

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral en el ordenamiento jurídico español

Manuel LUQUE PARRA*
Anna GINÈS I FABRELLAS**

RESUMEN: Una de las mayores dificultades que genera la gran cantidad de normas que en el ordenamiento jurídico español regulan la materia de la seguridad y salud es precisamente el entramado de tipos de responsabilidad y de sujetos o personas responsables. En este sentido, el objetivo del presente trabajo es apuntar algunas nociones básicas sobre cada uno de estos tipos de responsabilidades – penales, administrativas, de Seguridad Social, civiles y laborales o disciplinarias –, para que el lector conozca la respuesta que se ha previsto en el ordenamiento jurídico español ante aquellas situaciones en las que no se hace prevención o ésta se desarrolla de forma incorrecta.

Palabras clave: Prevención de riesgos laborales, prestaciones Seguridad Social, recargo de prestaciones, responsabilidad civil, administrativa y penal.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Responsabilidad penal. Artículos 316 y 317 del Código Penal. 3. Responsabilidad administrativa. 4. Responsabilidad en materia de Seguridad Social. El recargo de prestaciones. 5. Responsabilidad civil. 6. Responsabilidad laboral. La potestad disciplinaria del empresario. 7. Bibliografía. 8. Anexo.

* Catedrático acreditado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Pompeu Fabra.

** Profesora ayudante doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Pompeu Fabra.

1. Introducción

A poco más de un año de alcanzar las dos décadas de vida de la Ley española de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre) (en adelante, LPRL) consideramos que es un buen momento para realizar un balance sobre un aspecto principal, como es el referido a las responsabilidades que se prevén, en el ordenamiento jurídico español, ante incumplimientos de las obligaciones preventivas – especialmente teniendo en cuenta la elevada judicialización de los conflictos en materia de seguridad y salud laboral –¹.

Es claro que pueden escribirse un sinnúmero de páginas acerca de cualquier obligación impuesta por la norma en materia de seguridad y salud laboral, pero si no se hace referencia al tipo y alcance de la responsabilidad que provoca su incumplimiento es imposible conocer su verdadera importancia. En otras palabras, no cabe afirmar la novedad, trascendencia, complejidad, interés o efectividad de una obligación jurídica sin hacer mención a los efectos que de su incumplimiento se derivan.

Una de las mayores dificultades que genera la gran cantidad de normas que en el ordenamiento jurídico español regulan la materia de la seguridad y salud es precisamente el entramado de tipos de responsabilidad y de sujetos o personas responsables.

En efecto, imaginemos que en una empresa determinada se produce una lesión por accidente de trabajo (LAT) producto de un incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud laboral. Pues bien, las responsabilidades que en España podrían concurrir de forma acumulativa y no excluyente serían las siguientes. En primer lugar, sería posible la sanción penal, incluyendo la prisión del empresario si se demuestra que ha existido, por ejemplo, una voluntad manifiesta de provocar ese daño al trabajador. Estaríamos ante un tipo de responsabilidad cuyo objetivo es garantizar bienes constitucionalmente declarados como derechos fundamentales y esenciales de la persona como son la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores. Igualmente, junto a ello, cabría la imposición al empresario infractor de una sanción administrativa que puede oscilar entre los 40 euros hasta los 819,780 euros en función de la entidad de la infracción y del resultado dañoso producido. Una responsabilidad administrativa cuyo objetivo es garantizar la posición de la Administración Pública como garante último de la existencia de una

¹ Luque Parra, M. y Ginès I Fabrellas, A., “La judicialización de los conflictos en materia de seguridad y salud laboral”, *Foment del Treball y Fundació para la Prevenció de Riesgos Laborales*, 2011.

efectiva “seguridad e higiene en el trabajo”, tal y como nos lo indica expresamente el artículo 40.2 de la Constitución Española. En tercer lugar, además, cabría obligar al empresario a pagar un recargo de un 30 a un 50% de las prestaciones de la Seguridad Social a las que tenga derecho el trabajador. En este caso, nos encontramos ante una sanción doble, pues se pretende sancionar un incumplimiento normativo y, a la vez, resarcir los daños provocados por el trabajador. Por último, y siempre y cuando las cantidades recibidas por el trabajador (prestaciones de la Seguridad Social y recargo de las prestaciones) no sean suficientes para resarcir el daño provocado por el accidente, podrá reclamarse una indemnización por daños y perjuicios (responsabilidad civil).

