos más específicos. La LPRL contiene siete capítulos, cincuenta y cuatro artículos y dieciséis disposiciones adicionales, dos disposiciones

---

<sup>23</sup> Instrumento de Ratificación del Convenio número 155 de la OIT, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981.

<sup>24</sup> R164 - Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) de la OIT.

<sup>25</sup> P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981, de la OIT.

transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales. Esta ley como sus propias normas de desarrollo, serán de utilización tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en aquellas relaciones que por naturaleza tengan carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Cuando en esta Ley se haga llamamiento a trabajadores y empresarios, se entenderán también comprendidos en estos términos, respectivamente, de una parte, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y a la Administración Pública para la que se presta los servicios, en los términos referidos en la disposición adicional tercera de la LPRL y de otra, aquellos socios de las cooperativas a los que se menciona en el párrafo anterior y las sociedades cooperativas para las que prestan sus servicios. (Art. 3, LPRL).

En el artículo 14.1 de LPRL se reconoce como principio fundamental, el *“derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”*, del cual, se deriva un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales<sup>26</sup>. En el artículo 29 de la LPRL, se contemplan las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos<sup>27</sup>.

El empresario tendrá que tener clara la idea del compromiso empresarial de salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores que se encuentre a su servicio. La Ley establece para todo empresario unas obligaciones concretas que pueden ser de dos clases:

- a) Organizativas: las obligaciones que hacen referencia a cómo el empresario ha de organizar las actividades preventivas.
- b) Operativas: las acciones concretas de tipo técnico: evaluación de riesgos, formar e informar a los trabajadores, etc.

---

<sup>26</sup> Los derechos básicos de los trabajadores están recogidos en los arts. 14.1, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 25, y 26 de la LPRL.

<sup>27</sup> Los deberes de los trabajadores están regulados en los arts. 29.1 y 29.2 de la LPRL.



Las principales actividades preventivas a desarrollar en las empresas por parte del empresario, para facilitar y coordinar las tareas en Prevención de Riesgos Laborales con los trabajadores, son las mismas que las explicadas anteriormente, pero en este caso el empresario deberá proporcionar y poner todo de su mano para cumplir con la normativa en PRL<sup>28</sup>.

Finalizando el marco normativo vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, tenemos que nombrar aquellas disposiciones reglamentarias derivadas de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de 1995. La LPRL contempla la posibilidad de regular aquellos aspectos concretos en materia de prevención de riesgos laborales, por medio de reglamentos. En su artículo 6 dispone que el poder ejecutivo (Gobierno), previa consulta a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, coordinara y regulará aquellos requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, por lo que este artículo ha sido objeto de un gran desarrollo reglamentario.

En la actualidad, los reglamentos más significativos que ha dictado el Gobierno en desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales han tenido gran trascendencia.<sup>29</sup>

#### **IV. TIPOLOGÍA DE LAS RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES: LA RESPONSABILIDAD EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL**

*“La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que tanto el empresario como el trabajador tienen una serie de obligaciones con el fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Por ello, ambos sujetos serán responsables, cada*

---

<sup>28</sup> Las obligaciones del empresario están recogidas en los arts. 14-28 de la LPRL.

<sup>29</sup> Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, (BOE de 31 de enero de 1997) Real Decreto 485/1997, de 14 de abril (BOE de 23 de abril de 1997) Real Decreto 486/1997, de 14 de abril (BOE de 23 de abril de 1997) Real Decreto 487/1997, de 14 de abril (BOE de 23 de abril de 1997) Real Decreto 488/1997, de 14 de abril (BOE de 23 de abril de 1997) Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo (BOE de 24 de mayo de 1997) Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo (BOE de 24 de mayo de 1997) Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio (BOE de 7 de agosto de 1997) Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo (BOE de 12 de junio de 1997).

*uno dentro de sus ámbitos de actuación, en la medida que sus acciones u omisiones impliquen un incumplimiento de la normativa.*

*El art. 14 de LPRL impone al empresario una serie de obligaciones a fin de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, reconociendo al trabajador el derecho a una protección eficaz en esta materia.*

*Como señala la doctrina (Sala Franco) la obligación empresarial “es una obligación de medios y no de resultado, por lo que el empresario cumplirá con su obligación genérica cumpliendo todas las obligaciones específicas en que aquélla se concreta, poniendo todos los medios necesarios para que no se produzcan daños, aunque éstos finalmente se produzcan y, en sentido contrario, incumplirá su obligación genérica incumpliendo alguna de las obligaciones específicas, aunque no se produzca un resultado dañoso”<sup>30</sup>.*

*Por ello, el artículo 42 de la 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 y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”.*

A partir de estas definiciones sobre las responsabilidades del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo, vamos a intentar clasificar las distintas responsabilidades que puede tener el empresario debido a sus acciones u omisiones en esta materia.

### **A) Tipos de Responsabilidades**

---

<sup>30</sup> FARRÉS MARSINACH, X, *La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales*, ACCESIBLE EN: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4329-la-responsabilidad-del-empresario-y-del-trabajador-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-laborales/> (Fecha de última consulta 04/07/2017).

Como bien explica María Belén Fernández Collado, existen 4 tipos de responsabilidades del empresario en materia de PRL<sup>31</sup>: *“Las responsabilidades empresariales en materia de seguridad y salud laboral pueden clasificarse en cuatro: administrativa, penal, de seguridad social y civil/patrimonial. Todas ellas tienen una finalidad común: la represión de los comportamientos infractores y la prevención con carácter general de nuevos incumplimientos. Pudiendo agruparse de un lado, las que ostentan naturaleza pública y sus fines son puramente sancionadores: la responsabilidad administrativa y la penal, y de otro, las que como la responsabilidad civil y la responsabilidad en materia de seguridad social, pretenden fundamentalmente resarcir a la víctima por el daño y los perjuicios ocasionados, sin que ello no obste a que en el fondo pueda suponer una forma de disuasión para el empresario infractor”*.