Junto a lo anterior, sería equivocado pensar en un único concepto de empresario responsable: “aquél que ha contratado al trabajador accidentado”, pues cada vez es más habitual que el accidente de trabajo se produzca en situaciones de pluralidad empresarial, como serían los casos en los que la LAT afecte a un trabajador de una empresa contratista cuando está prestando servicios para la empresa contratante, o a un trabajador cedido por una Empresa de Trabajo Temporal (ETI) a una empresa usuaria. Observaremos como en estos supuestos, más que eximirse al empresario del trabajador (empresa contratista o ETI, respectivamente) de la asunción de su responsabilidad, estaremos ante una ampliación de los sujetos responsables.

En el mismo sentido, cabe afirmar como la normativa preventiva española posibilita la intervención en la empresa de determinadas entidades especializadas: servicios de prevención ajenos, entidades auditoras o empresas de formación. Una concurrencia empresarial de la que, también, cabrá deducir una ampliación de los sujetos responsables. Con todo, sería erróneo pensar que todas las responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral caen sólo del lado empresarial, pues también podemos referirnos a una responsabilidad laboral o disciplinaria que actúa frente a aquellos trabajadores que no respetan en su quehacer laboral, fundamentalmente, las órdenes e instrucciones empresariales en esta materia.

Así, pues, en este artículo vamos a tratar de apuntar algunas nociones básicas sobre cada uno de estos tipos de responsabilidades: penales, administrativas, de Seguridad Social, civiles y laborales o disciplinarias, que resumimos en la Tabla 1 incluida en el Anexo, para que el lector conozca la respuesta que se ha previsto en el ordenamiento jurídico español ante aquellas situaciones en las que no se hace prevención o ésta se desarrolla de forma incorrecta. Una respuesta que, como se tendrá la oportunidad de observar, no se encuentra prevista en todas sus manifestaciones en la Ley

de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), pues deberemos acudir además a un sinfín de normas tales como el Código Penal, el Estatuto de los Trabajadores, el Código Civil o, incluso, los convenios colectivos.

2. Responsabilidad penal. Artículos 316 y 317 del Código Penal

Lo que se trata de preservar con esta responsabilidad son una serie de derechos fundamentales y esenciales de la persona tales como la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores. Es cierto que podría decirse que “todo accidente de trabajo genera una afectación a la vida, salud e integridad física de un trabajador” y, consiguientemente, siempre sería sancionable penalmente, pero esta responsabilidad se ha de entender como la respuesta más rígida que puede prever la norma contra un incumplimiento: en términos jurídicos es la ultima ratio (respuesta excepcional del ordenamiento jurídico). En otras palabras, la responsabilidad penal no será la respuesta habitual ante cualquier infracción de la normativa de prevención, sino que sólo actuará ante aquellas infracciones que sean especialmente graves.

El Código Penal español vigente (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre) regula, en los artículos 316 y 317, los delitos específicos que pueden producirse en materia de seguridad y salud laboral. De una lectura integrada de estos dos preceptos es posible realizar las siguientes cuatro apreciaciones: quién es el sujeto responsable, cuál es el elemento subjetivo, cuál el elemento objetivo y cuáles las sanciones posibles. Veamos cada una de ellas.

a) *En cuanto al sujeto responsable.* Como es fácil observar, el Código Penal español no se fija en la condición de “empresario” o no para establecer la responsabilidad penal sino que lo que le interesa es identificar “quién” ha “infringido una norma de prevención” estando “legalmente obligado” a cumplirla. Obviamente, si el sujeto que más obligaciones tiene que cumplir en materia de prevención es el empresario respecto de sus trabajadores, no cabe duda que será el que más posibilidades tenga de ser responsable penal. Recuérdese como el artículo 14.2 de la LPRL concibe al empresario como el responsable directo y principal en esta materia: “[e]n cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

Ahora bien, junto al empresario podrán ser responsables de forma alternativa o acumulativa otros sujetos a los que la norma de prevención también les sitúa en una posición de garantes de la prevención, esto es,

personas “legalmente obligadas” a cumplir determinadas obligaciones normativas, fundamentalmente los técnicos que formen parte del servicio de prevención propio y/o del servicio de prevención ajeno.

Más complejo es saber hasta qué punto los trabajadores pueden ser sujetos responsables penalmente. En nuestra opinión, hay que diferenciar el supuesto de los delegados de prevención o representantes de los trabajadores en general, del resto de los trabajadores. En el primer caso, aún siendo difícil que en el ejercicio de sus funciones tales trabajadores puedan incurrir en responsabilidad penal, hay que tener en cuenta el importante papel que la LPRL les reconoce en el artículo 21.3 a la hora de paralizar las actividades ante riesgo grave e inminente cuando el empresario no adopte tal decisión.

Respecto de los trabajadores sin la anterior dimensión representativa, la duda se produce cuando se leen las obligaciones específicas que, sobre todo, se recogen en el apartado 4 del artículo 29 de la LPRL: deberán “[i]nformar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores”. Imagínese el supuesto en que, por ejemplo, conociendo el trabajador un determinado riesgo y siendo grave no informe voluntariamente de tal situación a las personas correspondientes y se produzca un accidente mortal de un trabajador.

Parece que sería coherente afirmar que en supuestos tan extremos, aunque no ficticios, como el presentado, el trabajador puede ser responsable penalmente; sin embargo, la duda surge porque el propio artículo 29 de la LPRL en su apartado 3 nos dice que “el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores”, entre las que se encuentra el apartado 4º objeto de discusión, «serán sancionables disciplinariamente», esto es, mediante sanciones laborales que pueden comportar como máximo el despido del trabajador.

Siendo así, cabe preguntarse si la LPRL está excluyendo la posibilidad de que el trabajador sea responsable penal en materia de seguridad y salud laboral. En nuestra opinión, la LPRL lo único que hace es aclarar que el trabajador puede ser sancionado por el empresario si incumple, sobre todo, sus órdenes e instrucciones en materia de seguridad y salud, sin que con ello se elimine su posible responsabilidad penal. Sería ilógico pensar que uno de los sujetos implicados en la prevención de riesgos laborales, como es el trabajador, está excluido de la responsabilidad penal cuando se cumplen todos los requisitos para que aquélla pueda imponerse, sobre

todo, porque como hemos observado ni el artículo 316 ni el 317 del Código Penal incluyen o excluyen en este tipo de responsabilidad a determinados sujetos en función de su posición en la empresa pues lo que se sanciona es la “infracción de una norma de prevención” por el “legalmente obligado” y en determinadas ocasiones este sujeto infractor puede ser el trabajador.

b) El elemento subjetivo del tipo. La responsabilidad penal derivada de la infracción de la normativa prevencionista no sólo requiere que se cause tal incumplimiento por el sujeto legalmente obligado sino que éste debe haberse producido por dolo (mala fe) o negligencia grave. Como se observará, la sanción penal será más o menos grave en función de que la infracción se haya producido como consecuencia de una actuación dolosa o negligente, respectivamente.

c) El elemento objetivo del tipo. Un aspecto fundamental de la responsabilidad penal es que no se sanciona un “delito de resultado” sino de “riesgo”. En otras palabras, para que surja una responsabilidad penal no es necesario que el incumplimiento doloso o negligente del sujeto responsable haya provocado un accidente más o menos grave para un trabajador sino que lo que se exige es que el incumplimiento “ponga así en peligro grave su vida, salud o integridad física”. Sin duda, esta regulación provoca que sean muchas más las infracciones sancionables penalmente que las que lo serían de haberse exigido un resultado.