Por otro lado, la misma autora nos define el concepto de responsabilidad administrativa como<sup>32</sup>:

La responsabilidad administrativa es la más típica y característica, la que conforma el verdadero centro de imputación y la única regulada por la propia LPRL, si bien es cierto, que los preceptos más específicos los destinados a la tipificación y sanción de las faltas, prescripción y competencias sancionadoras (arts. 46-52 LPRL), han sido derogados por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto<sup>33</sup>, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y sanciones del Orden Social (LISOS), que ha tenido el papel fundamental de norma reguladora de la responsabilidad administrativa por infracción de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

La autora María Belén Fernández Collado nos plantea el concepto de responsabilidad penal como<sup>34</sup>:

---

<sup>31</sup> FERNÁNDEZ COLLADO, M<sup>a</sup>.B., *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*, cit, págs. 36.

<sup>32</sup> *Ibidem*, págs. 36-37.

<sup>33</sup> Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto de 2000).

<sup>34</sup> FERNÁNDEZ COLLADO, M<sup>a</sup>.B., *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Thomson Reuters-Aranzadi (Cizur Menor, 2014), págs. 79-80.

La responsabilidad penal es la derivada de un delito o falta y viene regulado en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre<sup>35</sup>, del Código Penal (CP), cuyo artículo 10 dispone que “*son delitos o faltas las acciones y omisiones dolosas o imprudentes penadas por ley*”. El derecho penal del trabajo reconoce los derechos de los trabajadores de gran interés susceptible de protección y entre los que se encuentra los dos tipos específicos en materia de seguridad y salud laboral (arts. 316 y 317 CP)<sup>36</sup>.

El bien jurídico protegido en la responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos es la seguridad en el trabajo vinculada a la vida, la salud y la integridad física de los propios trabajadores. Sus fines más inmediatos son la represión pública de las conductas más delictivas y la sanción del sujeto responsable, lo que se pretende con este tipo de responsabilidad es reparar el daño causado para proteger a la colectividad de los trabajadores y que no quede solo en una indemnización por los daños ocasionados, porque si fuese de esta manera sería muy difícil combatir contra la siniestralidad laboral.

A parte de estas dos responsabilidades ya explicadas, queremos avanzar en un estudio más profundo y amplio de las siguientes dos responsabilidades del empresario en materia de prevención de riesgos laborales, porque presentan mayor importancia en el área del derecho del trabajo y de la seguridad social.

## **B) Responsabilidad en materia laboral y de Seguridad Social**

La autora María Belén Fernández Collado nos describe el concepto de responsabilidad en materia laboral y de seguridad social como<sup>37</sup>:

---

<sup>35</sup> Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre (BOE de 24 de noviembre de 1995).

<sup>36</sup> Se recogen en el art. 316 del CP “Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.” Y el art. 317 del CP “Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.”

<sup>37</sup> FERNÁNDEZ COLLADO, M<sup>a</sup>.B., *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Thomson Reuters-Aranzadi (Cizur Menor, 2014), págs. 95-100.

La responsabilidad en materia de seguridad social está regulada principalmente en el Real Decreto 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre<sup>38</sup>, texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS): en el art.164 sobre el recargo de prestaciones, los arts. 167 y 168 LGSS en cuanto al pago de las prestaciones básicas, y los arts. 242 y 244 LGSS, referidos a la responsabilidad como consecuencia de la falta de medidas de prevención y vigilancia de la salud.

Este tipo de responsabilidad pretende compensar los gastos o el defecto de ingresos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Su finalidad es reparadora, en excepción de la figura especial del recargo de las prestaciones que tiene finalidad mixta (sancionadora y reparadora), asemejándose así a la responsabilidad patrimonial o indemnizatoria, con la que sin embargo es compatible.

El concepto de Recargo de Prestaciones es un término muy amplio, en donde el artículo 164 LGSS señala que “ *todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por maquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los mecanismos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo , o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador*”.

Como su propio nombre indica, este tipo de responsabilidad consiste en el recargo de las prestaciones económicas- se entiende que de SS- derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, que dependiendo de la gravedad de la falta, oscilará entre un 30 y 50 por 100.

---

<sup>38</sup> Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE de 31 de octubre de 2015).

Los requisitos que se deben dar para que se cumpla el recargo de prestaciones son distintos de los que se exigen para aplicar una sanción administrativa de la normativa de prevención de riesgos laborales, de hecho, el recargo puede aplicarse aunque la empresa no haya sido sancionada.

Tres son los requisitos que la doctrina judicial viene exigiendo para determinar su aplicación<sup>39</sup>: 1) incumplimiento de alguna medida de seguridad general o especial; 2) que se acredite la causación de una lesión en la persona del trabajador que conlleve una situación protegida por el sistema de seguridad social mediante prestaciones económicas; y 3) una relación de causalidad entre la infracción y el resultado dañoso.

Del primer requisito estudiado anteriormente se desprende en el art. 123 LGSS, una descripción normativa del incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, llegando a plantearse incluso la infracción del deber genérico de seguridad regulado en el art. 14 LPRL, posición que se cimienta en la vigilancia del empresario. Según los arts. 14.2, 15.4 y 17.1 LPRL, el empresario será el encargado de la protección de los trabajadores al igual que las Administraciones Públicas mediante sus mecanismos controladores, por lo tanto deben aportarse medidas de protección necesarias, cualesquiera que ellas fueran. Y esta protección se dispensa aún en aquellos supuestos en donde los trabajadores actúen bajo imprudencia temeraria. No quiere ello decir que aunque el trabajador actúe con temeridad se haya producido la violación de medidas de seguridad, pero sí que las vulneraciones reglamentarias de seguridad se han de aplicar en todo caso, cuando el resultado lesivo se origine a causa de estas infracciones.