Por otra parte, la infracción sancionable es suficientemente amplia, pues se refiere a la no facilitación de “los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas”. En nuestra opinión, por medios necesarios deben entenderse tanto los equipos individuales o colectivos, como otras actuaciones igualmente fundamentales para desempeñar la actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. Algunos ejemplos de estas últimas serían la evaluación de riesgos, la organización de la actividad preventiva, la previsión de medidas de emergencia y la formación e información suficientes.

d) Las sanciones penales posibles. Por último, en el ordenamiento jurídico español, las sanciones penalmente posibles se estructuran en función de que la infracción se haya producido como consecuencia de una actuación dolosa (artículo 316 CP) o por imprudencia grave (artículo 317 CP). La primera puede sancionarse con “seis meses a 3 años de prisión” más una multa de 6 meses a 12 meses. Ésta última debe contabilizarse en función de una cantidad de dinero por día-multa que podría alcanzar como máximo los 108182,17 euros.

Si la actuación ha tenido lugar por imprudencia grave, la pena de prisión

puede oscilar entre 3 y 6 meses. Una sanción que con el actual Código Penal puede sustituirse por arrestos de fin de semana. La multa también podrá variar entre 3 y 6 meses.

Con todo, lo anterior no puede interpretarse como que la muerte de un trabajador producida por la infracción dolosa de la normativa prevencionista por el empresario sólo puede ser sancionada con 3 años de cárcel, pues debe recordarse que los delitos que se analizan son “de riesgo” y cuando hay un resultado, lesiones o muerte, pueden resultar aplicables los delitos genéricos que se establecen en el Código Penal para penalizar los daños físicos que sufran las personas, fundamentalmente: delito de homicidio (artículo 138 CP: de 1 a 15 años de prisión) y delito de lesiones (artículos 147 y siguientes: hasta 12 años de prisión)².

3. Responsabilidad administrativa

La finalidad de la responsabilidad administrativa es clara: se trata de garantizar la posición de la Administración Pública como garante último de la existencia de una efectiva “seguridad e higiene en el trabajo”, tal y como nos indica expresamente el artículo 40.2 de la Constitución Española, además de un interés general de que dicha normativa se cumpla. En concreto, desde el año 2004, las infracciones y sanciones administrativas en materia de seguridad y salud laboral se regulan en los artículos 11, 12, 13, 19, 40 y 42 del Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social (TRLISOS, en adelante).

Desde una perspectiva subjetiva (sujetos sancionables), en el ordenamiento jurídico español, será el empresario el que normalmente podrá incurrir en este tipo de responsabilidad. Decíamos normalmente porque es posible que otros sujetos que intervienen en el sistema preventivo de la empresa puedan ser igualmente responsables, tales como, las empresas que actúen como servicios de prevención ajenos, las entidades auditoras o las empresas de formación. No obstante, en esta ocasión – y a diferencia de lo que sucede con la responsabilidad penal – la ley no reconoce como sujeto responsable al trabajador, una exclusión que no siempre ha sido así, dado que en su momento la Ordenanza General de Seguridad e Higiene sí incorporaba entre los sujetos responsables al personal directivo de la empresa.

Sobre las faltas y sanciones hay que decir que se diferencian tres tipos de

² Alfonso Mellado, C. L., *Responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral*, Tirant lo Blanch/Colección laboral, Valencia, 1998, pp. 79-80.

faltas y tres de sanciones, que son correlativas. Las faltas leves, caracterizadas por sancionar conductas poco importantes y, sobre todo, basadas en incumplimientos formales. Las faltas graves, referidas a comportamientos que provocan un riesgo importante en el trabajador. Y las faltas muy graves, que protegen, fundamentalmente, la situación de los trabajadores especialmente sensibles (trabajadoras embarazadas o en período de lactancia – artículo 26 LPRL –, trabajadores menores de edad – artículo 27 LPRL –, trabajadores con una situación temporal o permanente de menor capacidad física, psíquica o sensorial que pueda generar un riesgo laboral para él o para terceros – artículo 25 LPRL – y, finalmente, trabajadores de una ETT cedidos a una empresa usuaria – artículo 28 LPRL y RD 216/1999 –).

Es importante señalar que, en materia de responsabilidad administrativa, los tribunales españoles están considerando mayoritariamente que se produce una infracción sancionable sin necesidad de que se haya producido por una actuación dolosa o negligente del sujeto obligado. En otras palabras, se sanciona, por ejemplo, que no se haya auditado la actuación de los servicios de prevención propios en el plazo legalmente establecido sin tener en cuenta los motivos por los que tal auditoría no se ha efectuado.

En relación con las sanciones, deben realizarse cuatro importantes apreciaciones. En primer lugar que las sanciones, normalmente de tipo económico, en España pueden alcanzar la nada desdeñable cifra de 819.780 euros. En segundo lugar, que el procedimiento sancionador se llevará a cabo ante la Autoridad Laboral Administrativa competente, siendo la Inspección de Trabajo un órgano instrumental esencial en este proceso, pues será quién normalmente proponga la sanción a imponer por parte de la Administración. En tercer lugar, que las infracciones no son sancionables eternamente, pues legalmente se establece un período máximo para sancionar (leves un año, graves tres años y muy graves cinco años contados desde la fecha de la infracción) transcurrido el cuál se considera que las infracciones han prescrito. En cuarto y último lugar, que estas sanciones no son de aplicación en el ámbito del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas, lo que puede ayudarnos a explicar la precaria o inexistente situación preventiva de éstas, pues el artículo 45.1 párrafo tercero establece que: “en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efectos se establezca”.

Los grados mínimo, medio o máximo de las sanciones dependerán de una serie de criterios apreciables por la Autoridad Administrativa Laboral y que se enumeran en el artículo 49 de la LPRL: a) la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo; b) el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades; c) la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias; d) el número de trabajadores afectados; e) las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos; f) el incumplimiento de la advertencia o los requerimientos previos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; g) la inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los Delegados de Prevención o el Comité de Seguridad y Salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes; h) la conducta general seguridad por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

4. Responsabilidad en materia de Seguridad Social. El recargo de prestaciones

En el ordenamiento jurídico español, todo trabajador que ha sufrido un Accidente de Trabajo (AT) o Enfermedad Profesional (EP) tiene derecho a recibir una prestación pública de la Seguridad Social que será más o menos importante en función, básicamente, de las cotizaciones realizadas y de las lesiones profesionales que se hayan derivado del propio siniestro³. Asimismo, hay que tener en cuenta lo establecido en el artículo 123.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS): “[t]odas 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 máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos 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 de la edad, sexo y demás condiciones de trabajo”.

³ Ginès I Fabrellas, A., *Prestaciones de la Seguridad Social por contingencias profesionales*, Bomarzo, Albacete, 2012.

A diferencia de lo que sucede con el resto de las responsabilidades, la del recargo es de muy difícil conceptualización y es habitual observar como se la califica como una responsabilidad especial, extraordinaria⁴ o específica⁵. Ello es debido a su doble naturaleza. De un lado, se le reconoce un carácter sancionador, punitivo o público, de ahí que se imponga por la Administración Laboral y se prohíba terminantemente que el empresario responsable pueda concertar un seguro que cubra esta responsabilidad. Pero, por otro lado, es una responsabilidad dirigida también al resarcimiento de los daños producidos en el trabajador como consecuencia de un incumplimiento empresarial de la normativa prevencionista. Siendo así, el recargo se impone por la Administración, como las anteriores sanciones administrativas, pero se recibe por el trabajador afectado⁶.

En conclusión, el recargo cumple una función coercitiva, sancionadora y resarcitoria⁷; por tanto, su naturaleza es pública, en tanto constituye una pena patrimonial para el empresario que no puede ni transmitir (asegurar) ni compensar, y privada, ya que acrece la prestación a que tiene derecho el trabajador o sus derechohabientes⁸.

Para que sea posible la imposición del recargo se requiere la existencia de un resultado, es decir, de un AT o EP, no siendo posible su actuación ante las infracciones de la normativa prevencionista que generen meras situaciones de riesgo. Además, es preciso que el AT o la EP sea consecuencia del incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, sea por infracción de alguna obligación concreta como por incumplimiento del deber genérico que a la protección eficaz de los trabajadores se impone al empresario en el artículo 14.1 de la LPRL. Por último, al ser una sanción parcialmente punitiva y por su carácter inasegurable debe exigirse la concurrencia de una negligencia empresarial por la que se haya producido el incumplimiento que haya generado un AT o EP. La situación contraria, esto es, la sancionabilidad

⁴ Fernández Marcos, L., "La agravación de responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedad profesional en la doctrina del Tribunal Constitucional", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 257, 1986, p. 106.