El segundo requisito no presenta mayores problemas, solo nos dice que al producirse cualquier contingencia para el trabajador, éste tendrá la garantía de situación protegida por parte de la Seguridad Social mediante aquellas prestaciones económicas que deriven del tipo de contingencia causada.

---

<sup>39</sup>Se toman en cuenta los tres requisitos para la determinación de su aplicación, las siguientes resoluciones judiciales: STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 12 de junio y STSJ de Extremadura (Sala de lo Social, Sección 1ª) de 19 de julio.

El tercer requisito trata sobre el establecimiento de la relación de causalidad, aunque para el recargo de las prestaciones la doctrina judicial requiere la existencia de culpa o negligencia del empresario, en la práctica habría que hablar también de la conocida responsabilidad “cuasiobjetiva”, lo que significa que el empresario, en quien recae la carga de la prueba, queda exento de la responsabilidad cuando se hayan producido los siguientes supuestos: el resultado lesivo se hubiese producido por fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del trabajador o por culpa exclusiva de terceros no evitable por el propio empresario.

A este respecto se ha formulado un problema por la concurrencia de culpas como consecuencia de la conducta negligente del accidentado en la determinación de este tipo de responsabilidad. La mayoría de la doctrina judicial entiende que la conducta negligente puede exonerar del recargo al empresario, al suponer que el accidente de trabajo en tal caso no ocurre debido a la falta de medidas de seguridad, sino más bien por la imprudencia que debe ser calificada como temeraria. Esta exoneración por la carga de responsabilidad, se inclina por atender a la situación más relevante, negando la situación de recargo cuando sea mucho más importante la conducta del accidentado, como los casos de desobediencia, la actuación del trabajador por “*motu proprio*”<sup>40</sup> sin indicación del empresario, y sin que entre en sus cometidos, o en los supuestos de caso fortuito.

Existen otras resoluciones que indican que tienen absoluta preponderancia de responsabilidad de la culpa el perjudicado accidentado por sus actuaciones, en donde la empresa se excluye totalmente de la imposición del recargo de las prestaciones.

Podemos ver también posiciones intermedias en la doctrina judicial, que entiende la imprudencia del trabajador como profesional y no como aquella calificada como temeraria, por lo que hay que considerar la cuantía a fijar del recargo, dentro de los límites legales establecidos por ley.

### **C) La Reclamación por Daños y Perjuicios**

---

<sup>40</sup> Voluntariamente o por propia iniciativa.

Con la responsabilidad civil o patrimonial finalizamos con el estudio de las responsabilidades del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo, a través de la reparación o compensación de los daños y perjuicios causados.

La autora María Belén Fernández Collado nos detalla el concepto de responsabilidad civil-patrimonial como<sup>41</sup>:

De naturaleza privada y fines reparadores, complementa la responsabilidad de seguridad social en el contexto del sistema público de protección social, que sobre los principios de solidaridad, objetividad y automaticidad, buscan la inmediata reparación de los daños producidos mediante la percepción de prestaciones de distinta naturaleza (económica, sanitaria y asistencial), la protección de situaciones de necesidad establecidas por ley, y en su caso, la sanción al infractor, que es lo que pretende cubrir la responsabilidad patrimonial: resarcir los daños y perjuicios sufridos.

La responsabilidad patrimonial tiene claramente naturaleza reparadora, no vinculada, en principio, al cumplimiento de procesos sancionadores o preventivos, sin perjuicio de la amenaza que supone tener que afrontar con el pago de indemnizaciones tenga efectos disuasorios para el obligado de la observancia de las normas preventivas y de la reparación integral de los daños y perjuicios efectuados, reconocidos a todos los ciudadanos (art. 1106 CC)<sup>42</sup>.

Su función reparadora y complementaria de las responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo queda patente a la hora de determinar el “*quantum*” indemnizatorio, debiendo restarse las prestaciones reconocidas por la acción protectora de la SS y exigiéndose un mínimo de articulación.<sup>43</sup> La reparación del daño ha de

---

<sup>41</sup> FERNÁNDEZ COLLADO, M<sup>a</sup>.B, *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Thomson Reuters-Aranzadi (Cizur Menor, 2014), págs.107-109.

<sup>42</sup> Según el art. 1106 del CC, Real Decreto de 24 de julio de 1889, texto de la edición del Código Civil mandada publicar en cumplimiento de la Ley de 26 de mayo último, nos dice que “la indemnización de daños y perjuicios comprende, no sólo el valor de la pérdida que hayan sufrido, sino también el de la ganancia que haya dejado de obtener el acreedor, salvas las disposiciones contenidas en los artículos siguientes.”

<sup>43</sup> La STS (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>) de 22 de septiembre 2008, 7215) recuerda que “la mayoría de la doctrina, cuando existe derecho a percibir varias indemnizaciones es partidaria de la llamada compensación del principio jurídico, amparado en el art. 1.4 del Código Civil, de que nadie puede



atender al principio de proporcionalidad, pues de lo contrario se estaría realizando un enriquecimiento injusto de dicha prestación.

La responsabilidad patrimonial puede solicitarse de forma independiente ante el órgano judicial competente; o bien aunque se haya reclamado la responsabilidad penal, se puede optar por la reserva del ejercicio de la acción, que conforme a la LRJS es competencia en todo caso del orden social, para ejercitarla después del proceso penal y de forma separada ante la jurisdicción social.

#### **D) Régimen de Compatibilidades e Incompatibilidades**

A continuación, Xavier Farrés nos comentará en qué consiste el régimen de compatibilidades e incompatibilidades entre las distintas responsabilidades atendiendo a lo que<sup>44</sup>:

Se expone en el art. 42.3 LPRL que *“las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema”*.

En un primer plano, la responsabilidad civil o patrimonial es compatible con todas las demás responsabilidades, es decir, con las responsabilidades penales, administrativas, el recargo de prestaciones y la responsabilidad de la entidad gestora o del empresario en materia de SS.