⁵ Palomeque López, M. C., *La configuración del derecho de protección frente a los riesgos laborales. Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. Seguridad y Salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1997, p. 11.

⁶ Monereo Pérez, J. L., *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*, Civitas, Madrid, 1992.

⁷ Sempere Navarro, A. V., García Blasco, J., González Labrada, M. Y Cardenal Carro, M., *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas, Madrid, 1996, p. 338.

⁸ Montoya Melgar, A. y Pizá Granados, J., *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, McGraw-Hill, Madrid, 1996, p. 310.

de tales infracciones cuando no sean producto de la actuación negligente del empresario (responsabilidad objetiva), comportaría en muchas ocasiones la propia desnaturalización de esta responsabilidad.

Con todo, hay que afirmar que en la actualidad los órganos judiciales españoles están siendo muy proteccionistas en la valoración de los incumplimientos que dan origen a la imposición del recargo, pues en numerosas ocasiones cuando existe un AT o EP se considera que ello ha sido debido a un incumplimiento como mínimo de aquélla obligación genérica, sin importar si tal infracción se ha producido por la imprudencia empresarial. Siendo así, sólo suele rechazarse la imposición del recargo cuando se demuestra que el AT o EP ha sido la consecuencia de la imprudencia temeraria del trabajador⁹.

Para finalizar queda referirse a los casos, cada vez más habituales, en los que se produce una lesión por AT en situaciones de pluralidad empresarial. Serían los casos en los que el siniestro afecte a un trabajador de una empresa contratista cuando está prestando servicios para la empresa contratante (empresa principal), o el del trabajador cedido por una ETT a una empresa usuaria. Frente a estos supuestos de pluralidad empresarial ante una misma prestación de servicios (empresario con el que se contrata y empresario para el que se trabaja), la LPRL ha previsto también determinadas reglas referentes a la identificación del empresario que debe pagar el recargo.

En efecto, cuando el AT del trabajador de una empresa contratista se haya producido en el centro de trabajo del empresario principal, éste último responderá solidariamente con el empresario del trabajador del pago del recargo que se pudiera imponer (artículo 42.2 LPRL). En caso contrario, es decir si el AT no se produce en el centro de trabajo del empresario principal, aún y siendo una actividad subcontratada, responderá del pago del recargo el empresario del trabajador. Por otra parte, es la empresa usuaria de un trabajador cedido por una ETT la que responderá de manera principal del pago de tal recargo (artículo 16 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal – LETT –). Como se observa, en ambos supuestos el sujeto responsable es o puede ser acumulativa o, alternativamente, un empresario diferente a aquél que contrató al trabajador.

⁹ Luque Parra, M. y Ginès I Fabrellas, A., “Análisis cualitativo de las controversias judiciales más relevantes en materia de seguridad y salud laboral”, *Foment del Treball Nacional y Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales*, 2013, pp. 55-83.

5. Responsabilidad civil

Como se ha ido observando¹⁰, son múltiples las responsabilidades que se pueden derivar por el incumplimiento de la normativa prevencionista. Desde la perspectiva del trabajador accidentado, podrá ser perceptor de las prestaciones públicas de la Seguridad Social, así como del recargo que de tales prestaciones deba asumir el empresario. Sin embargo, es posible que tales cantidades no sean suficientes para resarcir de daño provocado por el accidente de trabajo, es entonces cuando puede reclamarse la indemnización de daños y perjuicios¹¹.

En efecto, los artículos 1101 y siguientes y 1902 y siguientes del Código Civil (CC) son los que regulan la reclamación de daños y perjuicios derivada de responsabilidad contractual y extracontractual, respectivamente. Así, el artículo 1101 dice que “[q]uedan sujetos a la indemnización de 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 aquéllas” y el artículo 1902 que “[e]l que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”.