En segundo plano, se suponen incompatibles entre sí las responsabilidades administrativa y penal, con base en el principio *“non bis in idem”*<sup>45</sup> establecido por el

---

enriquecerse torcidamente a costa de otro. Por ello cuando existen varias indemnizaciones se intentara compensarlas , lo que supone, como el daño es único y las diferentes indemnizaciones se complementan entre sí, habrá que deducir del total de la indemnización la que se haya cobrado ya de otras fuentes por el mismo concepto.”

<sup>44</sup> FARRÉS MARSINACH, X, *La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales*. ACCESIBLE EN: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4329-la-responsabilidad-del-empresario-y-del-trabajador-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-laborales/> (Fecha de última consulta 04/07/2017).

artículo 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*”. Esto siempre ocurrirá cuando el empresario sea una persona física, ya que concurren en él la condición de empresario infractor y la de responsable de forma penal, y no cuando se trate de una persona jurídica, en cuyo caso no existirá incompatibilidad entre la responsabilidad administrativa que se exige a la empresa y la responsabilidad penal exigible al representante de la misma.

En tercer plano, son compatibles las responsabilidades penal y administrativa con el recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad expuestas en el art. 164 de la LGSS. Dicho artículo establece que “*la responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción*”.

Así lo ha considerado también la jurisprudencia en su sentencia (STS 2-10-00)<sup>46</sup> al afirmar que dicho recargo “*es una pena o sanción que se añade a una propia prestación, previamente establecida y cuya imputación sólo es atribuible, en forma exclusiva, a la empresa incumplidora de sus deberes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, y cuya finalidad es la de evitar accidentes de trabajo originados por infracciones empresariales de la normativa de riesgos laborales, imputables, por tanto, al empresario infractor, el que de haber adoptado previamente las oportunas medidas pudiera haber evitado el evento dañoso acaecido a los trabajadores incluidos en su círculo organizativo. Se pretende impulsar coercitivamente de forma indirecta el cumplimiento del deber empresarial de seguridad, incrementando específicamente sus responsabilidades con el propósito de que a la empresa no le resulte menos gravoso indemnizar al accidentado que adoptar las medidas oportunas para evitar riesgos de accidente*”.

---

<sup>45</sup> Es un principio en donde su aplicación impide que una persona sea sancionada o castigada dos veces por la misma infracción cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento. Por otra parte, es un principio procesal en virtud del cual un mismo hecho no puede ser objeto de dos procesos distintos o, si se quiere, no pueden darse dos procedimientos con el mismo objeto.

<sup>46</sup> STS de 2 de octubre de 2000 (RJ 9673).

Por otra parte, según la jurisprudencia constitucional (STC 159/85)<sup>47</sup>, la posible coexistencia del recargo con una sanción administrativa no comportaría vulneración del principio *non bis in idem* ya que *“mientras el recargo crea una relación indemnizatoria empresario-perjudicado, la sanción administrativa se incardina en la potestad estatal de imponer la protección a los trabajadores”*.

Asimismo, de conformidad con el art. 42.5 de la LISOS expone que *“la declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social”*.

Finalmente, son compatibles las responsabilidades penal y/o administrativa con las responsabilidades exigidas al empresario de conformidad con las normas de seguridad social.

Así lo establece el art. 43 de la LISOS al afirmar que *“las sanciones que puedan imponerse a los distintos sujetos responsables, se entenderán sin perjuicio de las demás responsabilidades exigibles a los mismos, de acuerdo con los preceptos de la Ley General de la Seguridad Social y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo”*.

---

<sup>47</sup> STC 159/1985 (BOE de 17 de diciembre).

Esquema de las compatibilidades entre las responsabilidades:

	Compatible	Incompatible
Responsabilidad civil	Responsabilidad administrativa, penal y el recargo de prestaciones.	
Responsabilidad penal	Responsabilidad civil/patrimonial y con el recargo de prestaciones	Responsabilidad administrativa
Responsabilidad sobre los recargos de prestaciones	Responsabilidad administrativa, penal y la responsabilidad civil/patrimonial	
Responsabilidad administrativa	Responsabilidad civil/patrimonial y el recargo de las prestaciones	Responsabilidad penal

## V. TUTELA JURISDICCIONAL: SUPUESTOS ENJUICIADOS EN EL ORDEN SOCIAL

Los órganos del orden social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en su vertiente individual como colectiva, así como las que versen sobre materias laborales y de Seguridad Social, e impugnaciones de las actuaciones de las Administraciones Públicas. Por ello en el art. 2

de la LRJS, vienen expresadas aquellas materias y cuestiones que conocerán los órganos jurisdiccionales de lo social, las cuales son diversas y de gran índole, pero vamos a recoger aquellas las cuales están asociadas a la seguridad y salud en el trabajo:

a) Cuestiones litigiosas entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo y en el ejercicio de los demás derechos y obligaciones en el ámbito de la relación laboral.

b) Acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

e) Prevención de riesgos laborales, e impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcionarial, estatutaria o laboral.

p) Prestaciones de la Seguridad Social.

Por otro lado se encuentran aquellas materias que no están recogidas y las cuáles no competen a los órganos jurisdiccionales de lo social, que vienen expuestas en el art. 3 LRJS. Dentro de este artículo existen muchos temas sobre los que no se abordan en el Orden Social, de las cuales ninguna de la propuesta en ese listado tiene que ver entre los conflictos en materia de prevención de riesgos laborales entre empresario y trabajador.

Después de haber explicado los ámbitos de aplicación en donde actuará el Orden Social, a continuación realizaremos un estudio de cinco sentencias ilustres que se

dirimen en el Orden Social, de gran transcendencia, las cuáles tratarán sobre el recargo de prestaciones de seguridad social y de las indemnizaciones por daños y perjuicios.