Ambos supuestos de responsabilidad son posibles ante un AT. Imagínese el caso de un trabajador que sufre un AT porque ni el empresario ni el servicio de prevención ajeno (empresa externa) han adoptado las medidas de seguridad suficientes. El trabajador accidentado, a salvo de lo que se dirá en este apartado, podría reclamar civilmente al empresario. Por lo que estaríamos ante una responsabilidad civil contractual, pues aquel AT se habría producido por incumplimiento de un deber empresarial asumido con el trabajador desde el momento en que se firma el contrato de trabajo, como es el cumplimiento de la normativa específica cuya infracción haya provocado el citado AT. Pero el trabajador podrá igualmente demandar a la empresa que actúe como servicio de prevención ajeno, si bien tal responsabilidad será extracontractual, pues entre tal servicio y el trabajador no existe ninguna base contractual que los vincule, sino que el AT se ha producido por una actuación negligente de aquella empresa en su prestación de servicios para otra.

En cualquier caso, hemos de destacar desde diciembre de 2011, todas las reclamaciones por daños y perjuicios que se deriven de un accidente del trabajo, tengan como sujeto demandado su propio empresario o un

¹⁰ Luque Parra, M., *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.

¹¹ Ginès I Fabrellas, A., *Instrumentos de compensación del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional*, La Ley, Madrid, 2012.

tercero, se analizarán y resolverán en la jurisdicción social. Superándose, así, la importante problemática existente hasta ese preciso momento cómo era que tanto la jurisdicción civil, como la social se consideraban competentes para conocer y resolver estos litigios.

Y es que hemos de pensar que la rapidez de los juicios, los principios procesales, la formación del juez, el plazo para interponer la demanda, etc. son diferentes dependiendo del órgano judicial ante el que nos encontremos, civil o social.

6. Responsabilidad laboral. La potestad disciplinaria del empresario

Hasta el momento, hemos estado analizando tipos diferentes de sanciones que se imponen al empresario ante el incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud laboral, sin embargo, no hemos de olvidar que también puede ser sujeto responsable el trabajador. Imaginemos el supuesto del trabajador al que se le da una orden sobre utilización de un equipo de protección individual y no la cumple, sin duda, será una situación ante la que el empresario podrá reaccionar, sancionándole.

En efecto, el artículo 29.3 de la LPRL es muy claro a este respecto cuando nos indica que: “[e]l incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores”.

La referencia que efectúa el artículo 29.3 de la LPRL al 58.1 del TRLET debe entenderse en el sentido de que es en éste último en donde se reconoce la capacidad del empresario de sancionar las infracciones laborales de sus trabajadores, eso sí, en función de lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

Si la tipificación o enumeración de las faltas y sanciones de tipo administrativo, de Seguridad Social o penal no puede corresponder a la negociación colectiva por ser materias de orden público reservadas a la Ley (artículo 25 de la CE), lo contrario sucede con las infracciones laborales, pues es el convenio colectivo la norma principal para establecer qué tipo de acciones u omisiones del trabajador son sancionables, incluso con el despido.

Aunque tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la LPRL se enumeran algunos incumplimientos del trabajador que son sancionables, es el propio artículo 58 del TRLET el que remite a los convenios

colectivos no sólo la concreción de las faltas sancionables sino también su propia graduación como leves, graves y muy graves.

En cuanto a la tipificación de las sanciones, el artículo 115.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) (2011) dispone que “será nula la sanción cuando (...) no estuviere tipificada en las disposiciones legales o en el Convenio Colectivo aplicable”. Así, pues, adquieren especial relevancia tanto las sanciones legalmente tipificadas como aquellas cuya previsión sea convencional. Téngase en cuenta que legalmente sólo se tipifican dos sanciones: la suspensión de empleo y sueldo (artículo 45.1.h del TRLET) y el despido del trabajador (artículo 55 del TRLET). Aún y la parquedad legal para tipificar sanciones, sí se prohíbe tajantemente que aquéllas puedan afectar a los derechos de descanso del trabajador (reduciendo, por ejemplo la duración de las vacaciones o de cualquier otro derecho asimilable) o a la contraprestación económica por los servicios realizados (las multas de haber) (artículo 58.3 del TRLET).