1. La primera de ellas, es la STSJ Castilla y León (Burgos), de 14 noviembre<sup>48</sup>, cuyo objeto versa sobre el recargo procedente de prestaciones por omisión de medidas de seguridad. De forma resumida, el supuesto de hecho revela lo siguiente: 1) Don Primitivo había sufrido una caída en el trabajo, sufriendo unas lesiones por no haber respetado la obligación de colocarse los arnés y el uso de las barandillas de seguridad; 2) tras haber interpuesto demanda por recargo de prestaciones, el juzgado de lo social dicto la desestimación de la demanda interpuesta por Industrias Metálicas Oñaz, S.A contra INSS, TGSS y Don Primitivo autor del accidente, absuelve a las entidades demandadas; 3) el INSS dicto resolución imponiendo a la empresa demandante un recargo de prestaciones del 30%; y 4) la empresa interpuso un recurso de suplicación ante el TSJ de Castilla y León alegando otros hechos probados.

El resultado de dicho recurso de suplicación no fue positivo, el TSJ desestimo el recurso interpuesto por la empresa contra las partes demandadas anteriormente citadas, ratificando y confirmando la sentencia recurrida, esto da lugar a costas procesales a la empresa.

El TSJ ha mostrado esta postura argumentando jurídicamente: 1) alegando que junto al autor accidentado había otra persona que además tenía cargo de responsable en el cumplimiento de las medidas de seguridad nombrado por la empresa, y para facilitar su tarea decidieron no utilizar los arnés y quitaron las barandillas sabiendo los dos que estaban incumpliendo las medidas de seguridad pertinentes; 2) el TSJ señala en el art. 15.4 de la LPRL “que la efectividad de las medidas preventivas deberá prever (incluso) las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador; 3) también expresa el art. 16.3 LPRL en donde explica que la propia existencia de un daño pudiera implicar -se ha dicho- el fracaso de la acción preventiva a que el empresario está obligado [porque no evaluó correctamente los riesgos, porque no evitó lo evitable, o no protegió frente al riesgo detectable y no evitable], como parece presumir la propia

---

<sup>48</sup> Recurso de Suplicación, núm. 642/2014.

LPRL al obligar al empleador a hacer una investigación de las causas de los daños que se hubiesen producido; 4) de conformidad con el art. 235.1 LRJS (RCL 1845), ha lugar a la imposición de costas a la parte recurrente, al ser parte vencida del recurso.

2. La segunda de las sentencias, es la STSJ del País Vasco, de 7 de junio<sup>49</sup>, cuyo objeto trata sobre el recargo de prestaciones por omisión en las medidas de seguridad. De forma resumida, el supuesto de hecho revela lo siguiente: 1) debido a la caída de una puerta metálica de corredera para el acceso a la nave por parte de Don José Augusto produjo el fallecimiento instantáneo de éste; 2) tras haber interpuesto demanda por recargo de prestaciones, el Juzgado de lo Social dicto la desestimación de la demanda interpuesta por Transportes Martínez Souto S.L. contra los codemandados, por lo tanto debo absolver y absuelvo a los codemandados de las pretensiones contra ellos deducidas; 3) la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Vizcaya extendió Acta de Infracción en grado máximo por importe de 40.985 euros por incumplimiento de la empresa de Transportes Martínez Souto; y 4) la Dirección Provincial del INSS declarando la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, con procedencia sobre las prestaciones de Seguridad Social derivadas del accidente de trabajo citado, se vean incrementadas en el 40% con cargo exclusivo a la empresa Transportes Martínez Souto, S.L.

La sentencia que ahora se comenta acogió favorablemente de la parte recurrente, estimando parcialmente el recurso interpuesto por la empresa contra las partes demandadas anteriormente citadas, y revocando parcialmente la resolución de instancia en el sentido de condenar solidariamente a hacer frente al recargo del 40% de las prestaciones reseñadas.

Este fallo estimatorio lo justifica la Sala de lo Social de acuerdo con los siguientes argumentos: 1) el TSJ reparte la responsabilidad en el recargo de las prestaciones, a las dos empresas de transporte ya que una de ellas era una subcontrata de la otra, por lo que el señor accidentado fue a trabajar para esa empresa contratista durante un tiempo, que por desgracia ocurrió lo comentado anteriormente del accidente,

---

<sup>49</sup> Recurso de Suplicación, núm. 1083/2016

por lo que aquí el órgano judicial ve una falta de medidas preventivas de información y coordinación empresarial, entre las citadas empresas, por lo que se procede a que la responsabilidad sea solidaria con un aumento del 40% del recargo de las prestaciones; 2) la causa y causalidad del accidente de trabajo se corresponde con una prestación de servicios inadecuada, en la premisa de un método de trabajo de apertura correcto, carencia de sistema de seguridad mínimo de la puerta corredera, que acontece igualmente por una insuficiente de información tanto de la empresarial contratista como de la subcontratista laboral, las cuales no coordinaron ni vigilaron los riesgos específicos ni ese método de apertura, añadiendo una falta de vigilancia, formación e información para con un trabajador de acceso laboral reciente, recogidos en el art. 43.2 ET y 24.3 LPRL; y 3) no proceden las costas procesales a la parte recurrente.

3. La tercera de las sentencias, es la STSJ de la Comunidad Valenciana, de 23 de febrero<sup>50</sup>, cuyo objeto consiste sobre la indemnización por daños y perjuicios a causa de un accidente de trabajo. De forma concisa, el supuesto de hecho informa de lo siguiente: 1) el actor sufrió un accidente de trabajo el día 20 de noviembre, que según el parte de accidente de trabajo, se produjo por caída a distinto nivel desde unos tres metros, el actor estuvo de baja de incapacidad temporal por accidente de trabajo durante un año, hasta que se le declaro en situación de IP; 2) el autor tras haber interpuesto demanda en el juzgado de lo social contra la parte demandada que son Allianz, Seguros y Reaseguros, S.A, como así mismo el Ayuntamiento de Meliana, el órgano judicial desestimo la demanda sobre la reclamación contra daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, por lo que absuelve a las partes demandadas; 3) el dictamen del EVI de fecha 21 de noviembre de 2011, el actor zurdo, está afecto del siguiente cuadro clínico residual: "Secuelas fractura conminuta intraarticular de extremidad distal radio izquierdo". Y las limitaciones orgánicas y funcionales siguientes: "Actividades que precisen de fuerza y destreza manual en mano izquierda"; 4) la indemnización final depende del número de puntos en cada baremo y el importe que le corresponde por cada punto, llegando a ser un total de 145.373,71 euros la indemnización conforme al baremo de 2011. Por otro lado, la parte aseguradora mostro otra calificación conforme a los

---

<sup>50</sup> Recurso de Suplicación, núm. 1215/2015.



baremos, cuya indemnización total es de 17.472,00 euros conforme al baremo de 2010; y 5) contra dicha sentencia se interpuso recurso de suplicación por la parte demandante Everardo, habiendo sido impugnado por las partes demandadas.

El resultado de dicho recurso de suplicación fue positivo para Don Everardo, ya que consiguió lo que él estaba buscando que era la revocación de la expresada sentencia y estimación de la pretensión principalmente ejercitada. Debemos condenar como condenamos a los codemandados a que hagan pago al actor de la cantidad de 145.373,71 euros, respondiendo la aseguradora hasta el límite de 150.000 euros. Mas los interés procesales recogidos en el art. 576 de LEC, a excepción de la cantidad de que responde la referida aseguradora, que hará frente al incremento del 20% desde la fecha de esta sentencia. Sin costas procesales.

El TSJ ha mostrado esta postura argumentando jurídicamente: 1) según el art. 39 de la Ley 6/1999, de 19 de abril, sobre Provisión temporal y urgente de puestos de trabajo dispone: "*cuando no sea posible la provisión de puestos por causas urgentes y temporales mediante comisión de servicios, podrá procederse, previo informe de la Dirección General competente en materia de policía y modificación o reflejo presupuestario, al nombramiento interino y por el tiempo indispensable, entre las personas que cumplan la totalidad de los requisitos para acceder al puesto de trabajo de que se trate, y acrediten la capacidad y conocimiento necesarios para prestar un adecuado servicio de seguridad pública*"; 2) los funcionarios interinos, accedían a dicha condición mediante un proceso previo de selección para integrar una bolsa de trabajo y debían efectuar un total de 40 horas anuales de cursos de formación, que debían elegir de entre los ofertados por el Ayuntamiento o los sindicatos, previa su admisión a los mismos, sin que consten los cursos recibidos por el actor, mientras que a los funcionarios de carrera se les imparte un curso de 700 horas en la Academia de Policía, teniendo concertado el Ayuntamiento codemandado un servicio de prevención ajeno, con la Sociedad de Prevención UMIVALE, S. L., habiendo solicitado el actor reconocimientos médicos en los meses de junio de los años 2009 y 2010, si bien no consta el resultado de las pruebas de aptitud; 3) la aplicación de la doctrina

jurisprudencial de referencia al supuesto ahora enjuiciado evidencia que la Administración codemandada, como deudora de seguridad, no ha cumplido con su obligación de proporcionar al actor, ahora recurrente, una protección eficaz en materia de seguridad e higiene al no acreditar haber adoptado las medidas de protección necesarias, cualesquiera que ellas fueren, para impedir el accidente. “Sentencia Tribunal de Justicia 132/04 de 12 de enero de 2006”; y 4) se impone en consecuencia la estimación del recurso en este aspecto, teniendo en cuenta respecto del *quantum* indemnizatorio declarado, considerando ajustada a derecho la cantidad reclamada, teniendo en cuenta la doctrina jurisprudencial contenida en las “*Sentencias del Tribunal Supremo de 30-3-2015 (RJ 1502), (3204/2013) y 30-6-2010 (RJ 6775), (R. 4123/2008)*”, y el carácter meramente orientativo que tiene el baremo aplicable a los accidentes de tráfico.

4. La cuarta de las sentencias estudiadas, es la STSJ de Galicia, de 16 de marzo<sup>51</sup>, cuyo objeto consiste en la reclamación de cantidades por daños y perjuicios a causa del accidente de trabajo. De forma resumida, el supuesto de hecho explica lo siguiente: 1) Don Victorio firmo una serie de contratos de obra y servicios con una empresa denominada Bercose, S.L para realizar trabajos referidos a la carga y descarga de mercancías en unas instalaciones; 2) el 8 de diciembre de 2014 fue llamado por la empresa Niso Rodríguez Taboada para trabajar el día siguiente, presentándose en el muelle donde fue recibido por el capataz Sr. José que le entregó ropa de trabajo, no terminando su jornada al referir frío y congelación en los dedos. El demandante acudió a urgencias por cuadro de dolor en el pecho y ambos miembros mientras trabajaba descargando un barco, presentando lesiones en ambas manos con edemas en los pulpejos, siendo diagnosticado de dolor torácico osteomuscular. Fenómeno “*Raynaud*”<sup>52</sup>; 3) el autor presento demanda en el Juzgado de lo Social contra el Ministerio Fiscal, Adriano, Niso Rodríguez Taboada, S.L, en el cual se dicto sentencia por la que se desestimo la demanda; 4) se formuló denuncia ante la Inspección de

---

<sup>51</sup> Recurso de Suplicación Núm. 3932/2016.

<sup>52</sup> La enfermedad de “*Raynaud*” es un trastorno poco frecuente de los vasos sanguíneos que afecta generalmente los dedos de las manos y los pies. Esta enfermedad provoca un estrechamiento de los vasos sanguíneos cuando la persona siente frío o estrés.

Trabajo el día 17 de diciembre de 2014. Presentada papeleta de conciliación el día 12 de junio de 2015, en fecha 23 del mismo mes se celebró el preceptivo acto de conciliación ante el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación sin avenencia; y 5) contra dicha sentencia se interpuso recurso de Suplicación por la parte demandante, siendo impugnado de contrario.

El resultado de dicho recurso de suplicación fue negativo para Don Victorio ya que se produjo su desestimación, por lo que se ratifica la sentencia dictada por el juzgado de instancia, y se absuelven a las partes demandadas.

El TSJ ha mostrado esta postura argumentando jurídicamente: 1) el Magistrado de Instancia ha valorado la totalidad de la prueba aportada y ha deducido que no hay constancia de incumplimiento de norma de prevención alguna; 2) el artículo 1.101 del Código Civil dispone que: *“quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquella”*; 3) en la regulación positiva de la culpa extracontractual, el artículo 1.902 del Código Civil preceptúa que: *“el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”* y el artículo 1.903 fija una responsabilidad por hechos ajenos para, entre otros, el empresario por los actos de sus empleados; 4) se entiende que quien crea la situación de riesgo y de ella se beneficia, igualmente ha de aceptar la contrapartida de responder - indemnizando- por los daños que traigan causa en tal actividad que comporte riesgo; es lo que integra la llamada doctrina de la responsabilidad por riesgo; y 5) sobre este aspecto [culpa y prueba], la jurisprudencia hace una serie de afirmaciones que matizan la doctrina jurisprudencial: a) se establece el deber genérico de “garantizar la seguridad y salud laboral” de los trabajadores artículo 14.1 y 15 LPRL, b) la deuda de seguridad que al empresario corresponde determina que actualizado el riesgo [AT], para enervar su posible responsabilidad el empleador ha de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, c) El empresario no incurre en responsabilidad alguna cuando el resultado lesivo se hubiese producido por fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva

no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario, d) No procede aplicar en el ámbito laboral una responsabilidad plenamente objetiva o por el resultado.

5. La quinta de las sentencias estudiadas, es la STSJ de Asturias, de 18 de abril<sup>53</sup>, cuyo objeto va a consistir sobre el recargo de prestaciones por la omisión de medidas de seguridad y en la reclamación de daños y perjuicios debido al accidente de trabajo. De forma resumida, el supuesto de hecho explica lo siguiente: 1) el 1 de octubre de 2013, el actor se encontraba junto con otros compañeros procediendo a la tala de árboles, sobre las 18 horas acudió a ayudar a su compañero D. Fidel, motoserrista, a desprender un árbol que había quedado en su caída enganchado en la copa de otro. Tras intentar desprenderlo haciendo palanca, el citado motoserrista procedió a darle al árbol un segundo corte, girando de manera imprevista y golpeando al actor, que se encontraba a unos 5 metros; 2) el trabajador participó en un curso de prevención de riesgos laborales en las explotaciones forestales, durante 2 horas; le fueron entregados equipos individuales de protección consistentes en casco, botas, ropa y guantes; 3) la Inspección de Trabajo solicita la iniciación de expediente de responsabilidad por falta de medidas de seguridad y salud laboral, que interesando de la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social se declare la existencia de relación de causalidad entre las lesiones sufridas por el trabajador y la infracción del ordenamiento vigente en materia de seguridad y salud laboral y que en consecuencia se condene a la empresa responsable al abono de un recargo del 30% de todas las prestaciones económicas; 4) el juzgado de los social estimo la demanda puesta por el autor Arcadio frente a la empresa y a la aseguradora, y condeno a estos a que abonen a aquel solidariamente la cantidad de 89.224,05 euros; y 5) frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por Allianz Agencia. de Seguros y Reaseguros S.A., Maderas Bada S.A., Arcadio formalizándolo posteriormente. El recurso del trabajador fue impugnado por las dos codemandadas.

---

<sup>53</sup> Recurso de Suplicación, núm. 526/2017

El TSJ de Asturias desestimó el recurso interpuesto por la empresa Maderas Bada S.A. y estimo parcialmente los formulados por Arcadio y Allianz Agencia. de Seguros y Reaseguros S.A. contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Gijón, revocando dicha resolución en el sentido de fijar la cantidad total por la que las demandadas tienen que indemnizar al actor en 93.468,02 €, así como en el de imponer a la aseguradora los intereses moratorios desde la fecha de notificación de la sentencia.

El TSJ lo justifica en base a los siguientes argumentos jurídicos: 1) el accidente ocurrió por la utilización de un inadecuado método de trabajo, la zona no estaba despejada para evitar la caída de los árboles talados; no se planificó un orden de tala eligiendo la dirección de caída natural para evitar que impactasen con otros, no se adoptaron medidas para evitar la presencia de trabajadores en el radio de alcance del árbol. Se incumplió con las diversas obligaciones que integran el deber genérico de garantizar una protección eficaz de la salud y seguridad de sus trabajadores, si bien en el momento de fijar la compensación económica de los daños tuvo en cuenta la participación causal del actor y su negligencia, para moderar la indemnización; 2) el sistema de trabajo, se dejó en manos de uno y otro (accidentado y el motoserrista), exclusivamente en su observación personal, el control de dichas exigencias. Concurren además otras circunstancias añadidas como el inadecuado orden de tala referido en el informe del Instituto Asturiano de Prevención, y la omisión por el motoserrista de dar la voz de aviso preceptivo e imprescindible en estos casos; 3) cierto es que los trabajadores deben observar las medidas legales y reglamentarias de seguridad (art. 19.2 ET), "según sus posibilidades" (art. 29.1 LPRL), pero no tienen la obligación de organizar la prestación del trabajo de una forma adecuada. Corresponde al deudor de seguridad efectuar una vigilancia sobre el cumplimiento por parte de los trabajadores de las normas de prevención. No es suficiente con la existencia de detallados planes de seguridad y salud, ni la entrega de equipos de protección u otros medios adecuados si no se constata que aquellos son efectivamente aplicados y se vigila eficazmente su no empleo o la utilización inadecuada de los mismos; 4) la empresa demandada no ha cumplido lo previsto en el art. 4.2.d) ET, arts. 14 a 16 LPRL, en relación con lo dispuesto en los arts. 3, 4, 5 y 8 Real Decreto 39/1997, ni acredita haber agotado toda

diligencia exigible. El accidente no se produjo por fuerza mayor o caso fortuito y aunque hubo negligencia del propio accidentado, no puede calificarse como imprevisible ni tiene la trascendencia suficiente para ser calificada de temeraria; 5) la cantidad final de 186.936,05 € constituye la valoración total de los daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, pero como en el acaecimiento del siniestro el actor tuvo una participación causal relevante actuando con negligencia, procede limitar el importe de la indemnización de las demandadas al 50% del total procedente, esto es, a 93.468,02 €.

## CONCLUSIONES

**Primera.** En estos tres últimos meses he estado investigando sobre el tema de estudio “las responsabilidades del empresario en materia de PRL”, y he podido comprender cuales son los problemas y particularidades que tienen los empresarios a la hora de cumplir con la normativa en prevención de riesgos laborales, y todos aquellos avances y transformaciones en la Seguridad y Salud en el trabajo con el paso de los años. Me ha quedado claro, gracias a la ayuda que me ha proporcionado la jurisprudencia en donde los distintos tipos de responsabilidades, que en este caso estamos hablando de cuatro, se dirimen en el orden jurisdiccional que les compete. También estas responsabilidades podrán venir de forma conjunta, es decir, que pueden ser complementarias o compatibles, por lo que el empresario deberá hacer frente a dos o más responsabilidades.

**Segunda.** En mi caso pienso que las sanciones a consecuencia de las infracciones que cometa el empresario en la seguridad y salud del trabajador, deberán ser sanciones más nocivas para el empresario, ya que de no ser así, el empresario paga la multa por la infracción cometida en la omisión de medidas de seguridad o cualquier otro caso específico en PRL, y salda dicha responsabilidad, afectándole solamente el bolsillo como pasa en los momentos actuales. Esto hace que el empresario no se ocupe de la seguridad y la salud de los trabajadores creando así condiciones de precariedad en el trabajo, absentismo laboral, siniestralidad laboral y otras circunstancias que empeoren las condiciones del trabajador.

Es por este motivo, por el que los trabajadores presentan temor por las represarías que puedan acometer los empresarios sobre ellos, y por tanto aguantan en las condiciones que sean. Por lo que da lugar, a una mentalidad en el que el empresario busca optimizar sus ingresos, haciendo que los trabajadores trabajen con la mayor celeridad posible y con remuneraciones bajas, sin importar aquellas condiciones tan importantes y fundamentales como es la seguridad e higiene en el trabajo.

**Tercera.** Otro de los temas importantes a debatir a parte de las contingencias profesionales o comunes que puedan ocurrir, es la formación en la prevención de riesgos laborales, en una de las sentencias se comenta este tema de la formación, creo que es en la primera sentencia estudiada. Los empresarios deberán encomendar estas tareas de prevención de riesgos a personas con cierto grado de cualificación para atender a estas necesidades y con una notable responsabilidad, ya que en él depende la seguridad de muchas personas, y el empresario no se da cuenta de la importancia que ello tiene.

Como también es, por ejemplo la revisión de las medidas de seguridad, la planificación de un buen plan estratégico de prevención de riesgos laborales, las condiciones de aquellas personas más sensibles a la hora de efectuar un trabajo en el que se deberán tener en cuenta la prevención de riesgos laborales.

Y como estas muchas cosas más, parte de los empresarios hoy en día no sabe la importancia que tiene su figura en estas cuestiones tan fundamentales, por lo que se debería hacer hincapié en los organismos de la Seguridad Social como es la Inspección de Trabajo y otros muchos más organismos de naturaleza privada y pública, manifestar el deseo de mejorar las condiciones de los trabajadores y en particular la Seguridad y Salud de los trabajadores.

**Cuarta.** Por último, tenemos que decir que si no hay interés y una preocupación real por parte de las empresas de aplicar la PRL, resultará su cumplimiento un simple trámite que no servirá para nada. Cuando se cumple con las obligaciones de esta forma, para no tener problemas con la Inspección de Trabajo, se olvida el carácter que tiene esta normativa, su finalidad y para qué sirve, y por lo tanto se está descuidando la seguridad y salud del trabajador.



## BIBLIOGRAFÍA

- FARRÉS MARSINIACH, X., “La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales”. *Webgrafía:* <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4329-la-responsabilidad-del-empresario-y-del-trabajador-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-laborales/>
- FERNÁNDEZ COLLADO, M<sup>a</sup>. B., “La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo”. THOMSON REUTERS ARANZADI. EDITORIAL ARANZADI, S.A. Pamplona, 2014 (Navarra).
- GONZÁLEZ, GUILLERMO, G., “Orígenes y fundamentos de la prevención de riesgos laborales en España (1873-1907)”. (Barcelona, 2007). *Webgrafía:* <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/5232/ggg1de1.pdf?sequence=1>
- LOBATO ORTEGA, A., “Historia de la seguridad en el trabajo en España. Breve cronología”. *Webgrafía:* <https://lavictimaenlosmedios.files.wordpress.com/2014/11/recopilacic3b3n-cronolc3b3gica-prl.pdf>
- ORGANISMO DE NACIONES UNIDAS, “Los principales tratados internacionales de derechos humanos”. (New York y Ginebra, 2006). *Webgrafía:* <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/CoreTreatiessp.pdf>
- SÁNCHEZ IGLESIAS, A.L., “Comentarios sobre la ley de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales”. *Revista de Mapfre Fundación Seguridad*, Año n<sup>o</sup> 24, N<sup>o</sup> 93, 2004. *Webgrafía:* [https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/catalogo\\_imagenes/grupo.cmd?path=1025241](https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/es/catalogo_imagenes/grupo.cmd?path=1025241)