Se ha indicado que es el trabajador el sujeto responsable a los efectos del ejercicio del poder disciplinario empresarial. En otras palabras, el empresario no podrá, por ejemplo, despedir a la empresa que está realizando los servicios como entidad ajena puesto que tal sanción sólo es predicable de los trabajadores y no de las empresas. Lo anterior no quiere decir que el empresario no pueda actuar ante lo que considere que es una actuación incorrecta del servicio de prevención ajeno o, en su caso, de una entidad auditora, sino que tales acciones deberán canalizarse por el tipo de responsabilidad correspondiente como es, fundamentalmente, la responsabilidad civil por los daños y perjuicios provocados por la actuación de esa empresa externa.

Pero con afirmar que el ámbito subjetivo de actuación del poder disciplinario en materia de salud laboral es el trabajador no se solucionan todos los problemas puesto que cuando se analizan los convenios colectivos es esencial saber qué significación se está otorgando en la tipificación de las faltas, en la concreción y graduación de las sanciones y en el procedimiento sancionador a aspectos tales como la formación en materia de seguridad y salud del trabajador que comete una infracción laboral, o su condición de delegado de prevención o de miembro del servicio de prevención propio, o su experiencia en las funciones en las que sucede el accidente, o si ha incurrido en tal infracción de forma dolosa o culposa, etc.

Llegados a este punto cabe indicar que del análisis de los convenios colectivos es posible concluir que en la inmensa mayoría aún no se está logrando una regulación en materia de régimen disciplinario en lógica preventiva, siendo sumamente difícil identificar algún convenio colectivo

que apueste por una regulación que siga los criterios anteriormente referenciados¹².

7. Bibliografía

- Alfonso Mellado, C. L., *Responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral*, Tirant lo Blanch/Colección laboral, Valencia, 1998, pp. 79-80.
- Fernández Marcos, L., “La agravación de responsabilidad por accidente de trabajo y enfermedad profesional en la doctrina del Tribunal Constitucional”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 257, 1986, p. 106.
- Ginès I Fabrellas, A., *Prestaciones de la Seguridad Social por contingencias profesionales*, Bomarzo, Albacete, 2012.
- Ginès I Fabrellas, A., *Instrumentos de compensación del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional*, La Ley, Madrid, 2012.
- Luque Parra, M., *La Seguridad y salud laboral en la negociación colectiva (Cap. X). El estado actual de la negociación colectiva en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pp. 477-514.
- Luque Parra, M., *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, Consejo Económico y Social, Madrid, 2002.
- Luque Parra, M. y Ginès I Fabrellas, A., *Análisis cualitativo de las controversias judiciales más relevantes en materia de seguridad y salud laboral*, Foment del Treball Nacional y Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, 2013, p. 55-83.
- Luque Parra, M. y Ginès I Fabrellas, A., “La judicialización de los conflictos en materia de seguridad y salud laboral”, *Foment del Treball y Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales*, 2011.
- Monereo Pérez, J. L., *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*, Civitas, Madrid, 1992.
- Montoya Melgar, A. y Pizá Granados, J., *Curso de seguridad y salud en el trabajo*, McGraw-Hill, Madrid, 1996, p. 310.
- Palomeque López, M. C., *La configuración del derecho de protección frente a los riesgos laborales. Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos. Seguridad y Salud en el trabajo. El nuevo derecho de prevención de riesgos profesionales*, La Ley-Actualidad, Madrid, 1997, p. 11.

¹² Luque Parra, M., *La Seguridad y salud laboral en la negociación colectiva (Cap. X). El estado actual de la negociación colectiva en España*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003, pp. 477-514.

Sempere Navarro, A. V., García Blasco, J., González Labrada, M. y Cardenal Carro, M., *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, Civitas, Madrid, 1996, p. 338.

8. Anexo. Tabla 1. Responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo

Empresario	Trabajadores	Prevencionistas
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Penal <input type="checkbox"/> Seguridad Social (Recargo) <input type="checkbox"/> Administrativa <input type="checkbox"/> Civil 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Penal <input type="checkbox"/> Laboral <input type="checkbox"/> Civil respecto de trabajadores afectados por su actuación negligente o dolosa. 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Penal <input type="checkbox"/> Laboral respecto de su empresa <input type="checkbox"/> Civil respecto de la empresa cuando actúe como prevencionista ajeno <input type="checkbox"/> Civil respecto del trabajador afectado por su actuación negligente o dolosa.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo