

Elisabete da Mota Veiga

**EL ACCIDENTE DE TRABAJO Y LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL:
Análisis jurisprudencial y doctrinal**

TRABAJO DE FIN DE GRADO

Dirigido por Dra. Rosa Rodríguez Sánchez

Grado de Relaciones Laborales y Ocupación



UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI

Tarragona

2016

RESUMEN

RESUMEN:

En este Trabajo de Fin de Grado se pretende analizar la configuración jurídica del accidente de trabajo y la consiguiente responsabilidad empresarial. El objetivo primordial de este estudio se centra en averiguar, en función del concepto de accidente de trabajo y de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, qué tipos de responsabilidades existen y su articulación entre ellas (compatibilidad), así como la determinación de los sujetos responsables y los respectivos criterios para la imputación de responsabilidad.

RESUM:

En aquest Treball de Fi de Grau es pretén analitzar la configuració jurídica de l'accident de treball i la consegüent responsabilitat empresarial. L'objectiu primordial d'aquest estudi es centra a esbrinar, en funció del concepte d'accident de treball i de les obligacions empresarials en matèria de prevenció de riscos laborals, quins tipus de responsabilitats existeixen i a seva articulació entre elles (compatibilitat), així com la determinació dels subjectes responsables i els respectius criteris per a la imputació de responsabilitat.

ABSTRACT:

This final undergraduate project aims at analyzing the legal configuration of labour accidents and the ensuing enterprise responsibilities. The main objective of the study is to verify the existing types of obligations, responsibilities and its articulation, among which his (compatibility), as well as the determination of the liable parties and the respective criteria for attributing responsibility, based on the concept of work accident and corporate responsibilities regarding labour risk prevention.

PALABRAS CLAVE / PARAULES CLAU / KEYWORDS:

Accidente de trabajo - Prevención de Riesgos Laborales - Coordinación de Actividades – Obligaciones Preventivas- Seguridad y Salud Laboral - Responsabilidad Empresarial.

ÍNDICE

ABREVIATURAS	1
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I. EL ACCIDENTE DE TRABAJO: CONCEPTO, ELEMENTOS CONFIGURADORES Y ALCANCE	7
1. Concepto de accidente de trabajo	7
1.1. Elementos configuradores	8
1.1.1. El trabajo por cuenta ajena	8
1.1.2. Lesión corporal	9
1.1.3. Relación de causalidad o nexo causal entre trabajo y lesión	9
1.1.3.1. Causalidad directa o en sentido propio versus causalidad indirecta o en sentido impropio.	10
2. Presunción de accidente de trabajo	10
2.1. Tiempo y lugar de trabajo	11
2.1.1. Tiempo de trabajo	11
2.1.2. Lugar de trabajo	13
2.2. Alcance de la presunción	14
3. El accidente de trabajo <i>in itinere</i> y el accidente de trabajo en misión	14
3.1. El accidente de trabajo <i>in itinere</i> : notas configuradoras	14
3.2. El accidente de trabajo en misión	17
4. Particularidades en la delimitación del concepto de AT	20
4.1. Imprudencia profesional versus imprudencia temeraria y dolo	20
4.2. La imprudencia simple	23
4.3. Intervención de un tercero	24
4.4. Fuerza mayor	25
5. Exclusiones legales del concepto de AT	27
CAPÍTULO II. LOS DEBERES EMPRESARIALES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL	29
1. Concepto de empresario	29
2. Los deberes empresariales de protección del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo	30
2.1. El deber general de prevención y protección de los riesgos laborales	31
2.1.1. Notas caracterizadoras	31
2.1.2. Contenido del deber general de prevención	33

2.2.	El deber de coordinación de actividades	33
2.2.1.	Concurrencia de distintas empresas en un mismo centro o lugar de trabajo	34
2.2.2.	Concurrencia de empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular	36
2.2.3.	Concurrencia de empresas en un centro de trabajo: contratas y subcontratas de la propia actividad del empresario principal	37
2.2.4.	Contratas y subcontratas desarrolladas fuera del centro de trabajo de la empresa principal.....	39
2.2.5.	Otras obligaciones de terceros: fabricantes e importadores.....	40
2.3.	Las Empresas de Trabajo Temporal y empresas usuarias: determinación de las obligaciones en materia de PRL	40
2.3.1.	Obligaciones de la ETT en materia de prevención de riesgos laborales.....	41
2.3.2.	Obligaciones de la empresa usuaria en materia de prevención de riesgos laborales	42
2.3.3.	La coordinación entre la ETT y empresa usuaria para el cumplimiento de las obligaciones preventivas.....	43
3.	Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales	43
CAPÍTULO III. LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR ACCIDENTES DE TRABAJO		45
1.	La responsabilidad empresarial: tipología	45
2.	La responsabilidad laboral	45
2.1.	Resolución del contrato a solicitud del trabajador por incumplimiento empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo.....	45
2.2.	Indemnización civil adicional derivada de la resolución del contrato	47
3.	Responsabilidad en materia de Seguridad Social	48
3.1.	El recargo de prestaciones económicas derivadas de AT por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo.....	50
3.1.1.	Naturaleza del recargo de prestaciones	51
3.1.2.	Requisitos para la imposición del recargo de prestaciones.....	52
3.1.2.1.	La existencia de una lesión o daño provocada por AT	52
3.1.2.2.	La infracción de la normativa preventiva por omisión de las medidas de seguridad y salud laboral: culpabilidad empresarial	53
3.1.2.3.	El nexo de causalidad entre la infracción por omisión de medidas de seguridad y el daño producido. La concurrencia de culpa del trabajador	55
3.1.3.	Los sujetos responsables	58

3.1.3.1. Determinación de los sujetos responsables	58
3.1.4. Ámbito objetivo del recargo	60
4. La responsabilidad administrativa: naturaleza jurídica	61
4.1. La aplicación de los principios generales del Derecho Administrativo sancionador en el orden social	62
4.1.1. Principios de legalidad, tipicidad, irretroactividad y proporcionalidad	62
4.1.2. Principio de culpabilidad	63
4.1.3. El principio non bis in ídem en la responsabilidad administrativa.....	64
4.2. Los sujetos responsables.....	65
4.3. Las infracciones administrativas	67
4.4. Las sanciones administrativas	69
4.5. El procedimiento administrativo sancionador	71
5. Responsabilidad civil del empresario en materia de prevención de riesgos laborales: naturaleza y principios jurídicos	72
5.1. La responsabilidad contractual y extracontractual	73
5.1.1. La responsabilidad contractual del empresario.....	73
5.1.2. La responsabilidad extracontractual del empresario	74
5.1.2.1. Responsabilidad extracontractual por hecho ajeno	75
5.1.3. Determinación de responsabilidad contractual o extracontractual. Elementos de la responsabilidad civil. Criterios de imputación: culpa o responsabilidad por riesgo.....	75
5.2. Sujetos responsables	78
5.3. La indemnización por daños y perjuicios: los daños resarcibles y quantum indemnizatorio	79
6. La responsabilidad Penal.....	80
6.1. Sujetos responsables: sujeto activo del delito	81
7. La compatibilidad de las responsabilidades y el principio <i>non bis in idem</i>	83
7.1. Concurrencia de distintas responsabilidades en un mismo sujeto infractor por un mismo hecho lesivo	83
CONCLUSIÓN	85
BIBLIOGRAFÍA.....	89
WEBGRAFÍA	91
LEGISLACIÓN UTILIZADA Y RELACIÓN DE SENTENCIAS	93

ABREVIATURAS

AT:	Accidente de trabajo.
Art.:	Artículo.
CC:	Código Civil.
CE:	Constitución Española.
Cfr.:	Confrontar.
CP:	Código Penal.
ET:	Estatuto de los Trabajadores.
ETT:	Empresa de Trabajo Temporal.
LETA:	Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo.
LETT:	Ley por la que se regula las Empresas de Trabajo Temporal.
LGSS:	Ley General de la Seguridad Social.
LISOS:	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
LJPAC	Ley Reguladora del Procedimiento Administrativo Común.
LPRL:	Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
LRJS:	Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.
RCAE:	Reglamento de Coordinación de Actividades Empresariales.
RD:	Real Decreto.
RGSS:	Régimen General de la Seguridad Social.
RSP:	Reglamento de Servicios de Prevención.
ss.	Siguientes.
STS:	Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ:	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
TS:	Tribunal Supremo.
UTE:	Unión Temporal de Empresas.
Vid.:	Ver.

INTRODUCCIÓN

El presente Trabajo de Fin de Grado (en adelante TFG) se basa en el estudio del accidente de trabajo y la responsabilidad empresarial.

La configuración jurídica del accidente de trabajo y la consiguiente responsabilidad empresarial, es en sí un tema que se caracteriza por su gran complejidad y por su amplitud legislativa, jurisprudencial y doctrinal de carácter multidisciplinar, puesto que intervienen distintas normas procedentes de las diferentes disciplinas del Derecho (laboral, civil, administrativo y penal).

Así, la responsabilidad empresarial es inescindible del análisis jurídico de accidente de trabajo y de las obligaciones empresariales en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pues no sería lógico hablar de responsabilidad empresarial, sin antes entrar a conocer las obligaciones en materia de seguridad y salud, así como adquirir un mínimo conocimiento de lo que se entiende por accidente de trabajo.

La elección de este tema para el TFG, tiene su justificación en la relevancia tanto académica, como social.

En lo que respecta al aspecto social, el trabajo¹ es uno de los elementos centrales que definen el desarrollo económico-social en las sociedades contemporáneas, pudiendo incluso afirmarse que es el motor básico por el que se rigen las mismas. Por este motivo, las relaciones que derivan de él se encuentran debidamente legisladas (si bien con algunas lagunas o vacíos legales) para dotar a los sujetos intervinientes de una seguridad jurídica en las acciones realizadas por ellos.

De las relaciones antes citadas, son relevantes para este trabajo las relaciones laborales², y es aquí donde entra en juego la relevancia académica de este estudio. Como es ya sabido, en una relación laboral (ordinaria o de carácter especial), celebrada entre empresario y trabajador, ambas partes adquieren una serie de derechos y obligaciones, por eso se afirma que la relación laboral es sinalagmática. Pero ello no quiere decir que la misma sea equilibrada, ya que se observa una patente relación de desigualdad, situando al trabajador como la parte más débil y, por este motivo, el legislador proporciona varios mecanismos de protección (que deberían ser eficaces) para la defensa de sus derechos laborales.

¹ Haciendo referencia al empleo remunerado que proviene de una relación laboral entre empresario y trabajador.

² Al igual que el tema de estudio —el accidente de trabajo y la responsabilidad empresarial— las relaciones laborales son, en la actualidad, bastante complejas y con una serie de peculiaridades, ya que ha de tenerse en cuenta, las relaciones de trabajo que resultan de la cesión legal de trabajadores por las Empresas de Trabajo Temporal a las empresas usuarias, las contratas y subcontratas y el trabajo a distancia, entre otras.

Entre estos derechos, se destacan el derecho a la integridad moral y física³ y, por consiguiente, el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, que ha de proporcionar el empresario a sus trabajadores⁴.

De este modo, con este trabajo se pretende, aparte de comprender la interrelación entre los conceptos de accidente de trabajo y responsabilidad empresarial, proporcionar una visión global apoyada en un análisis jurídico que permita enfocar el tema desde la prevención de riesgos laborales (pre-accidente) hasta el momento de la acción protectora (post-accidente) y la respectiva atribución de responsabilidades (en qué medida y a quién atribuir las).

El análisis del objeto de estudio se realizará con base a una metodología claramente cualitativa, basada en fuentes secundarias de carácter jurídico, concretamente: legislación, jurisprudencia, artículos de revista científico-doctrinales, manuales jurídicos, tesis doctorales, entre otras fuentes cualitativas que se consideren relevantes para el estudio.

Este trabajo de fin de grado se desarrollará en tres capítulos. En el primero se expondrá la delimitación del concepto de accidente de trabajo y su configuración jurídica, donde se determinaran los elementos primordiales para la calificación de un accidente como de trabajo.

Posteriormente, el segundo capítulo versará sobre la obligación empresarial en materia de seguridad y salud laboral (sin olvidar las obligaciones de los trabajadores en esta materia) y la coordinación de actividades cuando en un mismo centro o lugar de trabajo intervienen varias entidades empresariales (cada una con sus respectivos trabajadores como es el caso de las contratas y subcontratas).

Por último, y una vez efectuada la contextualización del tema, en el capítulo tercero, se estudiará la responsabilidad empresarial por accidente de trabajo especificando en este caso, los tipos de responsabilidad existentes y la relación entre los mismos⁵, los sujetos

³ Reconocido expresamente en los artículos 15 de la de la Constitución Española de 1978 y 4.2 d) del 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.

⁴ Reconocido implícitamente en el artículo 40.2 de la Constitución Española de 1978, cuando se ordena a los poderes públicos velar por la promoción de la seguridad e higiene en el trabajo y, explícitamente, en los artículos en el artículo 4.2 d) del 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 y en el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

⁵ En lo que respecta a la compatibilidad entre dos o más tipos de responsabilidad, es decir, acumulación de responsabilidades por un mismo hecho lesivo, con la respectiva intervención del principio *non bis in ídem*, cuando proceda.

responsables, los criterios de imputación de responsabilidad, así como los supuestos de exoneración de responsabilidad empresarial.

Este trabajo se cerrará con unas conclusiones y unos anexos con la bibliografía consultada, así como la relación de jurisprudencia utilizada en el análisis del tema de estudio.

CAPÍTULO I. EL ACCIDENTE DE TRABAJO: CONCEPTO, ELEMENTOS CONFIGURADORES Y ALCANCE

Antes de profundizar en el tema objeto de estudio –la responsabilidad empresarial por accidente de trabajo– es importante delimitar el concepto de accidente de trabajo (en adelante AT) para poder aclarar y entender cómo se articula la responsabilidad empresarial cuando un trabajador sufre una lesión a razón de la prestación de servicios. No obstante, la intención no es la de ofrecer un análisis exhaustivo sobre la delimitación del concepto de AT, sino una breve contextualización, sus elementos configuradores y alcance.

1. Concepto de accidente de trabajo

El concepto de AT se encuentra regulado en el artículo 156.1 del 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 (en adelante LGSS), que expresa lo siguiente: «*Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*».

Como se puede verificar, el legislador proporciona una definición de AT con una serie de conceptos jurídicos indeterminados o bien demasiado amplios, susceptibles de varias interpretaciones, dificultando su concreción en la praxis aplicativa, es decir, en cada caso particular. Por esta razón, existe una extensa jurisprudencia aclaratoria de este concepto, en especial los accidentes *in itinere*, en misión o bien cuando la lesión es consecuencia de una enfermedad o defecto que se ve agravada por un accidente de trabajo padecido por el trabajador⁶, entre otras situaciones.

En esta línea, el Tribunal Supremo (en adelante TS)⁷ proporciona la interpretación del concepto de accidente de trabajo en virtud del artículo 156 de la LGSS, al analizar los distintos supuestos de hecho que puedan encuadrarse como AT. En esta línea, el TS señala que la definición de AT proporcionada por el artículo 156.1 de la LGSS, «*está concebida en términos amplios y como presupuesto de carácter general*», por ello, el artículo 156 de la LGSS ha de ser interpretado en todo su conjunto, en conformidad con la realidad social del tiempo, los usos y costumbres laborales y sobre todo ha de relacionarse con otras normas aplicables⁸.

⁶ Este tipo de AT está reconocido expresamente en el artículo 156.2 f) de la LGSS.

⁷ Vid. STS de 27 de enero de 2014 (RJ 2014/935).

⁸ Vid. STS de 27 de enero de 2014 (RJ 2014/935).

1.1. Elementos configuradores

Del concepto legal de AT proporcionado por el artículo 156.1 de la LGSS se destacan los elementos esenciales para la calificación de un accidente como laboral: la lesión corporal, el trabajo por cuenta ajena y la relación de causalidad.

1.1.1. El trabajo por cuenta ajena

Inicialmente, el concepto originario de AT y su correspondiente acción protectora se contemplaba exclusivamente para el trabajo por cuenta ajena. En la actualidad, la protección por AT se extiende a otros supuestos diferentes, por ello, tanto el concepto de trabajo por cuenta ajena, así como el concepto de AT en sí, se han ido flexibilizando para adaptarse a las nuevas formas y/o relaciones de trabajo existentes⁹.

Según se deduce del artículo 7.1 de la LGSS, la protección del AT es aplicable a los sujetos comprendidos en el Sistema de la Seguridad Social: los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores por cuenta propia (autónomos), los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y los funcionarios públicos civiles y militares¹⁰.

De la anterior enumeración es importante dedicar especial atención a los trabajadores por cuenta ajena en el sentido del artículo 1.1 del 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 (en adelante ET), pues este estudio se enfocará en la responsabilidad empresarial por AT en la relación laboral común.

A estos efectos cabe señalar que, según el artículo 7.1 a) de la LGSS, acceden a la protección por accidente de trabajo:

Los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en las condiciones establecidas por el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en las distintas ramas de la actividad económica o asimilados a ellos, bien sean eventuales, de temporada o fijos, aun de trabajo discontinuo, e incluidos los trabajadores a distancia, y con independencia, en todos los casos, del grupo profesional del trabajador, de la forma y cuantía de la remuneración que perciba y de la naturaleza común o especial de su relación laboral.

⁹ En esta línea, MARTÍN VALVERDE, A.; GARCÍA MURCIA, J. *Tratado Práctico de Derecho de la Seguridad Social. Tomo I*. Revista de Aranzadi Social: Editorial Aranzadi, 2008. Nuevos Clásicos (Cívitas). 978-84-8355-715-0, indican que «la alusión al trabajo por cuenta ajena se explica por razones históricas (influencia de la Ley de 1900) y por la ubicación sistemática del precepto (Régimen General), lo cual quiere decir que la incorporación a dicho Régimen de trabajos no asalariados, de trabajos asalariados de régimen administrativo, o de actividades no estrictamente profesionales (por vía de asimilación), ha obligado también a flexibilizar o modular esa referencia al trabajo por cuenta ajena».

¹⁰ El art. 7.1 de la LGSS ha de relacionarse con el art. 136.1 de la misma Ley donde se establece la inclusión del colectivo de trabajadores antes citados en el Régimen General de la Seguridad Social y, por consiguiente, incluidos como beneficiarios de la protección por AT.

La condición de trabajador por cuenta ajena del sujeto accidentado, tal y como se había señalado con anterioridad, no solo se refiere a los trabajadores que tienen una relación laboral regulada en los artículos 1 y 2 del ET, sino también aquellos trabajadores por cuenta ajena delimitados en el ámbito subjetivo del Régimen General de la Seguridad Social (en adelante RGSS)¹¹. Por lo tanto, dicho concepto se amplía a determinados trabajadores por cuenta ajena de Regímenes Especiales¹².

1.1.2. Lesión corporal

Se entiende por lesión, todo el «*menoscabo físico o fisiológico que incida en el desarrollo funcional*» de una persona¹³, es decir, se refiere al daño o perjuicio, ya sea físico o psíquico¹⁴, que sufre el trabajador accidentado a razón de la prestación de servicios. El concepto de lesión no se restringe solamente a la acción súbita o violenta de un agente exterior sobre el cuerpo humano, sino también contempla el daño o el deterioro lento y progresivo¹⁵, como es la enfermedad siempre que se produzca o tenga su causa en el trabajo¹⁶.

1.1.3. Relación de causalidad o nexos causal entre trabajo y lesión

La delimitación del nexo causal entre trabajo y lesión, habitualmente es casuística y, por lo tanto, resulta difícil establecer unas pautas generales para los distintos supuestos de hecho. Aun así, la doctrina del TS¹⁷ ha ido interpretando y aplicando el artículo 156 de la LGSS, exigiendo en todo caso la existencia de un nexo causal entre el trabajo y la lesión sufrida por el trabajador. Sin embargo, no es exigible que el trabajo sea la causa única y directa del accidente, pudiendo concurrir otras causas distintas, pero sin prescindir de la relación de causalidad entre ambos elementos.

La relación de causalidad o nexo causal se ve reflejada implícitamente en el redactado legal, mediante las expresiones «*con ocasión*» o «*por consecuencia del trabajo*». Estas

¹¹ Vid. artículo 136 de la LGSS.

¹² En este sentido el art. 136.2 a) de la LGSS, extiende el ámbito de aplicación del RGSS a los trabajadores del Sistema Especial para Empleados de Hogar y del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios, entre otros.

¹³ Vid. STS de 27 de octubre de 1992 (RJ 1992/7844).

¹⁴ En este sentido, la STS de 18 de marzo de 1999 (RJ 1999/3006) señala que debe incluirse en «*el concepto de lesión no sólo el daño físico ocasionado en los tejidos sino también el trauma que produce impresiones duraderas en lo psíquico*», cuando resolvía un litigio sobre la inclusión de los fallos cardiacos, vasculares o circulatorios, dentro del concepto de lesión corporal.

¹⁵ En esta línea, las SSTS de 18 de marzo de 1999 (RJ 1999/3006) y 27 de febrero de 2008 (RJ 2008/1546).

¹⁶ Vid. STS de 27 de febrero de 2008 (2008/1546).

¹⁷ Entre otras, las SSTS de 7 de marzo, de 1987 (RJ 1987/1350); 9 de mayo de 2006 (RJ 2006/3037); de 22 julio 2010 (RJ 2010/7283) y de 18 mayo de 2015 (RJ 2015/3640).

expresiones manifiestan una especial trascendencia para determinar la relación de causalidad entre trabajo y lesión.

1.1.3.1. Causalidad directa o en sentido propio versus causalidad indirecta o en sentido impropio.

En base a lo expuesto anteriormente, ha de entenderse que la definición contenida en el artículo 156.1 de la LGSS, exige una relación de causalidad entre lesión y trabajo, bien de manera estricta -«por consecuencia»- o bien de una manera más amplia -«con ocasión».

El primer caso (por consecuencia), se refiere a las situaciones mediante las cuales existe una verdadera causa directa o inmediata entre la lesión y el trabajo («*aquello por lo que -popter quod- se produce el accidente*»), mientras que en el segundo caso (con ocasión), no es exigible que el trabajo sea la causa única y exclusiva de la lesión, sino que se admite la existencia de una causalidad indirecta o en sentido impropio («*aquello sin lo que -sine qua non- se produce el accidente*»)¹⁸, es decir, la lesión se produce por una causa distinta al trabajo, pero se relaciona con él; por otras palabras, sin la realización del trabajo la lesión no se hubiera producido o no hubiera adquirido tal gravedad¹⁹. De este modo, puede afirmarse que la relación de causalidad entre lesión y trabajo opera de forma flexible y en sentido amplio.

2. Presunción de accidente de trabajo

El legislador aparte de facilitar el concepto de AT y los supuestos concretos que tienen a todos los efectos la consideración de accidente laboral, establece una presunción de existencia de AT de la siguiente manera: «*Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo*» (art. 156.3 LGSS). Se trata de una presunción *iuris tantum*, a favor del trabajador, dado que para desvirtuar tal presunción es necesario poder demostrar la inexistencia de una causalidad entre el daño y el trabajo.

La presunción del artículo 156.3 de la LGSS, no puede confundirse con los supuestos que tienen la consideración de AT, recogidos en el artículo 156.2 de la misma Ley, pues en estos casos la relación de causalidad se establece con el trabajo, mientras que la

¹⁸ Vid. SSTS de 27 de febrero de 2008 (RJ 2008/1546) y 27 de enero de 2014 (RJ 2014/935).

¹⁹ Así, la STS de 30 de septiembre de 1986 (RJ 1986/5219) señala que la doctrina científica y la jurisprudencia de la Sala 1ª del TS, establecen una conexión entre trabajo y lesión opera de «*forma flexible y en sentido amplio*», ya que comprende «*tanto aquellos supuestos en que el trabajo es causa única o concurrente de la lesión, como aquellos otros en que actúa como condición sin cuyo concurso no se hubiera producido dicho efecto o éste no hubiera adquirido una determinada gravedad*».

presunción *iuris tantum*, tiene una menor intensidad al establecerse entre lesión y tarea (en el sentido de la ejecución de las funciones del trabajador)²⁰.

2.1. Tiempo y lugar de trabajo

La presunción de laboralidad requiere que el accidente haya tenido lugar o se haya producido en el *tiempo y lugar de trabajo*. Estas referencias señaladas en el artículo 156.3 de la LGSS van dirigidas, «*la primera, al tiempo de trabajo efectivo sin restricción o reserva de horario ordinario o normal de actividad, y la segunda, al lugar en que se está por razón de la actividad encomendada, aunque no sea el lugar de trabajo habitual*»²¹.

A priori, ambas expresiones dan a entender que la presunción solo opera cuando se den estas circunstancias de tiempo y lugar de manera acumulativa. Sin embargo, la jurisprudencia no siempre exige que el accidente ocurra durante el tiempo y lugar de trabajo habitual, sino que en función de las circunstancias concurrentes va perfilando si es o no aplicable tal presunción. A continuación, se exponen los pronunciamientos del TS al respecto.

2.1.1. Tiempo de trabajo

A los efectos del artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (en adelante Directiva 2003/88/CE), se entiende por *tiempo de trabajo* «*todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales*».

Como puede verificarse, en el sentido de la normativa comunitaria antes citada, del concepto de *tiempo de trabajo* derivan tres requisitos: el primero, que el trabajador se encuentre en el trabajo; el segundo, a disposición del empresario y el tercero, que el trabajador esté ejecutando sus funciones.

En la normativa nacional, el concepto legal de *tiempo de trabajo* es equiparable al que se regula en el artículo 2.1 de la Directiva 2003/88/CE. Así, el artículo 34.5 del ET, lo define como todo el tiempo computable de modo que tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, «*en el que se presume que se ha estado realizando algún tipo de actividad o esfuerzo -físico o intelectual- que determina*

²⁰ Vid. SSTS de 20 de marzo de 1997 (RJ 1997/2590); 18 de marzo de 1999 (RJ 1999/3006); 30 de mayo de 2000 (RJ 2000/5891).

²¹ STS de 18 de diciembre de 1996 (RJ 1996/9727).

*una más fácil vinculación del acaecimiento con el trabajo»*²². De este modo, puede entenderse que la presunción se aplicará a los accidentes que ocurren durante la jornada laboral e incluso en las horas extraordinarias, momento en el cual el trabajador accidentado está realizando su actividad laboral. En definitiva, se refiere al tiempo de trabajo efectivo²³.

Las cuestiones más controvertidas a la hora de determinar si un accidente ocurrió durante el tiempo de trabajo, son las que se relacionan con los momentos en los que el trabajador se encuentra en situación de disponibilidad, es decir, la situación mediante la cual el trabajador ha de estar localizable y a disposición del empresario. La jurisprudencia determina que estos periodos no se consideran como tiempo de trabajo a efectos de la aplicación de la presunción del artículo 156.3 de la LGSS, pues no presupone la realización de actividad laboral alguna²⁴.

No obstante, en lo relativo al *tiempo de trabajo*, la doctrina del TS se ha guiado por un criterio flexible, incluyendo en el tiempo de trabajo los accidentes acaecidos en el lugar de trabajo, pero fuera de la jornada laboral, como por ejemplo, en las horas de descanso cuando no hay una prestación efectiva de servicios²⁵. Se trata pues de la inclusión en el tiempo de trabajo, de determinados lapsos temporales donde el trabajador no se encuentra concretamente en su puesto de trabajo, pero sí realizando labores inherentes al mismo²⁶.

²² SSTs de 20 de diciembre de 2005 (RJ 2006/534); 20 de noviembre de 2006 (RJ 2006/8367) y 14 de marzo de 2012 (RJ 2012/5429).

²³ En este sentido, las SSTs de 20 de diciembre de 2005 (RJ 2006/534); 14 de julio de 2006 (RJ 2006/7275); 20 de noviembre de 2006 (RJ 2006/8367); 14 de marzo de 2012 (RJ 2012/5429), entre otras, no han considerado tiempo de trabajo, el que transcurre en los vestuarios antes del inicio o una vez finalizada la jornada laboral. Pero sí recibe la calificación de AT, el accidente acaecido cuando el trabajador ya hubiera fichado y estuviera en los vestuarios para proveerse de los equipos de protección individual necesarios, como señala la STS de 4 de octubre de 2012 (RJ 2012/10305).

²⁴ Como es el caso de las SSTs de 7 de febrero 2001 (RJ 2001/2148) y 9 de diciembre de 2003 (RJ 2004/3378).

²⁵ La STS de 27 de enero de 2014 (RJ 2014/935), ha considerado que es de aplicación la presunción de laboralidad regulada en el artículo 156.3 de la LGSS al caso del accidente sufrido por un trabajador en su hora de la comida antes de incorporarse al servicio, considerando que a pesar de los hechos de hayan dado ocurrido en un tiempo no estrictamente de trabajo, éste ha de guiarse por un criterio flexible, en los casos que el accidente acaezca en el lugar de trabajo, siempre y cuando la lesión guarde relación con el trabajo, como es el caso, ya que el trabajador se disponía a iniciar su actividad laboral, efectuando tareas para el buen funcionamiento de la empresa.

De igual modo, se ha considerado lugar y tiempo de trabajo, cuando un marinero falleció mientras dormía en el camarote del buque, en el que prestaba servicios (STS 6 de octubre de 1983 (RJ 1983/5053)).

²⁶ Como por ejemplo, el tiempo aplicado para recoger el arma, en el sector de seguridad (STS 18 de septiembre de 2000 (RJ 2000/9667)), o para colocarse los equipos de protección individual obligatorios y necesarios para el ejercicio de la actividad a desempeñar (STS de 4 de octubre de 2012 (RJ 2012/10305)).

2.1.2. *Lugar de trabajo*

El *lugar de trabajo* es aquel donde el trabajador realiza la prestación de servicios, aun cuando no sea el lugar de trabajo habitual²⁷, como sería el caso del accidente en misión. Así, en el accidente en misión, a los efectos de la presunción contemplada en el artículo 156.3 de la LGSS, son tiempo y lugar de trabajo, todo el tiempo y lugar mediante los cuales el trabajador permanezca prestando servicios y sometido a las decisiones empresariales²⁸, independientemente de que el espacio físico sea distinto al de la prestación usual de servicios.

Aunque la doctrina jurisprudencial admita que el *lugar de trabajo* pueda ser distinto al habitual, no tiene tal consideración el domicilio del trabajador, aunque se encuentre en situación de disponibilidad y, por lo tanto, los accidentes acaecidos dentro del domicilio no gozaran de la presunción de laboralidad al no ser el domicilio el lugar de prestación de servicios²⁹.

Obviamente, operaría la presunción de laboralidad en el caso del trabajo a distancia, dado que el lugar de la prestación de servicios es, en principio, el domicilio del trabajador. Sin embargo, es importante que el accidente acaezca dentro de la jornada laboral pactada, atendiendo también, a otras circunstancias que puedan concurrir en cada caso³⁰.

Cabe añadir que, a los efectos de la presunción del artículo 156.3 de la LGSS, tiene la consideración de lugar de trabajo los vestuarios de la empresa³¹.

Por último, y no menos importante de mencionar, existen otros lugares de trabajo que por la razón de la actividad laboral ejercida asumen una serie de peculiaridades en comparación con los lugares de trabajo ordinarios, como es caso de la actividad de transporte por la carretera, en el caso de los transportistas y conductores, ya sea de mercancías o de pasajeros que desarrollan su actividad en distintas localidades; también la actividad marítima pesquera, de transporte de mercancías o de pasajeros, en el caso de los pescadores y marineros, que desarrollan su actividad en la mar. Otra peculiaridad

²⁷ STS de 18 de diciembre de 1996 (RJ 1996/9727).

²⁸ STS de 11 de julio de 2000 (RJ 2000/7409).

²⁹ SSTS de 7 de febrero 2001(RJ 2001/2148) y 9 de diciembre de 2003 (RJ 2004/3378).

³⁰ Según el artículo 13 del ET «*tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa*». Cabe apuntar al respecto, que los trabajadores que presten sus servicios mediante esta modalidad contractual, tienen «derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo» (art. 13.4 ET).

³¹ SSTS 10 de abril de 2001 (RJ 2001/4906); 20 de diciembre de 2005 (RJ 2006/534); 14 de julio de 2006 (RJ 2006/7275); 14 de marzo de 2007 (RJ 2007/3843), entre otras.

respecto al lugar de trabajo es la que se desarrolla en los domicilios particulares o bien de empresas, en lo que respecta a las tareas de mantenimiento del hogar o de maquinaria industrial, instalaciones de telecomunicaciones, informáticas, entre otros.

2.2. Alcance de la presunción

La presunción de laboralidad del accidente sufrido por el trabajador en el tiempo y lugar de trabajo, le exime de la prueba del nexo causal, por lo que éste solamente deberá hacer constar el hecho básico o indicio de que el accidente que provocó la lesión ha ocurrido en el tiempo y lugar de trabajo. Esta presunción *iuris tantum* solamente podrá ser destruida mediante prueba en contrario, que ha de ser suficiente, satisfactoria y convincente de que en el accidente intervino una causa ajena al trabajo³².

No obstante lo dicho, la presunción *iuris tantum* no opera en todos los casos. Como se había dicho con anterioridad, no es aplicable a algunas situaciones catalogadas como AT en el artículo 156.2 de la LGSS, especialmente el caso del accidente *in itinere*, ya que no existe presunción de laboralidad en los términos del artículo 156.3 de la LGSS, sino que este tipo de accidente recibe la calificación automática de AT, siempre y cuando concurren los requisitos jurisprudenciales que acrediten su existencia. En este caso, el trabajador lesionado o bien sus familiares han de poder demostrar que en el accidente concurren todos los elementos configuradores del accidente *in itinere*, y la existencia de la relación de causalidad entre la lesión y el trabajo³³.

3. El accidente de trabajo *in itinere* y el accidente de trabajo en misión

3.1. El accidente de trabajo *in itinere*: notas configuradoras

El accidente *in itinere* es un AT impropio³⁴ al derivar de una serie de circunstancias concurrentes con la prestación de servicios, como es el caso de los desplazamientos realizados por el trabajador desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa.

Su regulación y reconocimiento como AT, inicialmente se instauró mediante creación jurisprudencial, siendo incorporada posteriormente al texto normativo (concretamente en el artículo 156.2 a) de la LGSS), si bien éste no incluye, expresamente, todos los requisitos

³² SSTs de 12 de junio de 1989 (RJ 1989/4568); 9 de mayo de 2006 (RJ 2006/3037).

³³ STS de 16 de noviembre de 1998 (RJ 1998/9825).

³⁴ MERCADER UGUINA, J. R. *et. al. Prestaciones de Seguridad Social. Acción protectora.* [En línea] [Fecha de consulta: 24-05-16] [Acceso gratuito] <<http://aranzadi.aranzadigital.es/maf/app/document?docguid=Icea471009df111e4847401000000000&srguid=i0ad8181500001560444489ef0de85cd&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=#>>

exigidos para la calificación de accidente laboral *in itinere*³⁵. De este modo, la STS de 29 de marzo de 2007³⁶, ha establecido una serie de criterios imprescindibles para delimitar el contenido y alcance del accidente *in itinere*, exigiendo la concurrencia de las siguientes circunstancias:

- a) que la finalidad principal y directa del viaje esté determinada por el trabajo (elemento teleológico);
- b) que se produzca en el trayecto habitual y normal que debe recorrerse desde el domicilio al lugar de trabajo o viceversa (elemento geográfico) c) que el accidente se produzca dentro del tiempo prudencial que normalmente se invierte en el trayecto (elemento cronológico); o, lo que es igual, que el recorrido no se vea alterado por desviaciones o alteraciones temporales que no sean normales y obedezcan a motivos de interés particular de tal índole que rompan el nexo causal con la ida o la vuelta del trabajo;
- d) que el trayecto se realice con medio normal de transporte (elemento de idoneidad del medio).

De acuerdo con lo antes expuesto, se puede afirmar que el *elemento teleológico*, el *elemento topográfico* y el *elemento cronológico* están interrelacionados, pues exigen que el accidente ocurra en el camino de ida y de vuelta al trabajo, si bien el primero elemento, se centra la finalidad del desplazamiento (el trabajo); el segundo, en la conexión del domicilio con el lugar de trabajo (el trayecto); y el tercero en el tiempo razonable aplicado en el trayecto (factor temporal).

Así, el *elemento teleológico* requiere o impone que la finalidad principal y directa del desplazamiento sea la de dirigirse al lugar de trabajo o bien de éste a su domicilio³⁷, siendo esencial que no se dé ninguna interrupción arbitraria o innecesaria. En este sentido, las desviaciones del trayecto ya sean por motivos de conveniencia personal, o los que tengan como motivo la gestión de asuntos privados, impedirán la calificación del accidente de trabajo *in itinere*, por la rotura del nexo causal, pues las circunstancias que motivan la interrupción o desviación del trayecto, no guardan ninguna relación con el trabajo³⁸.

³⁵ STS de 29 de marzo de 2007 (RJ 2007/3530).

³⁶ En efecto, la jurisprudencia precedente de la Sala de lo Social del TS, ya se había pronunciado en este sentido, mediante las SSTs de 19 de enero de 2005 (RJ 2005/2534) y de 20 de septiembre de 2005 (RJ 2005/7331).

³⁷ La STS de 29 de septiembre de 1997 (RJ 1997/6851) señala que solamente puede calificarse como accidente laboral *in itinere* el que se produce cuando el «desplazamiento viene impuesto por la obligación de acudir al trabajo» y, por esta razón, «la noción de accidente *in itinere* se construye a partir de dos términos (el lugar de trabajo y el domicilio del trabajador) y de la conexión entre ellos a través del trayecto».

³⁸ La STS de 29 de marzo de 2007 (RJ 2007/3530), descarta la existencia de AT *in itinere*, porque la finalidad principal y directa del desplazamiento era la de realizar una gestión privada relacionada con la declaración de la renta del trabajador, aunque el accidente se haya producido durante la jornada laboral y bajo la autorización del empresario. Tampoco tiene la consideración de accidente *in itinere* el que resulte de un desplazamiento realizado desde el lugar de trabajo al centro de salud, así lo expone la STS de 15 de abril de 2013 (RJ 2013/3839), ni a la inversa, de la consulta médica al centro de trabajo, tal y como como lo indica la STS de 10 de diciembre de 2009 (RJ 2010/2108).

A su vez, el *elemento topográfico* requiere, tal y como se había descrito anteriormente, que el accidente ocurra en el camino de ida y vuelta al trabajo³⁹, exigiendo además, que la ejecución del trayecto se haya iniciado⁴⁰, debiendo tratarse del trayecto normal o habitual e idóneo, de tal manera que un desplazamiento realizado en unas circunstancias o en condiciones no usuales, rompe la relación de causalidad, pues el trayecto es el elemento que conecta el domicilio del trabajador con el lugar de trabajo⁴¹.

En lo que respecta al domicilio del trabajador, la doctrina del TS lo ha configurado de forma amplia y flexible⁴², en orden a la «*evolución en las formas de transporte*» y en las «*costumbres sociales*» y, por esta razón, la noción de domicilio ha de ampliarse «*para incluir lugares de residencia o, incluso de estancia o comida distintos de la residencia principal del trabajador*». Sin embargo, «*esta ampliación opera a partir de criterios de normalidad dentro de los que se produce una conexión también normal entre el desplazamiento y el trabajo*»⁴³.

³⁹ SÁNCHEZ PÉREZ, J. *La configuración jurídica del accidente de trabajo*. [En línea]. Granada, 24 de octubre de 2012 [fecha de consulta: 24-05-16] [Acceso gratuito] <http://www.academia.edu/7637453/La_configuraci%C3%B3n_jur%C3%ADdica_del_accidente_de_trabajo>

El autor indica que del 156.2 a) de la LGSS se puede deducir que el accidente ha de producirse en el trayecto y no en el domicilio del trabajador, ni tampoco en el trabajo, pues en el primer caso se trata de un accidente común y en el segundo de un AT ordinario. El domicilio, según la jurisprudencia funciona como un lugar o punto de referencia, ya sea de partida o de destino.

⁴⁰ Ello significa, según la STS de 26 de febrero de 2008 (RJ 2008/3033), que «*el trabajador que está todavía en el domicilio, antes de salir o después de entrar en él, no está en el trayecto protegido y, por tanto lo que en él acaezca no es accidente in itinere*». Por lo contrario, «*cuando el trabajador desciende las escaleras del inmueble en el que se ubica su vivienda ya no está en el espacio cerrado, exclusivo y excluyente para los demás, constitucionalmente protegido, sino que ya ha iniciado el trayecto que es necesario recorrer para ir al trabajo, transitando por un lugar de libre acceso para los vecinos y susceptible de ser visto y controlado por terceras personas ajenas a la familia*». En este caso, la ejecución del desplazamiento se ha iniciado con la finalidad de acudir al lugar de trabajo y, por lo tanto, cabe concluir que el acaecimiento de un accidente en este punto del trayecto, recibe la calificación de accidente laboral *in itinere* al que se refiere el artículo 156.2 a) de la LGSS.

⁴¹ SÁNCHEZ PÉREZ, J. *La configuración jurídica del accidente de trabajo*. [En línea]. Granada, 24 de octubre de 2012 [fecha de consulta: 24-05-16] [Acceso gratuito] <http://www.academia.edu/7637453/La_configuraci%C3%B3n_jur%C3%ADdica_del_accidente_de_trabajo>

Por este motivo, la STS de 28 de febrero de 2001 (RJ 2001/2826), no ha considerado como accidente *in itinere* el de circulación sufrido por el trabajador que decide acompañar a otra persona ajena al trabajo, a su domicilio, después de terminada su jornada laboral, por la falta de relación con el trabajo y su domicilio habitual.

⁴² La STS de 26 de diciembre de 2013 (RJ 2014/371), señala que «*el punto de salida para el trabajo o de retorno desde éste "puede ser o no el domicilio del trabajador". Pero esta afirmación no debe aislarse de su contexto, en el que no se prescinde de este segundo término, sino que simplemente se aplica un criterio flexible en orden a la consideración de lo que a estos efectos debe entenderse por domicilio*».

⁴³ En este sentido se pronuncia la STS de 20 de septiembre de 2005 (RJ 2005/7331). De este modo, se ha considerado como domicilio el de la temporada de verano (SSTS de 16 de octubre 1984 y de 8 de junio de 1987). No así, en el caso del domicilio de otros familiares, cuando éste no constituye la residencia principal del trabajador, pues ampliar como domicilio habitual del trabajador el de cualquier familiar próximo desorbita el riesgo profesional (SSTS de 29 de septiembre de 1997 (RJ 1997/6851); 17 de diciembre de 1997 (RJ 1997/9484) y de 19 de enero de 2005 (RJ 2005/2534).

Dicho lo anterior, el domicilio del trabajador no viene a ser exclusivamente el de «*la sede jurídica de la persona*» del artículo 40 del Real Decreto de 24 de julio de 1889, por el que se publica el Código Civil (en adelante CC), pudiendo éste trasladarse temporalmente a otro lugar, por razones de trabajo (donde vive el trabajador durante los días laborables). Ello se justifica, porque la interpretación de las normas han de adaptarse a la realidad social de cada momento, como lo impone el artículo 3 del CC. De esta manera, se tendrá en cuenta la evolución de las nuevas formas de organización del trabajo y de éste en el hogar familiar, pues ello comporta la movilidad funcional de los trabajadores y constantes adaptaciones en el lugar de trabajo⁴⁴.

El *elemento cronológico*, tal y como su nombre indica, se refiere al tiempo empleado en el desplazamiento entre domicilio y lugar de trabajo y a la inversa⁴⁵, de manera que el recogido no pueda verse alterado por interrupciones o desviaciones que no sean normales y que obedezcan a intereses particulares. Al igual que los anteriores, este elemento suele valorarse con una cierta flexibilidad, por lo que una interrupción o desviación en el trayecto no impide la calificación de accidente *in itinere* siempre y cuando medie alguna circunstancia que motive la detención del trabajador, que obviamente, ha de estar justificada y ha de encuadrarse en los parámetros de razonabilidad en lo que respecta a la duración normal del recorrido⁴⁶.

Finalmente, el *elemento de «idoneidad de medios»* requiere que el desplazamiento se realice mediante cualquier medio de transporte habitual, ya sea público, privado e incluso caminando⁴⁷, cuyo uso no entrañe ningún riesgo grave e inminente, no siendo necesario que el trabajador utilice siempre el mismo medio de transporte⁴⁸.

3.2. El accidente de trabajo en misión

El *accidente en misión* es una modalidad específica de AT que carece de una definición legal, siendo la jurisprudencia que ha ido perfilando su significado, contenido y alcance⁴⁹.

⁴⁴ STS de 26 de diciembre de 2013 (RJ 2014/371).

⁴⁵ En este sentido, la STS de 26 de diciembre de 2013 (RJ 2014/731), resuelve un litigio en el que el trabajador sufre un accidente de circulación a las 21:15 de la noche cuando regresaba desde su domicilio de fin de semana a la residencia habitual durante los días laborables, decretando que se trata de un accidente *in itinere*, dado que se cumple el requisito teleológico, pues la finalidad del desplazamiento es el trabajo y, también el cronológico, pese a que el accidente haya tenido lugar por la noche de un domingo y el trabajador se incorporara al trabajo a las 8:00 de la mañana de lunes, por considerar que el desplazamiento desde el domicilio de finales de semana a la residencia habitual, se realizó por motivos laborales, con la finalidad de obtener un mayor descanso y, por consiguiente, un mejor rendimiento laboral.

⁴⁶ SÁNCHEZ PÉREZ, J. *La configuración jurídica... op. cit.*, p. 178.

⁴⁷ En la actualidad, según la STSJ de Cataluña 4251/2014, de 12 de junio de 2014 (AS 2014/1862), el patín o monopatín son medios idóneos de transporte a efectos de la calificación de accidente *in itinere*.

⁴⁸ SÁNCHEZ PÉREZ, J. *La configuración jurídica... op. cit.*, p. 181.

⁴⁹ SSTS de 16 de septiembre de 2013 (RJ 2013/7306) y 24 de febrero de 2014 (RJ 2014/2771).

Así, el *accidente en misión* es aquel que se produce fuera del lugar de trabajo, cuando el empresario (o alguien en quien éste delegue) envía al trabajador a realizar sus funciones o cualquier otras en un lugar distinto al de trabajo, es decir, corresponde a los desplazamientos del trabajador y a las funciones a desempeñar para el cumplimiento de las instrucciones proporcionadas por el empresario, en un lugar de trabajo distinto al usual.

La misión se constituye de dos elementos conectados con la prestación de servicios del trabajador: el desplazamiento para cumplir la misión y la realización del trabajo en que consiste la misma⁵⁰. Por ello, para poder calificar un *accidente en misión* como laboral, es necesario atender a estos dos elementos, dado que no es lo mismo que el accidente se produzca durante el desplazamiento que durante el desarrollo de las funciones encomendadas en la misión.

A efectos de tal calificación, la STS de 24 de febrero de 2014 señala que la «*protección del desplazamiento presenta cierta similitud con la del accidente «in itinere», en la medida que el desplazamiento se protege en cuanto que puede ser determinante de la lesión*»⁵¹, en lo que respecta al «*accidente que se produce en la realización del trabajo que constituye el objeto de la misión, su régimen es el normal del art. 115.1 LGSS*»⁵².

Al tenor de la citada sentencia y a la doctrina del TS, se puede inferir que en esta modalidad de AT es preciso tener en cuenta los siguientes aspectos:

En primer lugar, si el accidente se produce en el *desplazamiento* éste recibirá la calificación de AT, siempre que el mismo sea el factor determinante de la lesión, lo que viene a ser, la exigencia de una causalidad directa. Por el contrario, si el accidente se produce durante el desarrollo de las *funciones objeto de la misión*, bastaría para la calificación de AT que éste se haya producido «*con ocasión del trabajo*»⁵³, sin que sea necesario una causalidad directa del accidente (o lesión producida) con el trabajo, rigiéndose de esta manera por lo dispuesto en el artículo 156.1 de la LGSS.

⁵⁰ STS 24 de febrero de 2014 (RJ 2014/2771).

⁵¹ En efecto, el contenido del *accidente en misión*, se constituye como una derivación del accidente *in itinere* - SSTS de 24 de febrero de 2014 (RJ 2014/2771). y STS 24 de septiembre de 2001 (RJ 2002/595)- pero ambas figuras no pueden confundirse, pues ostentan una autonomía e identidad propias, en lo que respecta a sus características y regulación jurídica. En este sentido, al igual que el accidente *in itinere* se exige que el desplazamiento esté justificado por la prestación de servicios y no por cualquier otra circunstancia de carácter personal o que no tenga ningún tipo de vinculación con el trabajo.

⁵² El actual 156.1 LGSS.

⁵³ PÉREZ ALONSO, M^a. A. Las distintas formas de Accidente de Trabajo. A PÉREZ ALONSO, M. A. *El accidente de trabajo y la Enfermedad Profesional*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015. 369 pp. 978-84-9086-455-5. pp. 17-51.

En segundo lugar y en principio, la *presunción de laboralidad*⁵⁴ del accidente se amplía a todo el tiempo que el trabajador está desplazado, en consideración a la prestación de sus servicios, mediante el cual aparece sometido a las decisiones del empresario, incluso sobre su alojamiento y medios de transporte tal y como se señala en la STS 24 de septiembre de 2001⁵⁵.

No obstante, en ulteriores sentencias del TS, se ha matizado o rectificado en parte el anterior criterio, por considerar que *«no todo lo que sucede durante la misión tiene una conexión necesaria con el trabajo, cuando ni es propiamente desplazamiento, ni tampoco realización de la actividad laboral»* máxime cuando el accidente se dé en periodos ajenos al trabajo, de descanso o de actividades de carácter personal⁵⁶ y por este motivo, no se considera correcto el precedente criterio que defendía que mientras dure la misión el trabajador se encuentra en el tiempo y lugar de trabajo, incluso cuando se trate de periodos ajenos a la prestación de servicios, de descanso o de actividades de carácter personal.

Por último y también a efectos de la presunción de laboralidad (del artículo 156.3 de la LGSS) es relevante señalar que el *lugar de trabajo «es todo lugar en que se está por razón de la actividad encomendada, aunque no sea el lugar de trabajo habitual»*⁵⁷.

De acuerdo con lo que se acaba de exponer, no tendrá la consideración de accidente en misión el sufrido por el trabajador cuando existe una interrupción en el trayecto para sus quehaceres privados⁵⁸. Por otra parte, en lo que respecta al tiempo que dura la misión, la

⁵⁴ Como se puede observar, en el accidente en misión opera la presunción de laboralidad del artículo 156.3 de la LGSS (interviniendo para su calificación los factores de tiempo y lugar de trabajo), mientras que en el accidente *in itinere* no opera tal presunción ya que se exige la concurrencia de los preceptivos elementos que caracterizan este tipo de accidente (teleológico, topográfico, cronológico y de idoneidad de medios).

⁵⁵ En esta sentencia se explica por qué se considera como tiempo y lugar de trabajo, todo el tiempo que dure la misión, pues entiende que al igual que el accidente *in itinere* donde existe una protección por AT, durante el trayecto entre domicilio habitual y lugar de trabajo (y viceversa), con más razón ha de extenderse la protección por AT *«cuando la prestación de servicios y sus condiciones y circunstancias impiden al trabajador aquel regreso [...] ya que el trabajador «itinerante», está en ese itinerario desde que abandona su domicilio hasta que vuelve a él, cuando concluye las tareas que tiene encomendadas»*. Por otra parte, en este caso concreto, el tiempo de descanso también se considera como tiempo de trabajo, a efectos de la presunción de laboralidad, pues aunque el infarto de miocardio le sobrevino fuera de las horas de trabajo, el trabajador permanece bajo de la dependencia de la empresa, y a razón de la prestación de los servicios objeto de la misión se *«impide al trabajador reintegrarse a su vida privada, al domicilio familiar y a la libre disposición sobre su propia vida»*.

⁵⁶ SSTs de 6 de marzo de 2007 (RJ 2007/1867) y 24 de febrero de 2014 (RJ 2014/2771).

⁵⁷ STS de 16 de septiembre de 2013 (RJ 2013/7306), en base a las SSTs de 26 de diciembre de 1988 (RJ 1988/9909), 4 de mayo de 1998 (RJ 1998/4091), 11 de julio de 2000 (RJ 2000/7409), 24 de septiembre de 2001 (RJ 2002/595), entre otras.

⁵⁸ La STS de 10 de febrero de 1983 (RJ 1983/580) no considera accidente en misión el sufrido por un trabajador que interrumpe el desplazamiento realizado en el cumplimiento de las ordenes empresariales, para ir a la playa y muere a causa de asfixia por inmersión.

jurisprudencia excluye algunos tiempos de descanso⁵⁹, lógicamente, atendiendo a las circunstancias concretas de cada caso.

Por ende, cabe añadir que no cualquier supuesto en el que medie un desplazamiento puede encuadrarse como AT en misión, como es el caso de la actividad de transporte, ya que la prestación de servicios habitual consiste en un desplazamiento permanente y continuo por parte del trabajador, por lo que, en estos casos, no existe un desdoblamiento entre el trabajo y el desplazamiento, que es propio de la misión⁶⁰ y, por lo tanto, en un principio, no se puede catalogar como accidente en misión el que ocurra en el desarrollo de las actividades de transporte, si bien en caso de accidente, el mismo puede recibir la calificación de AT, pero no en misión.

4. Particularidades en la delimitación del concepto de AT

Según el artículo 156.5 de la LGSS la *imprudencia profesional* del trabajador así como la *concurrencia de culpa civil o criminal* de un tercero no impiden la clasificación de un accidente como AT. No así en los supuestos de *fuerza mayor extraña al trabajo*, o bien en el caso de *dolo o imprudencia temeraria* del trabajador accidentado ya que ocasionan la rotura del nexo causal entre el trabajo y el accidente (art. 156.4 LGSS).

Acto seguido se especificaran cada uno de estos elementos que pueden intervenir en un accidente y que puede determinar su inclusión o no como accidente de carácter laboral.

4.1. Imprudencia profesional versus imprudencia temeraria y dolo

La imprudencia profesional y la imprudencia temeraria son figuras jurídicas distintas que derivan de una conducta del trabajador y que, dependiendo de la concurrencia de un u otro tipo de imprudencia, se desencadenan consecuencias jurídicas distintas en la calificación de un accidente como de trabajo.

Por ello, resulta interesante el planteamiento de una serie de cuestiones: ¿Cuál es la diferencia entre imprudencia profesional (art. 156.5 LGSS) e imprudencia temeraria (art. 156.4 LGSS)? ¿Y la diferencia entre dolo e imprudencia temeraria? ¿Qué condiciones

⁵⁹ La STS de 6 de marzo de 2007 (RJ 2007/1867), rechaza la calificación de accidente en misión cuando el trabajador se encontraba descansando en un hotel, por considerar que «*la lesión se produce fuera de la ejecución del trabajo y sin ninguna evidencia de que el trabajo previamente realizado hubiese desencadenado la afección*».

⁶⁰ En este sentido las SSTs de 6 de marzo de 2007 (RJ 2007/1867) y 19 de julio de 2010 (RJ 2010/4886) expresan que en estos casos «*no estamos ante una misión específica en el marco de un trabajo que se desarrolla normalmente en un lugar determinado y se encarga al trabajador la realización de un servicio en otro lugar, sino ante una actividad de transporte -la actividad de la empresa es la realización de mudanzas-, que consiste precisamente en un desplazamiento permanente del trabajador como forma de cumplir la prestación de servicios. No se produce, por tanto, el desdoblamiento entre el trabajo y desplazamiento, que es propio de la misión típica, pues el trabajo normal consiste precisamente en el desplazamiento, en la actividad de realizar el transporte*».

son necesarias para clasificar la imprudencia de una manera u otra? ¿Cómo interactúa la imprudencia profesional o la imprudencia temeraria con el accidente de trabajo?

Desde un punto de vista jurídico, delimitar la existencia de una posible imprudencia (ya sea profesional o temeraria) del trabajador es una ardua tarea, dado que estamos ante una materia extremadamente casuística. Así las cosas, los Tribunales han ido creando un repertorio doctrinal con aras a delimitar los tipos de imprudencia y sus respectivas consecuencias jurídicas.

La imprudencia profesional se define como aquél acto u omisión que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira (art. 156.5 a) LGSS). Se trata pues de:

Una excesiva confianza del empleado en su actuación, como consecuencia del ejercicio habitual de su trabajo, debido a una disminución del control consciente de su actuar, sustituido por un automatismo inconsciente. Tal conducta se inserta en una serie de circunstancias como la reiteración de actuaciones semejantes en ocasiones anteriores sin que se produjera ningún daño, en definitiva la falta de una conciencia del riesgo asumido⁶¹.

Por este motivo, los Tribunales consideran que la imprudencia profesional no es suficiente para destruir la relación de causalidad entre la lesión y el trabajo⁶².

En contrapartida la imprudencia temeraria⁶³ se define como aquella conducta en la que el trabajador asume voluntariamente «*riesgos manifiestos, innecesarios y especialmente graves, ajenos a la conducta usual de las personas*»⁶⁴, reflejando «*un patente y claro desprecio del riesgo y de la prudencia más elemental exigible*»⁶⁵. En otras palabras, la conducta temerariamente imprudente excede de la normal de una persona asumiendo «*un riesgo innecesario que pone en peligro la vida o los bienes, sometiéndose el trabajador de forma inmotivada, caprichosa y consciente a un peligro cierto*»⁶⁶.

⁶¹ STSJ del País Vasco 732/1998, de 3 de marzo de 1998 (AS 1998/1287).

⁶² SSTS de 18 de septiembre de 2007, 13 de marzo de 2008 (RJ 2008/3040)

En la STS de 13 de marzo de 2008 (RJ 2008/3040) se expone una de las razones o fundamento jurídico por el cual las imprudencias profesionales no son suficientes para la rotura del nexo causal entre lesión y trabajo, pues considera que «*la legislación social, a efectos de la protección de la contingencia de accidente laboral, trata de «defender» al trabajador de toda falta de cuidado, atención o negligencia, que no lleve a una calificación como imprudencia temeraria, y se cometa dentro del ámbito de su actuación profesional.*»

⁶³ Cabe apuntar que el concepto de imprudencia temeraria en el ámbito laboral, no tiene la misma acepción que en el ámbito penal, pues en este último –la imprudencia grave penal- tiene por objeto proteger al colectivo social de las conductas imprudentes, mientras que la imprudencia laboral comporta la pérdida de protección de un riesgo cubierto (STS de 10 de mayo de 1988 (RJ 1988/3595)).

⁶⁴ SSTS 10 de mayo de 1988 (RJ 1988/3595).y 18 de septiembre de 2007 (RJ 2007/8446).

⁶⁵ SSTS 16 de julio de 1985 (RJ 1985\3787), 18 de septiembre de 2007 (RJ 2007/8446) y STSJ de Andalucía (Málaga) 1200/2000, de 23 de junio de 2000 (AS 200/2421).

⁶⁶ SSTS de 16 de julio de 1985(RJ 1985\3787) y 18 de septiembre de 2007 (RJ 2007/8446).

Para la existencia de una conducta temerariamente imprudente y la rotura del nexo causal entre el accidente y el trabajo, la STS de 18 de septiembre de 2007 entiende que deben concurrir las siguientes notas: ^{a)} el trabajador debe estar consciente de la existencia del peligro; ^{b)} el peligro tiene que ser previsible; ^{c)} la conducta del trabajador ha de ser, en cierto modo, voluntaria, despreciando el riesgo, actuando con una gravedad excepcional e inobservando la mínima prudencia elemental exigible.

Una cuestión a tener en cuenta es la distinción entre la *imprudencia temeraria* y el *dolo*. La diferencia entre ambas figuras radica en la intencionalidad y/o premeditación que está presente en el dolo pero no así en quien actúa con temeridad, por otras palabras, el dolo es un acto consciente, deliberado y racional, en el que el trabajador actúa contraviniendo las obligaciones contraídas para alcanzar un determinado fin, como sería el caso de provocar un accidente y, por consiguiente lesionarse de manera premeditada, para obtener las prestaciones correspondientes⁶⁷.

En la práctica, distinguir entre ambas clases de imprudencia, es una tarea de gran complejidad, porque depende de las circunstancias concurrentes de cada caso. Como es ya sabido, la concurrencia de imprudencia temeraria o dolo, rompen el nexo causal entre accidente y trabajo (art. 156.4 LGSS), lo que conlleva a la pérdida de la protección vinculada al AT, y por ello, ambas conductas (temerarias o dolosas) han de apreciarse, según los Tribunales, de una forma restrictiva y su concurrencia ha de tener por causa motivos extralaborales⁶⁸, dado que en la mayoría de casos la imprudencia temeraria puede quedar absorbida por la profesional, de manera que «*imprudencias temerarias en el sentir común pueden no serlo en contexto profesional*»⁶⁹.

Resumidamente, la imprudencia profesional es la que deriva del ejercicio habitual de un trabajo y la confianza que éste inspira, y por este motivo (entre otros que se estudiarán más adelante)⁷⁰ se mantiene la calificación de un accidente como de trabajo (art. 156.5 a)

⁶⁷ STSJ de Castilla La Mancha 472/2006, de 16 de marzo de 2006 (AS 2006/1494).

⁶⁸ La STS de 11 de marzo de 1976 (RJ 1976/1204) -citada en la STSJ de Madrid 875/2003, de 23 de junio de 2003 (AS 2003/3843)- indica que «*no puede haber temeridad en la imprudencia profesional; por ende, la imprudencia temeraria debe precisamente venir de motivaciones ajenas al trabajo objeto de la relación laboral. La imprudencia es exonerante si el acto es grave, anormal y extraordinario, y no guarda relación alguna con el trabajo; si consistió en una imprudencia extra profesional, o si, además de temeraria sólo tiene una conexión remota con el trabajo, o es un acto arriesgado o innecesario para la actividad laboral*».

⁶⁹ ALONSO OLEA, M.; TORTUERO NAVARRO, J. L. *Instituciones de Seguridad Social*, Cívitas. Madrid: Cívitas Ediciones, 1995. 9788447005062, citado por SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2009, núm. 84. p. 61.

⁷⁰ En lo relativo al deber de protección frente a los riesgos laborales del art. 14 y los principios de la acción preventiva del art. 15 de la LPRL.

LGSS). En contrapartida, el dolo y la imprudencia temeraria de un trabajador son conductas de tal gravedad que quiebran la relación de causalidad entre lesión y trabajo (art. 156.4 b) LGSS), y por consiguiente, comportan a la calificación del accidente como no laboral o enfermedad común.

4.2. La imprudencia simple

La imprudencia simple es una clase de conducta, realizada por el trabajador, distinta a las nombradas en el artículo 156 de la LGSS (imprudencia profesional, temeraria y dolo). Así, la imprudencia simple es aquella conducta o comportamiento del trabajador derivada del cansancio, los despistes o distracciones. Este tipo de imprudencia se infiere del artículo 15.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), cuando en este se recoge que «*la efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador*»⁷¹.

Así, la imprudencia simple, puede identificarse como una «*conducta poco cuidadosa del trabajador, pero, en cualquier caso, exenta de temeridad y, como contraposición a la imprudencia profesional, desvinculada de la prestación de servicios*»⁷², al no resultar propiamente de la realización del trabajo, sino que deriva de factores meramente humanos. En la práctica, la imprudencia simple es un concepto que se utiliza con más frecuencia para justificar las lesiones sufridas por el trabajador en sus desplazamientos *in itinere*, es decir, en el trayecto protegido, pues en este caso, no es adecuado hablar de imprudencia profesional en sentido estricto⁷³.

No obstante lo dicho, en algunos pronunciamientos se equipara la imprudencia profesional con la simple, tratándose, en este sentido, de términos alternativos que recogen una misma realidad⁷⁴. En efecto, es lo que sucede con la STSJ de Andalucía, Sevilla 249/2009, de 22 de enero de 2009, cuando utiliza la expresión «*imprudencia profesional simple*», para referirse a la imprudencia profesional en que había incurrido un trabajador al depositar toda la confianza en su capacidad y habilidad personal, infravalorando el riesgo inminente al que estaba expuesto, sin esperar que con su actuación se produciría el accidente.

⁷¹ SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *op. cit.*, p.60.

⁷² MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. ¿Impide la ingesta de drogas con motivos terapéuticos la calificación de un accidente de tráfico como accidente de trabajo in itinere? *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, 2008, núm. 13, pp. 17-25. Citado por SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *op. cit.*, p.60.

⁷³ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. ¿Impide la ingesta de drogas con motivos...? pp. 17-25. Citada por SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *op. cit.*, p.60.

⁷⁴ STSJ Castilla-La Mancha 472/2006, de 16 de marzo de 2006, citada por SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. *op. cit.*, p. 61.

En suma, la determinación de las conductas imprudentes, ya sea profesional y/o simple, temeraria o dolosa, ha de apartarse de valoraciones generales, es decir, no hay un criterio genérico o universal para tal calificación, sino que la apreciación de la concurrencia de cualquiera de estas conductas, es cuestión de concreción casuística.

4.3. Intervención de un tercero

Según lo expuesto en el artículo 156.5 b) de la LGSS, no impedirá la calificación de AT «*la concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo*».

Se trata de supuestos en los que el accidente se produce por una actuación de otra persona distinta al trabajador, ya sea el empresario, otro trabajador o un tercero, siempre y cuando la producción del accidente guarde relación con el trabajo. Como es de esperar, en estos supuestos, no existe una doctrina unívoca que determine la relación de causalidad cuando se produce una agresión de un compañero o tercero, hacia el trabajador lesionado o accidentado, para la calificación del accidente como de trabajo⁷⁵.

A priori, no podrá catalogarse como AT la muerte o lesión de un trabajador provocada por un compañero de trabajo motivado por razones de carácter personal. No obstante, cuando los hechos acaecen durante el tiempo y lugar de trabajo, sí que reciben tal calificación.

En esta línea, según la STS de 27 de diciembre de 1975⁷⁶, recibe la calificación de AT el accidente sufrido por un trabajador que fallece en el centro de trabajo, mientras realizaba las labores preparadas, premeditadamente, por su compañero (sujeto agresor), con la intención de causar una lesión a la víctima, al pensar que éste mantenía una relación sentimental con su esposa. Sin embargo, la STS de 20 de junio de 2002, en unas circunstancias similares, ha denegado la calificación de AT, por producirse la agresión en el trayecto al centro de trabajo, al responder a una motivación claramente ajena al mismo. En relación con lo que se acaba de exponer anteriormente, resulta interesante la referencia a la STS de 20 de febrero de 2006, dictada en unificación de doctrina relativa al caso del «*asesino de la baraja*», que versa sobre el fallecimiento de un trabajador a manos de un agresor que, aleatoriamente, decide poner fin a la vida de la víctima con un tiro en la

⁷⁵ MARTÍN VALVERDE, A.; GARCÍA MURCIA, J. *Tratado Práctico de Derecho... op. cit.*

⁷⁶ Sentencia citada por la STS de 14 de octubre de 2014 (RJ 2014/6323).

cabeza, cuanto ésta esperaba el autobús para dirigirse a su domicilio desde su lugar de trabajo una vez finalizada la jornada laboral.

La sentencia nombrada anteriormente expone que ha de excluirse la calificación de AT cuando la agresión que sufre el trabajador por parte de un tercero (ya sea en lugar de trabajo o *in itinere*) obedece a razones de carácter personal entre agresor y agredido. Pero en este caso, entre el agresor y el trabajador agredido, no existía relación previa por lo que el TS consideró que en este caso, debido a las circunstancias concurrentes, entra dentro de la consideración de caso fortuito, al tratarse de un hecho imprevisible o que previsto fuera inevitable y, por consiguiente, lo ha declarado como AT.

Otro caso similar es el resuelto en la STS de 3 de mayo de 1988, en el que trata de la muerte de un trabajador por un acto terrorista, mientras realizaba sus funciones de mensajería, catalogando tal acaecimiento como accidente laboral por guardar relación con el trabajo ya que el accidente *«acaeció con ocasión de su trabajo -si no hubiera estado trabajando no le habría ocurrido-. [...]Se tratará de un «accidente en misión» sin que lo impida la responsabilidad criminal del autor del atentado»*⁷⁷.

4.4. Fuerza mayor

El artículo 156.4 de la LGSS expone que no tendrán la consideración de accidente de trabajo *«los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente»*.

De acuerdo con lo expuesto, es importante discernir qué se entiende por *«fuerza mayor ajena al trabajo»*, dado que ni la Ley ni la jurisprudencia proporcionan una definición concreta y aclaratoria de este concepto⁷⁸. En este sentido, la legislación civil, concretamente el artículo 1105 del CC, expresa lo siguiente: *«Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran*

⁷⁷ En la misma línea, las SSTS de 14 de diciembre de 1981 (RJ 1981\5081) y 21 de diciembre de 1982 (RJ 1982\7877), calificaron como *«accidentes de trabajo in itinere el fallecimiento de la víctima de un atentado y la muerte a mano airada, respectivamente, en cuanto la víctima se encaminaba a su quehacer habitual al ser asesinado»*.

⁷⁸ De acuerdo con GARCÍA OVIEDO, C. *Tratado elemental de Derecho Social*. Madrid: Epesa, 1946, 328 pp., citado por SÁNCHEZ PÉREZ, J. *La configuración jurídica... op. cit.*, p. 242, ha de distinguirse el concepto de fuerza mayor del caso fortuito, ya que la primera resulta de un fenómeno resultante de causas naturales, *«irresistibles e inevitables»*, como sería la inundación, el terremoto, el rayo, etc., mientras que el caso fortuito es el *«acontecimiento imprevisible, derivado del azar y sin relación con causa aparente»*, como por ejemplo la reacción agresiva de un animal, la explosión de una caldera, etc.

inevitables»⁷⁹. Transponiéndose este texto normativo al ámbito laboral, puede deducirse que la fuerza mayor extraña al trabajo, se refiere al suceso imprevisible e inevitable y, por lo tanto, no puede ser prevenido o evitado por el empresario, y por este motivo, no se le podrá exigir prevención alguna y mucho menos responsabilidades por el acaecimiento de un accidente por fuerza mayor ajena al trabajo⁸⁰, ya que además, se produce la rotura del nexo causal, elemento imprescindible para la calificación de un accidente como de trabajo.

En definitiva, la fuerza mayor, como un suceso imprevisible e inevitable, excluye de la calificación de accidente laboral cualquier accidente que se haya producido sin ningún tipo de vinculación con el trabajo, y que sea producto de factores ajenos al mismo. Sin embargo, a efectos de la legislación laboral, la fuerza mayor extraña al trabajo no engloba los fenómenos de la naturaleza, así lo expresa el mismo artículo 156.4 de la LGSS: «*en ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza*»⁸¹, ampliando así la protección por AT (y por consiguiente la responsabilidad objetiva del empresario), ya que los mismos son susceptibles, muchas de las veces, de previsión y prevención⁸².

Por último, añadir que la jurisprudencia sobre este tipo de exclusión de AT no es muy frecuente, pues se tiende a buscar la conexión, aunque sea remota, para catalogar el accidente como laboral⁸³, por ello puede afirmarse que son escasos los casos en los cuales

⁷⁹ A efectos jurídicos y de acuerdo con el Código Civil y la jurisprudencia civil (STS 2178/2008, de 28 de abril de 2008), la fuerza mayor y el caso fortuito se tratan como dos entidades diferentes, aunque habitualmente se les da un tratamiento similar, pudiendo, en ocasiones, confundirse cuando realmente se trata de dos figuras jurídicas distintas. En el ámbito laboral, las circunstancias concurrentes en un accidente pueden conllevar a la calificación de AT, cuando intervenga el caso fortuito (como por ejemplo, el caso del «asesino de la baraja»- STS de 20 de febrero de 2006- citado anteriormente), no así cuando se trata de fuerza mayor ajena al trabajo.

⁸⁰ Por ello es importante distinguir entre la fuerza mayor y el caso fortuito, pues la intervención de una figura u otra figura, se podrá determinar la existencia o la exoneración de responsabilidad empresarial por AT, que se desarrollará con más profundidad en el capítulo III de este trabajo.

⁸¹ El legislador excluye los «fenómenos de la naturaleza» de la «fuerza mayor ajena al trabajo», lo que conlleva a una ampliación de la protección por AT, así como de la responsabilidad objetiva del empresario o por riesgo profesional. No obstante, ha de tenerse en cuenta la exclusión de los riesgos catastróficos, contemplada en el artículo 160 de la LGSS, ya que en ningún caso son objeto de protección por el RGSS.

⁸² SÁNCHEZ PÉREZ, J. *La configuración jurídica... op. cit.*, p. 242.

⁸³ Como es el caso de la STSJ de Aragón 284/2008, de 9 de abril de 2008 (JUR 2008/310642) que considera AT la muerte de un trabajador, en el lugar de trabajo, provocada por un desprendimiento de la pared donde se encontraba el mismo cumpliendo órdenes del empresario. Asimismo, ha considerado que el desprendimiento de rocas no puede imputarse a fuerza mayor extraña al trabajo ya que lo equipara a las fuerzas de la naturaleza con las siguientes palabras: «*el desprendimiento de rocas es un fenómeno de la naturaleza análogo a «la insolación o el rayo» y por lo tanto no constituye un supuesto de fuerza mayor extraña al trabajo, de lo que se colige el carácter laboral del accidente mortal, por no concurrir la circunstancia excluyente de fuerza mayor*».

la intervención de la fuerza mayor ajena al trabajo determine la denegación de la contingencia protegida por AT, es decir, la tipificación de un accidente como laboral.

5. Exclusiones legales del concepto de AT

Una vez expuestos todos los elementos constitutivos de AT, cabe indicar finalmente las exclusiones legales del concepto de AT. Así, en conformidad con lo expuesto en el artículo 156.4 apartados a) y b) de la LGSS, no tendrán la consideración de accidente de trabajo toda lesión provocada por fuerza mayor ajena al trabajo (excepto la insolación, el rayo y otros fenómenos de la naturaleza), así como el accidente que se produzca por dolo o imprudencia temeraria del trabajador y todas aquellos sucesos que nada tienen que ver con el trabajo, pues estas circunstancias desvirtúan la relación de causalidad preceptiva en la declaración de un accidente como de trabajo.

CAPÍTULO II. LOS DEBERES EMPRESARIALES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

En este capítulo se detallaran las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo. También se hará referencia a las obligaciones en esta materia para los trabajadores por cuenta ajena. La concreción de tales obligaciones empresariales, se conecta de forma directa e inmediata con la responsabilidad empresarial por AT, en la medida que los incumplimientos de tales obligaciones comportaran la atribución de responsabilidades, y por consiguiente, sus correspondientes consecuencias jurídicas de carácter punitivo y disuasorio.

1. Concepto de empresario

Antes de entrar en el análisis de las obligaciones en materia de seguridad y salud es pertinente exponer el concepto de empresario, pues tal definición es relevante para poder indagar cuál es el sujeto obligado a proporcionar a sus trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud y, por consiguiente, para determinar el sujeto responsable (o los sujetos responsables) cuando el trabajador sufre un accidente causado por la prestación de servicios.

A priori, se puede afirmar que tanto las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral como la responsabilidad empresarial por AT, recaerán sobre quien ostente la titularidad de una empresa, sea una persona física o jurídica, de tal manera que para definir el sujeto (o los sujetos) responsable es necesario recurrir al concepto de empresario, proporcionado por el artículo 1.2 del ET, si bien a efectos de responsabilidad civil, el concepto de empresario es más amplio que el proporcionado por estas dos disciplinas nombradas anteriormente, pues la responsabilidad también se atribuye al empresario por actos de otras personas, siempre y cuando éstas actúen bajo las órdenes del mismo⁸⁴.

De este modo, serán empresarios todas las personas físicas o jurídicas, o comunidad de bienes que reciban la prestación de servicios de los trabajadores⁸⁵, ya sea por medio de

⁸⁴ CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario en el ámbito de los riesgos laborales*. 1^a. ed. Madrid: La Ley, 2010. 365 pp. 978-84-8126-740-2. p.101. Según la autora, se trata del dependiente o auxiliar, entendiéndose como tal toda aquella persona que presta servicios para otra, aun cuando no medie un contrato de trabajo o de prestación de otro tipo de servicios, siendo suficiente que la persona en cuestión actúe bajo las instrucciones de otra persona (el empresario).

⁸⁵ Se refiere a los «trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario» (art. 1.1 ET).

una relación laboral directa, o mediante la intervención de Empresas de Trabajo Temporal (en adelante ETT) legalmente constituidas (apartados 1 y 2 del art. 1 ET)⁸⁶.

2. Los deberes empresariales de protección del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo

Las obligaciones contraídas por el empresario o empleador en materia de prevención de riesgos laborales se concretan en una serie de deberes, principales y accesorios, que vienen delimitados en el contenido básico de la LPRL (Capítulo III, arts. 14 al 29) así como en los reglamentos de desarrollo. Este conjunto de deberes hacen posible la concreción del deber genérico de protección eficaz frente a los riesgos laborales a los que pueden estar expuestos los trabajadores en el desarrollo de su trabajo.

El derecho del trabajador a una *protección «eficaz»* en materia de seguridad y salud en el trabajo, tiene como contrapartida el correlativo deber empresarial de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, extensible también a las Administraciones Públicas (art. 14.1 LPRL). Así, el citado deber emana de la relación laboral posicionando al empresario como *deudor de seguridad*⁸⁷ frente a los trabajadores y tiene como fundamento legal el reconocimiento constitucional del derecho a la protección de la salud en el trabajo (art. 40.2 CE) y a la protección de la integridad moral y física de la persona del trabajador (art. 15 CE)⁸⁸.

Asimismo, el reconocimiento del derecho a una protección eficaz en el trabajo tiene como objetivo primordial la evitación del daño, donde prima el fin disuasorio y el fomento de la prevención de los riesgos laborales, por ello, se establece un régimen de responsabilidades (administrativas, laborales, penales y civiles) derivadas del incumplimiento de los mandatos legales en materia de seguridad y salud⁸⁹.

⁸⁶ Tal y como se ha nombrado en el Capítulo I (apartado 1.1.1. El trabajo por cuenta ajena), uno de los elementos fundamentales del concepto de AT es el trabajo por cuenta ajena y, lógicamente, la existencia de una relación laboral previa. Así el artículo 1.1 del ET, recoge las notas de laboralidad, siendo ellas el trabajo personal, la voluntariedad, la retribución, la ajenidad y la dependencia o subordinación (refiriéndose a la relación laboral común). De todos modos, en las relaciones laborales de carácter especial también es de aplicación la protección por AT.

⁸⁷ De ello se infiere la naturaleza contractual de este deber u obligación.

⁸⁸ El Tribunal Constitucional (en adelante TC) señala que uno de los fundamentos constitucionales del derecho a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores se encuentra en el art. 15 de la CE que garantiza «la incolumidad corporal» frente a las injerencias o agresiones de terceros, particularmente, frente a los riesgos que se puedan producir en el trabajo, de tal manera que este derecho puede verse lesionado cuando no se respeta el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en los términos del art. 14 de la LPRL (STC 62/2007, de 27 de marzo de 2007 (RTC 2007/62)).

⁸⁹ RIVAS VALLEJO, P. El empleador y su deber de prevención (I). Fundamento y obligaciones generales A RIVAS VALLEJO, P. *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Albacete: Editorial Bomarzo, 2009. 8496721825. p. 160.

Así las cosas, en el Capítulo III de la LPRL se delimitan los siguientes deberes: el deber general o genérico de prevención y protección (mencionado anteriormente); el deber de integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva; el deber de coordinación de actividades empresariales; el deber de vigilancia de la salud; los deberes de información y formación de los trabajadores; el deber de protección especial de determinados colectivos y, por último, las obligaciones empresariales relacionadas con las situaciones de emergencia y de riesgo grave e inminente.

De los deberes antes citados se dedicará especial atención al deber genérico de prevención y protección de los riesgos laborales y al deber de coordinación de actividades empresariales, por ser éstos los que tienen una mayor relevancia para el objeto de estudio (el accidente de trabajo y la responsabilidad empresarial).

2.1. El deber general de prevención y protección de los riesgos laborales

2.1.1. Notas caracterizadoras

El artículo 14 de la LPRL recoge los caracteres del deber de prevención del empresario. Del sentido literal de este precepto legal y de la doctrina judicial se deduce una serie de notas configuradoras de este deber.

El deber de prevención y protección del empresario hacia sus trabajadores, es un *deber genérico* de seguridad, pues engloba «*todos los aspectos relacionados con el trabajo*» que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores, debiendo el empresario adoptar cuantas medidas sean necesarias para hacer efectiva dicha protección (art. 14.2 LPRL)⁹⁰.

El citado deber es también un *deber permanente, dinámico y variable*, ya que requiere una constante actualización atendiendo a los cambios tecnológicos, a las condiciones y formas de ejecutar el trabajo, entre otros aspectos. Ello significa que el empresario deberá

⁹⁰ En este sentido se ha pronunciado la STSJ de Cataluña, de 4 de noviembre de 2008 (JUR 2009/77193) expresando lo siguiente: «*Junto a las especificaciones legales (o deberes preventivos específicos señalados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), el deber de protección que pesa sobre el empresario-deudor (público o privado) de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, comprende la instauración de todas las medidas adecuadas para la prevención del riesgo en todas las fases y circunstancias del proceso productivo, aserto que entronca con el denominado principio de seguridad integrada, que incorpora la prevención en la entera organización del proceso productivo*».

adaptar las medidas preventivas a los requerimientos tanto técnicos, tecnológicos y normativos vigentes en cada momento⁹¹.

La realización de la actividad preventiva (deber de prevención del empresario) es una «obligación de medios», no de resultados⁹², dado que «se trata de una obligación de hacer»⁹³ en la que el empresario ha de evitar la producción del daño, mediante las medias de prevención adecuadas previa evaluación de los riesgos, actuando con el mayor nivel de diligencia exigible⁹⁴.

En otras palabras, esta obligación de hacer va más allá que la mera entrega de los medios preventivos, ya que también se exige un *deber de vigilancia*⁹⁵ empresarial para averiguar si los trabajadores cumplen las medidas de protección, adoptando, cuando necesario, las medidas para hacer efectivas las órdenes empresariales.

Una otra nota característica definidora del deber de seguridad es su carácter *personalísimo*, pues le concierne exclusivamente al empresario la realización de las actividades preventivas, no pudiendo delegarse al trabajador ni a un tercero, ni siquiera mediante la formalización de pactos para eludirla, o cuando exista un patente incumplimiento por parte del trabajador, es decir, el empresario ha de asumir personalmente la obligación de seguridad y protección, sin que los incumplimientos del trabajador le releve de tal obligación.

⁹¹ El artículo 14.2 de la LPRL señala que «el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo». Además, en el artículo 15.1 e) de la misma Ley, sobre los principios de la acción preventiva, el legislador indica que el empresario deberá aplicar las medidas que integran el deber general de prevención, teniendo en cuenta la evolución de la técnica.

⁹² Según SALA FRANCO, T. El deber empresarial de protección al trabajador en materia de Seguridad y salud laboral. *Derecho y salud*, 1996, Vol. 4. nº 1. p. 10, el deber genérico de prevención se refleja en una obligación de medios, no de resultado porque, se centra en proporcionar los medios, cumpliendo con las obligaciones específicas y no tanto en que se produzca o no el resultado dañoso para el trabajador (el AT o la Enfermedad Profesional).

⁹³ En este sentido se pronuncian las SSTs de 3 de marzo de 1998 (RJ 1998/2307) y STSJ de Aragón, de 17 de junio de 2010 (JUR 2010\388540) expresando lo siguiente: «la deuda de Seguridad de la empresa con los trabajadores no se agota con darles los medios normales de protección, sino que viene además obligada a la adecuada vigilancia del contenido de sus instrucciones que deben tender no solo, a la finalidad de proteger a los trabajadores del riesgo genérico que crea o exige el servicio encomendado, sino además de la prevención de las ordinarias imprudencias profesionales».

⁹⁴ Así, JORDANO FRAGA, F. *Obligaciones de medios y de resultado (A propósito de alguna jurisprudencia reciente)*, ADC, 1991. p. 7, citado por CARRANCHO HERRERO, M^a. T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p.265, señala que «el contenido de la prestación del deudor del facere se agota con el simple despliegue o desarrollo de una actividad o conducta diligente –diligencia que puede ser técnico-profesional o común-, sin que se integre en el contenido de la prestación del deudor –en lo debido por éste- el logro o consecución del fin o resultado».

⁹⁵ El deber de vigilancia se encuentra implícito en el artículo 14.2 de la LPRL, cuando se establece que el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva en la empresa.

Sin embargo, la ley sí que permite que el empresario acuda a servicios de prevención internos o externos⁹⁶, pero ello no implica que éste pueda exonerarse de su obligación, sino que dichos servicios están concebidos para materializar o hacer posible la implantación de las medidas de seguridad en la empresa, ostentando pues un carácter instrumental (art. 14 LPRL). A parte de recurrir a estos servicios, el empresario también podrá suscribir una póliza de seguros para cubrir las responsabilidades indemnizatorias que puedan ocasionarse a razón de un posible incumplimiento empresarial⁹⁷, pero nunca en el caso del recargo de prestaciones, ya que éste no puede «*ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o trasmitirla*» (art. 164.2 LGSS).

Por último, el deber de seguridad ha de proporcionar una *protección eficaz*, mediante el cumplimiento de un conjunto de obligaciones: la evaluación de riesgos, proporcionar los equipos de trabajo y las medidas de protección y formación de los trabajadores, la vigilancia de la salud y la constitución de un sistema de prevención, con la finalidad de erradicar o atenuar la producción del daño (el AT o la EP).

2.1.2. Contenido del deber general de prevención

El deber general de prevención, se compone de una serie de actuaciones que el empresario ha de realizar respecto a la prevención y protección del trabajador en materia de seguridad y salud laboral, que son las siguientes: a) Contemplar las capacidades profesionales de los trabajadores en relación con la seguridad y salud a la hora de ordenar las tareas, fruto del principio de adaptación del trabajo a la persona (art. 36.5 ET en relación con art. 15.1 d) LPRL); b) garantizar que solo los trabajadores que hayan recibido determinada información (adecuada y suficiente) puedan acceder a las zonas de riesgo grave e específico; c) Prever las distracciones e imprudencias profesionales (no temerarias) de los trabajadores y adoptar las consecuentes medidas preventivas (art. 15.4 LPRL)⁹⁸.

2.2. El deber de coordinación de actividades

El *deber de coordinación de actividades* empresariales en materia de prevención de riesgos laborales deriva de la concurrencia de varias empresas en un mismo centro de trabajo, siendo necesario, establecer unas normas y criterios de actuación para la correcta

⁹⁶ Vid. Artículos 30 a 31 de la LPRL y 20 del RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de Prevención (en adelante RSP).

⁹⁷ Según el artículo 15.5 de la LPRL se puede «*concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal*».

⁹⁸ RIVAS VALLEJO, P. *El empleador y su deber de prevención (I). Fundamento... op. cit.*, p.162

aplicación de la normativa de riesgos laborales. Así, el artículo 24 de la LPRL y su reglamento de desarrollo, el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales (en adelante RCAE), regulan estas situaciones para evitar que se vea reducida la seguridad y salud de los trabajadores.

Del artículo 24 de la LPRL, se pueden extraer tres situaciones diferentes que definen las distintas obligaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales: la primera, para aquellos supuestos en los que concurren empresas en un mismo centro de trabajo, pero sin tener ningún tipo de vinculación jurídica entre ellas; la segunda, para los supuestos donde también coinciden en el mismo centro de trabajo varias empresas del que un empresario es titular, y la tercera, para la concurrencia de empresas en el mismo centro de trabajo, existiendo una relación jurídica entre ellas, como es el caso de las contratas y subcontratas de obras o servicios⁹⁹ tratándose o no de la propia actividad¹⁰⁰. A continuación se detallan los deberes u obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales de las empresas concurrentes en el mismo centro de trabajo, en función de las citadas situaciones.

2.2.1. Concurrencia de distintas empresas en un mismo centro o lugar de trabajo

Cuando concurren varias empresas y trabajadores autónomos¹⁰¹ en un mismo centro de trabajo¹⁰² para la realización de sus actividades productivas es necesario que cooperen entre ellas en la aplicación de normativa en materia de prevención de riesgos laborales en los términos establecidos en el Capítulo II del RCAE (arts. 24.1 LPRL y 4.1 RCAE).

⁹⁹ SAGARDOY DE SIMÓN, I. *Comentario al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. [En línea]. Editorial Aranzadi, SA, 2008 [fecha de consulta 26-06-16] [Acceso gratuito] <<http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I22100f00d45511de951b01000000000&rguid=i0ad8181500000155b750e79af0d64c0e&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=>>>

¹⁰⁰ SALA FRANCO, T. *El deber empresarial de protección al trabajador... op. cit.*, p. 25, señala que este precepto legal «abarca todos los casos de contratas y subcontratas -aunque sean de distinta actividad que la de la empresa principal».

¹⁰¹ Vid. artículo 8.3 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

¹⁰² Según la jurisprudencia y doctrina el concepto de «centro de trabajo», ha de entenderse en sentido amplio, por ello el artículo 2 a) del RECAE, indica que se entiende por centro de trabajo, «cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo», comprendiendo, a efectos de la normativa de la prevención de riesgos laborales, no solo los lugares de trabajo convencionales, sino también otros como móviles o itinerantes, como por ejemplo, instalaciones eléctricas o telefónicas, mantenimiento de edificios, empresas de montaje o de mudanzas, etc.

El deber de cooperación atañe a las empresas y trabajadores autónomos concurrentes en el mismo centro de trabajo, aun cuando no existan relaciones jurídicas entre ambas (4.1 RCAE)¹⁰³.

La concreción de este deber, se regula en el artículo 4 del RCAE y se realiza mediante el intercambio de información entre las empresas coincidentes en el centro de trabajo, sobre los riesgos específicos de la actividad que desarrollan y que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes, para posteriormente incorporarlos a su evaluación de riesgos y a su planificación preventiva, teniendo en cuenta no solamente sus riesgos sino también los de las demás empresas intervinientes¹⁰⁴. Dicha información reciproca ha de proporcionarse antes del inicio de las actividades, cuando se produzca un cambio en las mismas, relevante a efectos preventivos y también en las situaciones de emergencia.

Una vez efectuadas estas obligaciones, las empresas han de cumplir con su deber de informar a sus respectivos trabajadores de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales en el mismo centro de trabajo, atendiendo a lo dispuesto en el artículo 18.1 de la LPRL.

Finalmente, las empresas deberán establecer los medios de coordinación¹⁰⁵ para la Prevención De Riesgos Laborales, atendiendo al grado de peligrosidad de las actividades

¹⁰³ Según, SAGARDOY DE SIMÓN, I. *Comentario al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. [En línea]. Editorial Aranzadi, SA, 2008 [fecha de consulta 26-06-16] [Acceso gratuito] <<http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I22100f00d45511de951b01000000000&sguid=i0ad8181500000155b750e79af0d64c0e&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=>>>, la concurrencia de dos o más empresas en el mismo centro o lugar de trabajo sin que exista relación jurídica entre ellas, no es un supuesto habitual. Sin embargo, en ocasiones, puede darse el caso que dos o más empresas se junten para una colaboración en el desarrollo de una determinada actividad, como es el caso de la Unión Temporal de Empresas (UTE), o por razones de carácter organizativo o económico.

¹⁰⁴ Del tenor del artículo 4 del RCAE ha de entenderse que *«el uso conjunto de un mismo lugar de trabajo, determina así que se coordinen las medidas «necesarias» para prevenir riesgos laborales, o incluso, siendo ello lo más habitual, que se adopten medidas conjuntas para todos los trabajadores afectados, con independencia del empresario del cual dependan»* y que *«se deberán poner conjuntamente todos los medios, sea cual fuere su forma, para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores»*. En esta línea, SAGARDOY DE SIMÓN, I. *Comentario al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. [En línea]. Editorial Aranzadi, SA, 2008 [fecha de consulta 26-06-16] [Acceso gratuito] <<http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I22100f00d45511de951b01000000000&sguid=i0ad8181500000155b750e79af0d64c0e&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=>>>.

¹⁰⁵ Los medios de coordinación se encuentran regulados en el Capítulo V del RD 171/2004, concretamente en el artículo 11 se detalla una serie de actuaciones a realizar por las empresas concurrentes (no se trata de un *numerus clausus*, pues admite otro tipo de actuaciones no presentes en el texto legal); en el artículo 12, la determinación de medios de coordinación; en los artículos 13 y 14, la designación de la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas y sus funciones.

desarrolladas, al número de trabajadores de las empresas y a la duración de la concurrencia de actividades (art. 5 RCAE).

2.2.2. Concurrencia de empresas en un centro de trabajo del que un empresario es titular

Como se ha podido constatar anteriormente, cuando concurren distintas empresas en un mismo centro de trabajo se establece un deber de cooperación en la actividad preventiva entre ellas, un deber genérico de cooperación que, de algún modo, se sobrentiende que ha de realizarse por todas las empresas intervinientes de manera equitativa.

No obstante, el equilibrio en la coordinación en materia preventiva establecido en el apartado 1 del artículo 24 de la LPRL se debilita cuando en el apartado 2 del mismo artículo se identifica la figura del *empresario titular del centro de trabajo*¹⁰⁶, añadiéndose otras obligaciones especiales, distintas a la de coordinación, siendo ellas la de proporcionar información y dar las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes en el centro de trabajo, las medidas de protección y prevención que correspondan y las medidas de emergencia a aplicar (arts. 6 a 8 RCAE).

El contenido y alcance de la obligación de informar va enfocada a los «*riesgos propios del centro de trabajo*», entendiéndose que tal información se refiere a los riesgos de la propia empresa y no a los riesgos derivados de las empresas concurrentes, concretamente «*los riesgos genéricos propios de los locales, instalaciones, equipos y productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a la seguridad y salud de trabajadores que prestan servicios en el centro de trabajo del empresario titular*»¹⁰⁷, sin olvidar la información de las medidas preventivas a adoptar en función de los riesgos existentes, así como las medidas aplicables en caso de emergencia.

Cabe tener en cuenta que la obligación de dar instrucciones (art. 8 RCAE) no tiene exactamente el mismo objeto que la de proporcionar información (art. 7 RCAE), pues la información como se ha podido observar anteriormente, se refiere a los «*riesgos propios del centro de trabajo*», mientras que las instrucciones han de contemplar, no solo dichos riesgos propios del centro, sino que también a los riesgos generales existentes en el mismo. De este modo, la obligación de dar instrucciones requiere que el empresario titular

¹⁰⁶ Según el artículo 2 b) del RCAE, se entiende por empresario titular del centro de trabajo «*la persona que tiene la capacidad de poner a disposición y gestionar el centro de trabajo*».

¹⁰⁷ SAGARDOY DE SIMÓN, I. *Comentario al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. [En línea]. Editorial Aranzadi, SA, 2008 [fecha de consulta 26-06-16] [Acceso gratuito] <<http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I22100f00d45511de951b010000000000&sruid=i0ad8181500000155b750e79af0d64c0e&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=>>

considere (previo análisis), tanto los riesgos específicos del centro, como los riesgos derivados de las actividades que se van a desarrollar en su centro, por este motivo, el artículo 8.1 del RCAE indica que las instrucciones han de facilitarse cuando todas las empresas concurrentes se hayan informado recíprocamente de los riesgos específicos de la actividad que vayan desarrollar en el centro de trabajo común¹⁰⁸.

Por último, es importante señalar que los empresarios concurrentes y los trabajadores autónomos tienen la obligación de incorporar la información recibida a la evaluación de los riesgos y a la planificación de su actividad preventiva, así como cumplir con las instrucciones proporcionadas por el empresario titular del centro de trabajo. De igual modo, deberán cumplir con la obligación de comunicación a sus trabajadores sobre la información y las instrucciones recibidas del empresario titular (art. 9 RCAE).

2.2.3. Concurrencia de empresas en un centro de trabajo: contratadas y subcontratadas de la propia actividad del empresario principal

El apartado 3 del artículo 24 de la LPRL establece una obligación específica de *la empresa principal*¹⁰⁹ frente a las empresas contratistas y subcontratistas de la *propia actividad*¹¹⁰, que consiste en la *vigilancia del cumplimiento* de la normativa de prevención de riesgos laborales en su centro de trabajo¹¹¹. De este modo, se puede deducir que el empresario principal como tal y como titular del centro de trabajo, aparte de la coordinación necesaria y del deber de informar y dar instrucciones sobre los riesgos del centro de trabajo (vistas en los apartados anteriores), deberá vigilar el cumplimiento de la

¹⁰⁸ LLANO SÁNCHEZ, M. El reglamento de prevención de riesgos laborales en materia de coordinación de actividades empresariales. Actualidad Laboral núm. 13, 2004, citado por SAGARDOY DE SIMÓN, I. *Comentario al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. [En línea]. Editorial Aranzadi, SA, 2008 [fecha de consulta 26-06-16] [Acceso gratuito] <<http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I22100f00d45511de951b01000000000&rguid=i0ad8181500000155b750e79af0d64c0e&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=>>>

¹⁰⁹ Según el artículo 2 c) del RCAE, se entiende por empresario principal «*el empresario que contrata o subcontrata con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquél y que se desarrollan en su propio centro de trabajo*».

¹¹⁰ Así, la STS de 15 de noviembre de 2012 (RJ 2013/181), corroborando la precedente doctrina establecida en las SSTs de 18 de enero de 1995; 24 de noviembre de 1998; 22 de noviembre de 2002 y 11 de mayo de 2005, delimita el concepto de «*propia actividad*», entendiéndose como tal, «*aquellas obras o servicios que pertenecen al ciclo productivo*» de la empresa principal, es decir, «*las que forman parte de las actividades principales*» de la misma, y que «*nos encontraríamos ante una contrata de este tipo cuando de no haberse concertado ésta, las obras y servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial*».

¹¹¹ Conjuntamente con el artículo 10.1 del RCAE que también se pronuncia en el mismo sentido. Además, el empresario principal también deberá vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, cuando entre las empresas contratistas o subcontratistas se encuentre un autónomo (art. 8.4 LETA).

normativa de prevención de riesgos laborales por las empresas con quien ha contratado o subcontratado (art. 10 RCAE).

Sin embargo, este deber específico no opera en todos los supuestos de contrata y subcontrata sino cuando se cumplan estos tres requisitos: ^{a)} que el objeto de la contrata o subcontrata sea para la realización de obras o servicios; ^{b)} que dichos servicios correspondan con la propia actividad de la empresa principal; ^{c)} y que se desarrollen en el centro de trabajo de la misma. Estos requisitos tienen un carácter acumulativo, es decir, que si no cumplen en todo su conjunto, ya no es de aplicación el deber de vigilancia, sino solamente las obligaciones de coordinación empresarial en materia preventiva, como sería el caso de las contrata y subcontratas que coinciden en el centro de trabajo del empresario principal, pero la obra o servicio a realizar no coincide o es distinta a la actividad de la empresa principal¹¹².

El deber de vigilancia sobre el cumplimiento por los contratistas y subcontratistas de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, es exigible desde el momento de la concertación de la contrata y durante toda su vigencia, efectuando el empresario principal una comprobación inicial y los posteriores controles periódicos que sean pertinentes, por ello se considera que se trata de un deber de tracto sucesivo¹¹³.

Asimismo, se entiende por obligación de tracto sucesivo, aquellas obligaciones cuyo cumplimiento se desarrollan en el tiempo, que normalmente, suele coincidir con el tiempo que dure la obligación¹¹⁴.

¹¹² SAGARDOY DE SIMÓN, I. *Comentario al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. [En línea]. Editorial Aranzadi, SA, 2008 [fecha de consulta 26-06-16] [Acceso gratuito] <<http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I22100f00d45511de951b01000000000&rguid=i0ad8181500000155b750e79af0d64c0e&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=>>

¹¹³ SAGARDOY DE SIMÓN, I. *Comentario al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. [En línea]. Editorial Aranzadi, SA, 2008 [fecha de consulta 26-06-16] [Acceso gratuito] <<http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I22100f00d45511de951b01000000000&rguid=i0ad8181500000155b750e79af0d64c0e&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=>>

¹¹⁴ Wolters Kluwer: Wolters Kluwer. *Obligaciones de tracto unico y de tracto sucesivo*. [En línea]. [fecha de consulta: 02-06-16] [Acceso gratuito] <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAANjY0tDtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwuQQGZapUtckhlQaptWmJfOcSoAoBaBEzUAAAA=WKE>

La concreción del deber de vigilancia del empresario principal se manifiesta mediante un conjunto de obligaciones instrumentales que se especifican en los artículos 10.2 del RCAE¹¹⁵ y 42.4 del ET¹¹⁶.

Por último, cabe añadir al respecto que, independientemente del deber de vigilancia que concierne al empresario principal, las empresas contratistas, en su condición de empresarios, deben «asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en su planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma» (art. 16.2 b) LPRL), y cuando éstas subcontratan con otra empresa la realización de una obra o servicio, están obligadas a exigir de la empresa subcontratada, todas las acciones a desarrollar en materia de prevención de riesgos laborales (plan de riesgos laborales: evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, entre otras), para posteriormente, transmitir esta información al empresario principal con la finalidad de cumplir con su labor de vigilancia¹¹⁷.

2.2.4. Contratas y subcontratas desarrolladas fuera del centro de trabajo de la empresa principal

Cuando los trabajadores de la empresa contratista y subcontratista deban desarrollar su prestación de servicios fuera del centro de trabajo de la empresa principal, pero utilizando los medios de trabajo proporcionados por ésta, es decir, maquinaria, equipos, productos, materias primas o útiles, el empresario principal estará obligado a recabar información sobre los medios de trabajo antes citados a los fabricantes, importadores y suministradores, sobre la utilización y manipulación de los mismos sin que se produzca riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, para posteriormente trasladar tal información a los contratistas y subcontratistas que, a su vez, estarán obligados a

¹¹⁵ Se refiere a las actuaciones concretas del empresario principal que consisten en ^{a)} la vigilancia del plan de prevención, exigiendo a sus contratistas y/o subcontratistas, antes del inicio de la actividad en el centro de trabajo, la acreditación por escrito sobre la realización de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva referentes a las obras o servicios contratados y del cumplimiento de las obligaciones de información y formación de los trabajadores que prestaran servicios en ese centro de trabajo; ^{b)} comprobar que sus contratistas y/o subcontratistas, concurrentes en el centro de trabajo, han establecido entre ellos los medios de coordinación necesarios.

¹¹⁶ Se refiere a la obligación de tener un libro de registro que recoja toda la información de la contrata o subcontrata, con las correspondientes medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

¹¹⁷ SAGARDOY DE SIMÓN, I. *Comentario al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. [En línea]. Editorial Aranzadi, SA, 2008 [fecha de consulta 26-06-16] [Acceso gratuito] <<http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I22100f00d45511de951b01000000000&sruid=i0ad8181500000155b750e79af0d64c0e&src=withinResuts&spos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=>>>

facilitarla a sus trabajadores (art. 24.4 en relación con el art. 41.1 *in fine* LPRL) de manera que resulten comprensivos para los mismos (art. 41.2 LPRL).

2.2.5. Otras obligaciones de terceros: fabricantes e importadores

La LPRL establece una obligación para los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, estableciendo que estos sujetos están obligados: ^{a)} a asegurar que la maquinaria, equipos, productos antes citados, no constituyen una fuente de peligro para los trabajadores (cuando se hayan instalado y utilizado de la forma que ellos recomiendan), ^{b)} a suministrar información sobre la forma correcta de utilización y de los riesgos laborales que conllevan su utilización ordinaria o manipulación o uso inadecuado y, finalmente, ^{c)} informar sobre las medidas preventivas adicionales a tomar (art. 41.1 LPRL).

En definitiva, esta obligación requiere dotar de seguridad a la maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo¹¹⁸; proporcionar información a través del etiquetado, instrucciones del uso de la maquinaria y de productos; cumplir con las condiciones de manipulación y envasado de productos peligrosos e informar sobre ellos¹¹⁹ y garantizar la efectividad de los elementos de protección individual de los trabajadores¹²⁰.

2.3. Las Empresas de Trabajo Temporal y empresas usuarias: determinación de las obligaciones en materia de PRL

Según el artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (en adelante LETT), las empresas de trabajo temporal son aquellas cuya actividad principal consiste en la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas (denominadas usuarias), previa autorización administrativa para actuar como tal.

En la actualidad, es muy común que las empresas recurran a procesos de externalización con el objetivo de optimizar sus recursos, reducir costes, por aumentar su competitividad. Por este motivo, dichas empresas recurren con frecuencia a los servicios de las empresas de trabajo temporal (en adelante ETT), para disponer de trabajadores a más bajo coste.

¹¹⁸ Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. y el Real Decreto 1644/2008, de 10 de octubre, por el que se establecen las normas para la comercialización y puesta en servicio de las máquinas.

¹¹⁹ Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos. (modificado por RD717/2010, de 28 de marzo).

¹²⁰ Real Decreto 1407/1992, de 20 de noviembre, por el que se regulan las condiciones para la comercialización y libre circulación intracomunitaria de los equipos de protección individual.

De este modo, se establecen relaciones jurídicas (con carácter trilateral) de naturaleza distinta a la relación laboral común, es decir, una relación que se establece entre ambas empresas (ETT y usuaria) de carácter mercantil; otra entre ETT y el trabajador contratado por ella, de carácter laboral; y finalmente la relación que se establece entre la empresa usuaria y el trabajador, de naturaleza laboral, aunque no exista contrato de trabajo, pero si algunos derechos y obligaciones inherentes al mismo. Por este motivo, y atendiendo al papel transcendental de las ETTs en las relaciones laborales, es relevante para el tema objeto de estudio averiguar qué obligaciones en materia preventiva poseen ambas empresas y cómo se coordinan entre ellas para lograr una política adecuada respecto a la seguridad y salud de los trabajadores cedidos.

2.3.1. Obligaciones de la ETT en materia de prevención de riesgos laborales

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales las ETTs tienen las siguientes obligaciones: la obligación de formación de los trabajadores y la obligación de la vigilancia de la salud de los mismos (arts. 28.5 LPRL y 12.3 LETT).

El deber de formación se regula en los artículos 28.2 de la LPRL y 3.3 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. La ETT, antes de la puesta a disposición del trabajador a la empresa usuaria, ha de asegurarse que este posee una formación teórico-práctica en materia preventiva adecuada al puesto de trabajo que va a desempeñar y, en el caso que el trabajador no la posea, deberá proporcionarla. Dicha formación ha de ser adecuada a las características de su puesto de trabajo y ha de tener en cuenta su cualificación y experiencia profesional.

Además, deberá informar al trabajador sobre los riesgos laborales a los que estará expuesto en el desempeño de su actividad en la empresa usuaria y sus correspondientes medidas de prevención, sobre las cualificaciones exigidas para el puesto de trabajo y sobre la exigencia de controles médicos, antes de la incorporación al puesto de trabajo (art. 28.2 LPRL).

Respecto al deber de la vigilancia de la salud de los trabajadores, la ETT, en calidad de empleador, deberá encargarse de su realización en los términos que se determinen en los artículos 22 de la LPRL y 37.3 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP). La vigilancia periódica de la salud será, en todo caso, concordante con las características del puesto de trabajo a desempeñar por el trabajador, con los resultados de la evaluación de riesgos

efectuado por la empresa usuaria y con la información complementaria requerida por el médico responsable (art. 3.4 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (en adelante RD 216/1999)).

2.3.2. Obligaciones de la empresa usuaria en materia de prevención de riesgos laborales

Las obligaciones preventivas de la empresa usuaria, aparte de las obligaciones establecidas en la LPRL para todos los empresarios, se limitan, por un lado, a conceder información a la ETT para que ésta pueda cumplir con sus deberes preventivos, y por otro, a controlar la idoneidad de las actuaciones de la misma en el cumplimiento de sus deberes en materia de prevención de riesgos laborales.

Asimismo, «*la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores*»¹²¹, y por este motivo, estará obligada, antes de la asignación del trabajador a su empresa, a proporcionar información a la ETT sobre las características del puesto de trabajo, las cualificaciones requeridas para el desarrollo del mismo, de los riesgos¹²² y sus correspondientes medidas para hacer frente a los mismos¹²³ (arts. 28.5 LPRL y 2.1 RD 216/1999). Dicha información ha de contener obligatoriamente los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo a cubrir (art. 2.2 RD 216/1999)¹²⁴.

También ha de informar a la ETT, sobre la formación preventiva que debe poseer el trabajador y de las medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse relacionadas con el puesto de trabajo a desempeñar, especificando su periodicidad y su carácter voluntario u obligatorio (apartados c) y d) del art. 2.2 RD 216/1999).

¹²¹ En este sentido los artículos 28.5 LPRL y 16.2 LETT. De este precepto se desprende que la empresa usuaria ha de cumplir con el deber de general de prevención, aun tratándose de trabajadores temporales, pues estos tienen los mismos derechos que los trabajadores que constituyen la plantilla de la empresa, no pudiendo sufrir en ningún caso, una merma en sus derechos de seguridad y salud en el trabajo, por su condición de trabajadores cedidos por una ETT con carácter temporal, tal y como se indica el artículo 28.1 de la LPRL.

¹²² La información de los riesgos se refiere no solo a los del puesto de trabajo sino también a los existentes en toda la empresa (art. 18 LPRL y 2.2 a) RD 216/1999).

¹²³ La empresa usuaria ha de informar sobre las medidas de prevención para hacer frente a los riesgos generales y específicos, incluyendo los equipos de protección individual necesarios que se facilitaran al trabajador (art. 2.1 b) RD 216/1999). También deberá informar sobre las medidas de emergencia (arts. 18 y 20 LPRL).

¹²⁴ En efecto, no es posible formalizar un contrato de puesta a disposición, sin que se haya efectuado la preceptiva evaluación de riesgos laborales con arreglo a los artículos 15.1 b) y 16 de la LPRL, y artículos 3-9 del RSP (art. 2.1 RD 216/1999).

Toda la información que se acaba de exponer ha de incorporarse obligatoriamente al contrato de puesta a disposición.

Por otro lado, la empresa usuaria deberá recabar la información necesaria a la ETT para averiguar si el trabajador reúne las condiciones para realizar las funciones del puesto de trabajo¹²⁵. Igualmente, deberá informar a los trabajadores cedidos de los riesgos que existan para su seguridad y salud laboral, de las medidas preventivas y de protección a adoptar y las posibles situaciones de emergencia (arts. 28.2 LPRL y 4.1 *in fine* RD 216/1999), aun cuando dicha información haya sido proporcionada anteriormente por la ETT.

Finalmente, cuando ocurra un AT (o en su caso EP), la empresa usuaria estará obligada a comunicar por escrito a la ETT, cualquier daño para la salud del trabajador puesto a disposición, producido a razón de la prestación de servicios, para que ésta pueda cumplir con su deber de comunicación a la autoridad laboral (art. 23.3 LPRL).

2.3.3. La coordinación entre la ETT y empresa usuaria para el cumplimiento de las obligaciones preventivas

Para la organización de las actividades preventivas en la ETT y en la empresa usuaria, el artículo 6.3 del RD 216/1999 establece que los trabajadores designados o los servicios de prevención de la ETT y de la empresa usuaria deberán coordinar sus actividades preventivas con el propósito de garantizar una protección adecuada de la seguridad y salud de los trabajadores puestos a disposición. Además, la ETT deberá organizar sus propios recursos para el desarrollo de las actividades preventivas relacionadas con sus trabajadores, incluyendo los trabajadores contratados y puestos a disposición de empresas usuarias, en conformidad con las directrices estipuladas en el Capítulo III del RSP (art. 6.1 RD 216/1999).

3. Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales

Tal y como se ha establecido en los apartados anteriores al empresario se le exige una serie de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales para lograr una protección eficaz a los trabajadores frente a los riesgos laborales en el trabajo. No obstante, ello no significa que los trabajadores queden exonerados de las obligaciones en

¹²⁵ Las condiciones específicas que han de reunir los trabajadores se regulan en el artículo 4.1 del RD 216/1999 y son las siguientes: ^{a)} haber sido considerado apto para el puesto a desempeñar mediante el resultado del reconocimiento médico; ^{b)} acreditación de que posee las cualificaciones y capacidades requeridas para el desempeño de las funciones a desarrollar y que ha recibido la formación necesaria; ^{c)} acreditación de que ha recibido la información sobre las características del puesto de trabajo.

esta materia ya que, según lo expuesto en el artículo 29.1 de la LPRL, cada trabajador, de acuerdo con su formación preventiva e instrucciones del empresario, debe velar, «*según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas*», por su seguridad y salud en el trabajo y también la de terceros que puedan verse afectados a causa de su actuación (actos u omisiones).

De esta obligación se sobrentiende que el trabajador ha de tener un papel activo en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, pero no significa que sea un sujeto responsable equiparable al empresario, ya que el artículo 29 de la LPRL apenas exige un deber de colaboración de carácter accesorio, siendo el único sujeto activo de la prevención el empresario¹²⁶.

De acuerdo con lo que se acaba de exponer, el artículo 29 contiene en su apartado 1, las obligaciones generales y, en su apartado 2, un conjunto obligaciones particulares que reflejan las actuaciones que los trabajadores han de adoptar para preservar su seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, componen las obligaciones generales: las obligaciones de autoprotección, las de cumplimiento de las medidas de prevención y las de cooperación con el empresario, vinculadas con las obligaciones laborales de carácter aún más general, es decir, el trabajador ha de cumplir con estas obligaciones «*en base a las reglas de la buena fe, la diligencia debida y el deber de obediencia del art. 5 ET*»¹²⁷.

Por último, el incumplimiento de estas obligaciones se equiparará a un incumplimiento laboral en los términos del artículo 58.1 del ET, siendo susceptible de sanción los actos del trabajador incumplidor (art. 29.3 LPRL).

¹²⁶ LOZANO LARES, F. Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y su coercibilidad a través del poder disciplinario del empresario, *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 50, 1999. p. 151, citado por POQUET CATALÁ, R. *Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales*. 1ª. ed. Albacete: Editorial Bomarzo, 2015. 132 pp. 978-84-15923-73-2. p.68.

¹²⁷ POQUET CATALÁ, R. *Derechos y obligaciones de los... op. cit. pp. 53-54*.

Según la autora, la obligación o deber de autoprotección requiere que el trabajador vele por su propia seguridad y salud en el trabajo y por otras personas que puedan resultar afectadas por su actividad profesional. A su vez, el deber de obediencia se refiere a «*la necesidad de que el trabajador acate y cumpla las órdenes y disposiciones del empresario en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo*». Por último, el deber de cooperación que, tal y como su nombre indica, exige que el trabajador colabore con el empresario en su labor de la PRL, ya que se trata de un deber que alcanza una dimensión colectiva de la seguridad y salud en el trabajo, y que solo es posible cuando cada trabajador contribuye a nivel individual para hacer posible en cumplimiento empresarial de su deber genérico de prevención, garantizando así que una seguridad colectiva que alcance a todos los trabajadores de la empresa.

CAPÍTULO III. LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR ACCIDENTES DE TRABAJO

Una vez delimitado el concepto de AT, los derechos de los trabajadores y correlativas obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo cabe profundizar en el análisis de la responsabilidad empresarial por AT.

La responsabilidad y la prevención son conceptos que están interrelacionados, pues la existencia de obligaciones preventivas conlleva a la imputación de responsabilidades por infracción de la normativa preventiva. Así, el sistema de responsabilidades contiene, por un lado, una dimensión preventiva con el propósito de desincentivar el daño o resultado lesivo y, por otro lado, una finalidad reparadora para atender a situaciones de necesidad cuando el daño ya se ha producido (acaecimiento de AT o una EP).

En el desarrollo de este capítulo se pondrá de manifiesto la conexión entre las obligaciones preventivas y la responsabilidad empresarial por AT.

1. La responsabilidad empresarial: tipología

Nuestro ordenamiento jurídico establece un complejo régimen de responsabilidades, derivadas de los incumplimientos empresariales en materia de prevención de riesgos laborales, siendo ellas, la responsabilidad laboral, la de Seguridad Social (recargo de las prestaciones), la administrativa, la civil y la penal.

2. La responsabilidad laboral

2.1. Resolución del contrato a solicitud del trabajador por incumplimiento empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo

La responsabilidad laboral es aquella que se impone al empresario por infracción de la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Así, la responsabilidad laboral nace como consecuencia de un grave incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, pero ha de ser el trabajador que, a título particular (o mediante sus representantes legales o sindicales), ejerza su derecho a solicitar ante los órganos de la jurisdicción social, la extinción del contrato de trabajo, por incumplimiento grave del empresario, tal y como se regula en el artículo 50.1 c) del ET.

En estos casos, de poder demostrarse la relación causal con el incumplimiento empresarial denunciado, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente¹²⁸.

El fundamento de la facultad del trabajador para solicitar la rescisión del contrato de trabajo se basa, principalmente, en su derecho a la integridad física y moral reconocido constitucionalmente en el artículo 15 de la Constitución Española (en adelante CE) y en el artículo 4.2 d) del ET. De igual modo, los artículos 19.1 del ET y 14.1 de la LPRL, recogen expresamente que el trabajador tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, en el desarrollo de su actividad profesional, por lo que la vulneración de estos derechos (y demás derechos estudiados en el capítulo anterior) constituirán un claro incumplimiento empresarial.

En principio, para acudir a la resolución del contrato por un incumplimiento empresarial grave, debería aplicarse el apartado 1 c) del artículo 50 del ET, pues en este apartado encaja cualquier tipo de incumplimiento grave de las obligaciones empresariales, en este caso, en materia de prevención de riesgos laborales¹²⁹.

En esta línea, cualquier incumplimiento grave del deber genérico de prevención previsto en el artículo 14 de la LPRL, puede motivar, previa revisión judicial, la procedencia de la solicitud de rescisión contractual, y el consiguiente abono de la indemnización reconocida legalmente. Así, constituye un incumplimiento grave cuando el empresario no tiene en cuenta las capacidades físicas y psíquicas de un trabajador en la asignación de sus tareas, para que éste pueda desarrollarlas bajo las idóneas condiciones de seguridad y salud¹³⁰.

¹²⁸ Según el artículo art. 50.2 del ET, el trabajador tendrá derecho a la indemnización prevista para el despido improcedente que asciende «a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades» (art. 56.1 del ET).

¹²⁹ El apartado a) del artículo 50.1 del ET, sobre la extinción causal por «las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador», también puede ser utilizado en el caso de incumplimientos empresariales en materia de PRL, ya que la nueva modificación de las condiciones de trabajo puede que no se adapten al trabajador afectado por tales medidas. En este sentido, LÓPEZ AHUMADA, J. E. Responsabilidad Laboral y de Seguridad Social: garantías sociales ante el incumplimiento de las obligaciones preventivas. A LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Empresarial y protección de la salud laboral: Análisis jurídico interdisciplinar*. Lisboa: Editorial Juruá, 2013. 460 pp. 978-989-712-222-4. p. 315.

¹³⁰ En esta línea, y atendiendo a lo dispuesto en el artículo 25.1 LPRL, el empresario ha de tener en cuenta las características personales de los trabajadores a la hora de asignarlos a un determinado puesto de trabajo, asegurándose que tal asignación no comporte peligro para el trabajador, para otros trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa. Asimismo, el empresario deberá, en el cumplimiento del deber general de prevención, aplicar las medidas necesarias con arreglo, en este caso, al principio de adaptar el trabajo a la persona, en virtud del artículo 15.1 d) de la LPRL.

Tal conducta empresarial es suficiente para activar la extinción causal del contrato de trabajo¹³¹.

A priori, el ejercicio de la acción resolutoria del artículo 50 del ET, requiere la solicitud de la extinción contractual, pero sin abandonar el puesto de trabajo. Pero, en situaciones de peligro, que incidan sobre la integridad física o moral del trabajador, permite que éste pueda negarse a seguir trabajando en tales condiciones para evitar el daño *–ius resistentiae–*. Para ello, deberá solicitar ante el órgano jurisdiccional competente la suspensión del contrato de trabajo o exoneración de la prestación de servicios, como medida cautelar, en virtud de los artículos 79.7 y 180.4 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante LRJS), ya que de no solicitarse, el trabajador estaría obligado a seguir prestando sus servicios, durante el desarrollo del proceso judicial iniciado, en aplicación del principio jurídico *solve et repete*¹³².

2.2. Indemnización civil adicional derivada de la resolución del contrato

La indemnización civil por resolución del contrato al abrigo del artículo 50 del ET, es una indemnización complementaria por daños y perjuicios, con carácter adicional a la de los 33 días de salario por año de servicio.

De este modo, surge la duda de si el trabajador puede solicitar ambas indemnizaciones, por los daños ocasionados por el incumplimiento de medidas de prevención, teniendo en cuenta que, a priori, la indemnización prevista en la legislación laboral tiene una finalidad distinta a la de la responsabilidad civil por daños, porque la primera *«trata de cubrir el daño económico que la pérdida del empleo provoca en el trabajador»*, como consecuencia del incumplimiento empresarial y, la segunda, para cubrir otros daños, ya sean físicos, psíquicos o morales que se hayan podido producir¹³³.

No obstante, la doctrina¹³⁴ negaba la posibilidad de solicitar ambas indemnizaciones, al entender que los daños causados solamente podían ser resarcidos mediante el artículo 50

¹³¹ Cabe traer a colación un caso en el que un trabajador solicitó al empresario un cambio de puesto de trabajo exento de ruido, por su enfermedad crónica auditiva. El empresario no ha aceptado su petición, informándole, que en la empresa no existía otro puesto de trabajo compatible con su estado de salud, y por ese motivo, el trabajador solicitó la extinción contractual por incumplimiento grave de las obligaciones preventivas, en virtud del artículo 50 del ET. La SJS núm. 4 de Barcelona, de 23 de diciembre de 2003 (AS 2003/3970), ha decretado la extinción del contrato de trabajo al abrigo del artículo 50 del ET, por incumplimiento grave de las obligaciones en materia preventiva.

¹³² LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p. 313.

¹³³ CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p. 294.

¹³⁴ Según indican los autores LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p. 315 y CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p. 294.

del ET, para evitar que se produjera un doble resarcimiento por el mismo incumplimiento empresarial¹³⁵. Pero posteriormente, esta interpretación ha cambiado, ya que procede solicitar simultáneamente ambas indemnizaciones cuando en la extinción casual del contrato de trabajo se alegue la vulneración de derechos fundamentales¹³⁶, en este caso, el derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE).

En definitiva, la intención sería la de satisfacer el principio de reparación íntegra del daño causado, al permitir la compatibilidad de la indemnización laboral del artículo 50.2 del ET y la de la civil, ya que, como se había referido anteriormente, se aprecia un doble daño, uno laboral por la pérdida del empleo y otro a nivel personal, relativo a la salud y dignidad del trabajador¹³⁷. Por lo tanto, existiendo duplicidad de daños, comportaría una duplicidad de indemnizaciones, aun tratándose del mismo incumplimiento empresarial¹³⁸.

3. Responsabilidad en materia de Seguridad Social

Tanto la normativa de prevención de riesgos laborales como la normativa de Seguridad Social contemplan obligaciones empresariales en materia de Seguridad Social. El incumplimiento de tales obligaciones¹³⁹ comporta la atribución de responsabilidades empresariales, añadidas de sus respectivas consecuencias jurídicas, con la finalidad de sancionar el incumplimiento y, simultáneamente, proteger al trabajador de los riesgos profesionales¹⁴⁰.

La responsabilidad de Seguridad Social cumple con la función reparadora del daño producido al trabajador, teniendo en cuenta que se genera una situación de necesidad vinculada al resultado lesivo. Asimismo, esta responsabilidad satisface, si bien de forma

¹³⁵ LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p. 315 y CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p. 294.

¹³⁶ En este sentido las SSTs de 23 de marzo de 2000 (RJ 2000/3121) y de 12 de junio de 2001 (RJ 2001/5931).

¹³⁷ LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.* p. 316. En esta línea, el autor indica que la indemnización complementaria deberá calcularse en función del resultado lesivo, cuando se hayan determinado los daños que, obviamente, han de poder acreditarse.

¹³⁸ GIL ALBURQUERQUE, R. Matizaciones en torno a la compatibilidad de la indemnización por daños derivados de la vulneración de un derecho fundamental, y la indemnización por extinción causal del contrato de trabajo. *Revista de Derecho Social*, n^o 18, 2002, pp. 209-ss. Citado por LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.* p. 317.

¹³⁹ Se trata en este caso, de la infracción de la normativa de prevención, es decir, del incumplimiento de las obligaciones principales y accesorias en materia de prevención de riesgos laborales, reguladas en el Capítulo III de la LPRL y en la normativa de desarrollo aplicable, como por ejemplo, el incumplimiento del deber genérico de prevención y protección, no adoptando el empresario las medidas preventivas para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

¹⁴⁰ SERRANO AGÜELLO, N. Accidente de trabajo y responsabilidades empresariales en materia de Seguridad Social. El Recargo por omisión de medidas de seguridad y salud en el trabajo. A SERRANO AGÜELLO, N. *La siniestralidad Laboral: Responsabilidades Contractuales, Administrativas y Penales*. 1a. ed. Valladolid: Thomson Reuters Lex Nova, 2014. 592 pp. 978-84-9898-847-5. p. 178.

indirecta, el fin preventivo, pues de un cierto modo, la reparación de los daños causados en un AT por la Seguridad Social¹⁴¹ complementa los objetivos legales preventivos, produciéndose una inevitable conexión entre el sistema de prevención de riesgos laborales y la acción protectora de la Seguridad Social con el objetivo de proporcionar al trabajador el mayor nivel de protección posible (pre o post accidente)¹⁴².

Por este motivo, cuando se produce un hecho lesivo para el trabajador, ya sea AT o EP (si bien nos centramos en el AT), la responsabilidad en el marco de la Seguridad Social, también se atribuye a sujetos distintos al empresario, dado que las prestaciones económicas y sanitarias son responsabilidad de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o bien de la Entidad Gestora con quien se tenga concertados los riesgos profesionales (normalmente el Instituto Nacional de Seguridad Social)¹⁴³.

Como se había especificado anteriormente, la LGSS establece responsabilidades empresariales directas para unos supuestos determinados. Son cuatro los supuestos de responsabilidad empresarial en materia de Seguridad Social: la responsabilidad del pago del recargo de prestaciones en los casos de AT o EP (art. 164 LGSS); los supuestos especiales de responsabilidad en orden a las prestaciones (art. 168 LGSS)¹⁴⁴; el incumplimiento empresarial del requerimiento de paralización de actividades por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de las resoluciones de la autoridad laboral dictadas en este sentido (art. 242 LGSS); y por último la responsabilidad por incumplimiento de la obligación de efectuar los reconocimientos médicos previos o periódicos en los casos que la Ley haya estipulado su obligatoriedad (art. 244.2 LGSS)¹⁴⁵. De los supuestos de responsabilidad antes citados, se analizará la responsabilidad empresarial del recargo de prestaciones por omisión de las medidas de seguridad en los casos de AT.

¹⁴¹ Dicha afirmación ha de entenderse en un sentido amplio, es decir, en toda su extensión respecto a la acción protectora y a las responsabilidades empresariales en materia de Seguridad Social.

¹⁴² En este sentido, LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral...* op. cit. p. 320-321, señala que la LGSS ha venido a flexibilizar los criterios y exigencias jurídicas para la calificación del AT, ampliando sensiblemente la protección del riesgo profesional en favor de la víctima.

¹⁴³ SERRANO AGÜELLO, N. *Accidente de trabajo y responsabilidades empresariales...* op. cit., pp. 178-179.

¹⁴⁴ Vid. artículo 168 LGSS. Se trata de la delimitación de responsabilidades en materia de Seguridad Social en algunos supuestos especiales, como sería el caso de las contratas, subcontratas, sucesión de empresa, o cuando la prestación de la Seguridad Social en favor del trabajador por un daño sufrido en su salud provocado por el trabajo, se derive o tenga como origen supuestos de hecho que implique la responsabilidad criminal o civil.

¹⁴⁵ SERRANO AGÜELLO, N. *Accidente de trabajo y responsabilidades empresariales...* op. cit., p. 179.

3.1. El recargo de prestaciones económicas derivadas de AT por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo

El recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social es un tema ampliamente estudiado por la doctrina¹⁴⁶, pues se trata de una institución compleja respecto de su naturaleza, sujetos responsables y alcance. En este apartado se pretende analizar el tratamiento del recargo desde el prisma de la responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales, considerando los pronunciamientos de la doctrina tanto judicial como científica.

El artículo 164.1 de la LGSS establece un recargo sobre el importe de las prestaciones económicas de la Seguridad Social derivadas de una contingencia profesional (AT o EP), que tengan su origen en el incumplimiento empresarial por infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales. El recargo de prestaciones supone un incremento de tales prestaciones económicas, en función de la gravedad del incumplimiento empresarial, de entre un 30 a un 50 por cien a cargo del empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro, por lo que ha de ser asumido directamente por el mismo (apartado 2 del art. 164 LGSS).

El recargo de prestaciones tiene una finalidad disuasoria, coercitiva¹⁴⁷ y resarcitoria, es decir, tiene como mínimo, dos finalidades básicas, la primera consiste en desincentivar o disuadir al empresario en la comisión de infracciones en materia de seguridad y salud, para lograr el cumplimiento de la normativa preventiva y la reducción de los AT; la segunda, opera cuando ya ha habido daño causado por la omisión de medidas de seguridad y salud, ostentando en este caso, una finalidad coercitiva y resarcitoria de los daños ocasionados a los trabajadores por la infracción de la normativa preventiva¹⁴⁸.

¹⁴⁶ Vid. SEMPERE NAVARRO, A. V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R. El recargo de prestaciones: puntos críticos. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, nº 53, pp. 395-436; ARASTEY SAHÚN, L. Responsabilidades (I): Infracciones y sanciones administrativas. El recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. A ARASTEY SAHÚN, L. *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Albacete: Editorial Bomarzo, 2009. 8496721825. pp. 405-433 y SERRANO ARGÜELLO, N. Accidente de trabajo y responsabilidades empresariales en materia de Seguridad Social. El Recargo por omisión de medidas de seguridad y salud en el trabajo. A SERRANO ARGÜELLO, N. *La siniestralidad Laboral: Responsabilidades Contractuales, Administrativas y Penales*. 1a. ed. Valladolid: Thomson Reuters Lex Nova, 2014. 592 pp. 978-84-9898-847-5. pp. 177-236.

¹⁴⁷ ARASTEY SAHÚN, L. *Responsabilidades (I): Infracciones...* op. cit., p. 423. Según la autora, la finalidad del recargo es coercitiva porque es restrictivo de derechos, solamente imponible a quien incumple con sus obligaciones preventivas.

¹⁴⁸ SEMPERE NAVARRO, A. V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R. *El recargo de prestaciones:...* op. cit., p. 397.

Por ende, el recargo de prestaciones, se configura como una responsabilidad totalmente independiente y, por lo tanto, compatible con cualquier otro tipo responsabilidad que corresponda por AT, no vulnerando así el principio *non bis in ídem*¹⁴⁹.

3.1.1. Naturaleza del recargo de prestaciones

La concreción de la naturaleza del recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social es una cuestión un tanto complicada y polémica para la doctrina, tanto judicial¹⁵⁰ como científica¹⁵¹, dado que no resulta fácil precisar su naturaleza, resultando así muchos pronunciamientos en esta materia completamente discrepantes.

La incertidumbre sobre la naturaleza del recargo versa sobre su carácter sancionador, prestacional, indemnizatorio o mixto. Sin embargo, el recargo de prestaciones no tiene un carácter prestacional, pues no se configura jurídicamente como una prestación de la Seguridad Social¹⁵², tampoco es una sanción administrativa en sentido estricto, ni tiene por qué estar vinculado a una previa sanción generada por la responsabilidad administrativa de la empresa¹⁵³.

En esta línea, la corriente mayoritaria jurisprudencial¹⁵⁴, se inclina por la naturaleza sancionadora del recargo, si bien el recargo posee una conexión de naturaleza

¹⁴⁹ Vid. art. 164.3 LGSS.

¹⁵⁰ Entre otras las SSTs de 8 de marzo de 1993 (RJ 1993/1714); de 2 de octubre de 2000 (RJ 2000/9673); 22 de abril de 2004 (RJ 2004/4391); de 20 de marzo de 2007 (RJ 2007/3972) e incluso la STC 81/1995, de 5 de junio (RTC 1995/81).

¹⁵¹ SEMPERE NAVARRO, A. V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R. *El recargo de prestaciones:... op. cit.*, pp. 395-436; ARASTEY SAHÚN, L. *Responsabilidades (I): Infracciones... op. cit.*, pp. 419 y SERRANO ARGÜELLO, N. *Accidente de trabajo y responsabilidades empresariales en materia de Seguridad Social. El Recargo por omisión de medidas de seguridad y salud en el trabajo.* A SERRANO ARGÜELLO, N. *La siniestralidad Laboral: Responsabilidades Contractuales, Administrativas y Penales.* 1a. ed. Valladolid: Thomson Reuters Lex Nova, 2014. 592 pp. 978-84-9898-847-5. pp. 177-236.

¹⁵² Según la STS de 22 de abril de 2004 (RJ 2004/4391) el recargo de prestaciones «no es una prestación de la Seguridad Social, sino un incremento que, por su naturaleza y función, excede el nivel de compensación fijado normalmente para las prestaciones sociales».

¹⁵³ LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.345.

¹⁵⁴ En esta línea las SSTs de 8 de marzo de 1993 (RJ 1993/1714); de 2 de octubre de 2000 (RJ 2000/9673); 22 de abril de 2004 (RJ 2004/4391); de 20 de marzo de 2007 (RJ 2007/3972).

La doctrina del TS no ha sido siempre unánime en la determinación de la naturaleza jurídica del recargo pues, inicialmente, se ha decantado por la concepción indemnizatoria del recargo, pues integraba la suma correspondiente al recargo dentro de la indemnización total, por considerar que solo existe un solo daño a compensar, aunque procedan de distintos procedimientos, como es el caso de la STS de 2 de febrero 1998 (1998/3250).

Es a partir de la STS de 2 de octubre de 2000 (RJ 2000/9673) que el recargo pasa a ser una partida que no computa en el cálculo de la indemnización y de la reparación total del daño que corresponda al trabajador por los daños sufridos en el accidente.

En particular, la STS de 8 de marzo de 1993 (RJ 1993/1714) afirma que el 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».

indemnizatoria, es decir, el recargo de prestaciones conjuga la vertiente indemnizatoria y sancionadora.

En definitiva, estamos ante una institución bastante compleja¹⁵⁵ con aspectos de naturaleza sancionadora y, simultáneamente, indemnizatoria, no cabiendo por lo tanto, una definición rígida y monista de su naturaleza jurídica¹⁵⁶.

3.1.2. Requisitos para la imposición del recargo de prestaciones

Para que el recargo de prestaciones despliegue todos sus efectos y pueda imponerse al empresario infractor es necesario que concurren los siguientes requisitos: a) la existencia de una lesión o daño provocada por AT (o en su caso EP)¹⁵⁷; b) la infracción de las normas preventivas por omisión de las medidas de seguridad y salud; c) el nexo de causalidad entre el daño producido y la infracción por omisión de medidas de seguridad y no concurrencia de culpa del trabajador¹⁵⁸.

3.1.2.1. La existencia de una lesión o daño provocada por AT

El primer requisito del recargo se refiere a la existencia de una lesión o daño provocada por AT (o en su caso EP), que dé lugar al derecho a una prestación de Seguridad Social derivada de contingencias profesionales, sobre la cual se aplicará el porcentaje de recargo que en su caso proceda¹⁵⁹.

De esta manera, la imposición del recargo requiere que se den acumulativamente estas dos condiciones: la lesión protegida por contingencias profesionales y el incumplimiento empresarial de las normas de seguridad y salud. En definitiva, la infracción de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, por si sola, no es suficiente para imponer el recargo, sino que exige la presencia del daño por contingencias profesionales, y que además, sea objeto de protección mediante el reconocimiento de una prestación de la Seguridad Social pública¹⁶⁰.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, se puede afirmar que este elemento está directamente vinculado con la configuración jurídica del AT (estudiada en el Capítulo I).

¹⁵⁵ En efecto, la STS de 20 de marzo de 2007 (RJ 2007/3972), define que el recargo es «una institución específica y singular de la normativa de Seguridad Social, no subsumible plenamente en otras figuras jurídicas típicas, ni por ello, plenamente en la figura de la sanción».

¹⁵⁶ ARASTEY SAHÚN, L. *Responsabilidades (I): Infracciones...* op. cit., pp. 423.

¹⁵⁷ Cfr. Apartado 1.1.2. Lesión corporal del Cap. I de este trabajo.

¹⁵⁸ SERRANO ARGÜELLO, N. *Accidente de trabajo y responsabilidades...* op. cit., p. 186.

¹⁵⁹ En este sentido, el artículo 164.1 de la LGSS se refiere a «todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional» y que se verán incrementadas, «según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento».

¹⁶⁰ SERRANO ARGÜELLO, N. *Accidente de trabajo y responsabilidades...* op. cit., p.187.

Algunos sectores de la doctrina científica¹⁶¹ y de la doctrina judicial¹⁶² defienden que no procede la imposición del recargo cuando en la producción del accidente concurra dolo o imprudencia temeraria del trabajador, pues como es ya sabido, la concurrencia de esta circunstancia, excluye la calificación de un accidente como de trabajo (art. 156.4 b) LGSS). Lo mismo sucede, con los accidentes ocasionados por fuerza mayor extraña al trabajo o caso fortuito (art. 156.4 a) LGSS) y, por lo tanto, «no habiendo accidente de trabajo tampoco cabrá la imputación del recargo»¹⁶³, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que pueda derivarse.

El fundamento de la inaplicación del recargo en estos casos, se basa en la inexistencia del AT y, a raíz de ello, no se reconocerá al trabajador accidentado el derecho a percibir una prestación económica de la Seguridad Social derivada de contingencias profesionales, exigida por el artículo 164.1 de la LGSS, circunstancia que no permite la imposición del recargo, ya que se impone sobre el importe de éstas¹⁶⁴.

3.1.2.2. *La infracción de la normativa preventiva por omisión de las medidas de seguridad y salud laboral: culpabilidad empresarial*

El segundo requisito del recargo se refiere a la infracción de la normativa en materia de seguridad y salud en relación con la culpabilidad empresarial¹⁶⁵.

En este sentido, para la imposición del recargo es imprescindible que el empresario haya cometido una infracción de las obligaciones preventivas, exigiéndose además, la concurrencia de una conducta culpable del mismo¹⁶⁶. Por este motivo, la infracción de la

¹⁶¹ En esta línea, ARASTEY SAHÚN, L. *Responsabilidades (I): Infracciones... op. cit.*, pp. 424. y SERRANO ARGÜELLO, N. *Accidente de trabajo y responsabilidades... op. cit.*, p. 201.

¹⁶² Según la doctrina del TSJ la responsabilidad empresarial por recargo de prestaciones se excluye en los supuestos de fuerza mayor o caso fortuito (entre otras SSTSJ de Madrid, de 4 de enero de 1991 (AS 1991/688); de Castilla La-Mancha, de 4 de febrero de 2004 (JUR 2004/156485); de Extremadura, de 19 de julio de 2012 (AS 2012/2854) y de Murcia, de 9 de septiembre de 2013 (JUR 2013/298697), o en los casos que concurren dolo o imprudencia temeraria del trabajador (entre otras SSTSJ de Asturias, de 30 de mayo de 2008 (JUR 2008/355640); de Murcia, de 14 de septiembre de 2012 (JUR 2012/321859); de Galicia, de 11 de marzo de 2013 (JUR 2013/172788) y de Cataluña, de 25 de julio de 2013 (JUR 2013/343997)).

¹⁶³ SERRANO ARGÜELLO, N. *Accidente de trabajo y responsabilidades... op. cit.*, p. 201.

¹⁶⁴ En definitiva, la calificación de un accidente como no laboral (art. 158.1 LGSS), determinará la pérdida de la protección especial configurada para el AT, pero ello no implica la pérdida total de derechos respecto a la acción protectora de la Seguridad Social, sino que nacerá el derecho a las prestaciones de la seguridad Social por contingencias comunes, pero incompatible con la imposición del recargo.

¹⁶⁵ De acuerdo con ARASTEY SAHÚN, L. *Responsabilidades (I): Infracciones... op. cit.*, pp. 425, el artículo 164.1 de la LGSS «no impone la culpabilidad, bastando con acreditar el incumplimiento de la medida de seguridad por el empresario y la consecuencia dañosa sobre la persona del trabajador», añadiendo además que aun así, «el recargo sigue siendo un supuesto de responsabilidad por culpa porque el recargo se fundamenta en la conducta infractora del empresario como causa del accidente».

¹⁶⁶ Según SEMPERE NAVARRO, A. V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R. *El recargo de prestaciones:... op. cit.*, p. 410, la exigencia del elemento de culpabilidad es esencial para la atribución de cualquier tipo de responsabilidad.

normativa de seguridad y salud aparece como *conditio sine qua non*¹⁶⁷ para la imposición del recargo, ya que si el empresario cumple escrupulosamente con su deber de seguridad no nacerá la responsabilidad por recargo de las prestaciones¹⁶⁸.

En el ámbito de la Prevención De Riesgos Laborales, la noción de culpabilidad empresarial ha adquirido una gran amplitud, en la medida que se relaciona con el deber de seguridad, que en sí, es también muy amplio, pues engloba todas las medidas de protección y prevención de la seguridad y salud de los trabajadores¹⁶⁹.

De esta manera, es importante determinar qué tipo de infracciones han de tenerse en cuenta para que opere la imposición del recargo de prestaciones. El artículo 164.1 de la LGSS nos proporciona una serie de supuestos que constituyen incumplimientos empresariales causantes del daño y, por lo tanto, susceptibles de recargo.

En efecto, del sentido literal de este precepto es importante destacar la expresión que se refiere a «*las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo*», porque da a entender que las infracciones empresariales en materia de seguridad y salud engloban todo tipo de trasgresiones más allá de lo que esté tipificado en la ley y, por lo tanto, deberá aplicarse la tesis de la generalidad que ha sostenido el TS¹⁷⁰, al afirmar que «*el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado*»¹⁷¹, pues el empresario, en el cumplimiento del deber genérico, ha de adoptar cuantas medidas sean necesarias para preservar las seguridad y salud de los trabajadores, estén o no contempladas en la Ley¹⁷², teniendo en cuenta, además, las distracciones o imprudencias no temerarias de los trabajadores (art. 15.4 LPRL).

Por lo tanto, ha de existir culpa en el incumplimiento empresarial en materia de seguridad y salud, culpa que puede ser exclusiva del empresario o compartida con otros sujetos responsables causantes de la lesión. La infracción puede cometerse por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, pero también por falta de vigilancia

¹⁶⁷ «*Expresión latina que significa «sin la cual no», a la que se antepone el término conditio, para referirse a algo como una condición sin la cual no se puede tratar un asunto o esperar un resultado*». Definición extraída de Enciclopedia jurídica < <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/sine-qua-non/sine-qua-non.htm>>

¹⁶⁸ En esta línea, SEMPERE NAVARRO, A. V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R. *El recargo de prestaciones:... op. cit.*, pp. 410-411 y ARASTEY SAHÚN, L. *Responsabilidades (I): Infracciones... op. cit.*, p. 425.

¹⁶⁹ SEMPERE NAVARRO, A. V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R. *El recargo de prestaciones:... op. cit.*, p. 411.

¹⁷⁰ ARASTEY SAHÚN, L. *Responsabilidades (I): Infracciones... op. cit.*, p. 426.

¹⁷¹ En este sentido la STS de 8 de octubre de 2001 (RJ 2002\1424) y STSJ de Asturias de 30 de enero de 2004 (AS 2004/291).

¹⁷² La STSJ de Islas Baleares, de 17 de julio de 1992 (AS 1992/3924), se ha pronunciado en este sentido al afirmar que «*debe tenerse en cuenta que al empresario le corresponde adoptar cuantas medidas sean necesarias para la debida prevención de los riesgos (art. 7 ordenanza citada) y que tal deber general o deuda de seguridad no siempre reclama la presencia de una medida específicamente prevista e impuesta*».

o cuidado –culpa *in vigilando*–, en relación con el estado de las herramientas, maquinaria, locales, en los términos descritos en el artículo 164.1 de la LGSS¹⁷³.

3.1.2.3. *El nexo de causalidad entre la infracción por omisión de medidas de seguridad y el daño producido. La concurrencia de culpa del trabajador*

El tercer elemento del recargo se basa en el nexo causal entre la conducta infractora del empresario y el daño producido al trabajador, es decir, se exige una relación causa-efecto entre el AT (o EP) y el incumplimiento empresarial en materia de seguridad y salud laboral¹⁷⁴, de tal manera que, de no haber mediado tal incumplimiento ese daño no se hubiera producido, o no hubiera adquirido tal gravedad. Cabe apuntar que la relación de causalidad o nexo causal entre el daño y la infracción ha de quedar debidamente acreditado, no presumible¹⁷⁵.

a) *La concurrencia de culpa del trabajador*

En algunas situaciones, es posible que el trabajador incurra en una conducta imprudente (sea profesional o temeraria) o dolosa, contribuyendo así, en la producción del daño. De tal manera que a la hora de determinar el importe del recargo, ha de tenerse en cuenta, aparte de la conducta incumplidora del empresario, la conducta del trabajador.

No obstante lo dicho, la responsabilidad empresarial del recargo de prestaciones por omisión de las medidas de seguridad y salud laboral, no se centra en analizar si el trabajador o un tercero han contribuido a la producción del daño con una conducta negligente o dolosa, sino que consiste en determinar si el empresario ha incumplido alguna norma de seguridad y salud, que de haberse cumplido hubiera evitado o minorado el resultado dañoso¹⁷⁶. En relación con lo que se acaba de exponer, la conducta del trabajador en la producción del accidente tiene escasa relevancia, ya que en la Ley se configura «una responsabilidad que recae directa y exclusivamente sobre el empresario infractor, responsabilidad que ha llegado incluso en ocasiones a calificarse de responsabilidad cuasi-objetiva»¹⁷⁷.

¹⁷³ SERRANO ARGÜELLO, N. *Accidente de trabajo y responsabilidades...* op. cit., p. 193.

¹⁷⁴ SSTSJ de Asturias, de 14 de diciembre de 2012 (JUR 2013/29651) y de Murcia de 8 de julio de 2013 (JUR 2013\265357).

¹⁷⁵ La STSJ de Galicia, de 10 de febrero de 2014 (AS 2014/695), no ha aplicado el recargo al empresario por no haberse acreditado o probado que el accidente se produjo por la inexistencia o deficiencia de las medidas de seguridad. Por otra parte en la STSJ de Valencia, de 28 de diciembre de 2012 (JUR 2013\158023), tampoco ha aplicado la imposición del recargo por falta de la pruebas sobre la causa del accidente, atendiendo a que «no hay recargo si la infracción no es la causa directa del accidente, relación de causalidad que ha de probarse».

¹⁷⁶ STSJ País Vasco, de 5 febrero de 2008 (AS 2008/1209).

¹⁷⁷ SERRANO ARGÜELLO, N. *Accidente de trabajo y responsabilidades...* op. cit., p. 196.

No obstante, en la producción del accidente, cuando concurre culpa del trabajador «*o bien exoneraría de responsabilidad al empresario en el recargo de prestaciones o bien modelaría aquella*»¹⁷⁸, si bien que hay que estar a las circunstancias particulares de cada caso concreto¹⁷⁹.

Así, en los supuestos de imprudencia temeraria (recordemos que el accidente no tendrá la consideración de laboral, al abrigo del artículo 156.4 b) de la LGSS) puede darse el caso de exoneración empresarial y la no aplicación del recargo de prestaciones, siempre y cuando el accidente obedezca exclusivamente a hechos imputables al trabajador accidentado, por rotura del nexo causal entre el daño y la infracción (que no existe)¹⁸⁰.

No así, en los casos de imprudencia profesional del trabajador provocada por el exceso de confianza en la ejecución de su trabajo, pues la concurrencia de esta circunstancia no desvirtúa la calificación del accidente como de trabajo (art. 156.5 a) LGSS) y, por lo tanto, a efectos de responsabilidad empresarial, no exonera de la imposición del recargo, pero sí que constituye un elemento para graduar el porcentaje del mismo¹⁸¹, y ello porque el empresario está obligado a prever las distracciones o imprudencias no temerarias en las que pudiera incurrir el trabajador (art. 15.4 LPRL).

Asimismo, a efectos de la imposición del recargo y aunque medie imprudencia del trabajador, se ha afirmado que lo relevante es la infracción empresarial por no adoptar las medidas de seguridad y salud adecuadas, de manera que tal imprudencia «*no pueda subsanar -o compensar- la infracción en que incurre el empresario por la no adopción de una medida de seguridad o salud que fue el factor verdaderamente determinante en la producción del accidente*»¹⁸².

¹⁷⁸ SSTSJ del País Vasco, de 3 de abril de 2007 (AS 2007/2649) y de Extremadura de 18 de junio de 2013 (JUR 2013/242341).

¹⁷⁹ La jurisprudencia nos facilita algunos supuestos de *actuación descuidada o negligente del trabajador*, cuando el empresario no agotó las medidas de protección necesarias para evitar el accidente, procede la modulación de la graduación de la responsabilidad empresarial del recargo de prestaciones por concurrencia de culpas. Entre otras, las SSTSJ de Cataluña, de 30 de octubre de 2006 (AS 2007/1170); de Asturias, de 23 de noviembre de 2012 (JUR 2012/406660) y de Galicia, de 8 de marzo de 2013 (AS 2013/1403). En otros casos, donde concurre *imprudencia del trabajador*, tampoco exonera el empresario de responsabilidad, modulándose la imposición del recargo, igualmente por concurrencia de culpas: STSJ de Cataluña de 22 de octubre de 2010 (AS 2010/3074); de Andalucía, Sevilla, de 22 de noviembre de 2012 (AS 2013/843) y de Madrid, de 22 de abril de 2013 (JUR 2013/291687). Finalmente, algunos en los que se puede llegar a exonerar de esta responsabilidad al empresario por el recargo de prestaciones, cuando en la conducta concurre una grave negligencia del trabajador, imputándose la causa del accidente al trabajador por su imprudencia temeraria: STSJ de Asturias de 30 de mayo de 2008 (JUR 2008/355640).

¹⁸⁰ ARASTEY SAHÚN, L. *Responsabilidades (I): Infracciones...* op. cit., p. 424.

¹⁸¹ STSJ de Galicia, de 20 de marzo de 2013 (AS 2013/1445).

¹⁸² MONEREO PÉREZ, J.L. *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*. Madrid: Cívitas, 1992. 84-470-0108-3. p.35, citado por SEMPERE NAVARRO, A. V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R. *El recargo de prestaciones:...* op. cit., p. 413.

Por otra parte, tampoco se exonerará la responsabilidad empresarial cuando el accidente padecido por el trabajador resulta de la aceptación de las órdenes empresariales sin oponerse a ellas, cuando dichas labores suponen un riesgo laboral para su seguridad y salud¹⁸³. El mero hecho de que el trabajador decida no hacer uso del derecho a la paralización de su actividad por insuficiencia de medidas de seguridad –*ius resistentiae*– previsto en el artículo 21.2 de la LPRL, no causa la inaplicación del recargo de prestaciones.

Por ende, en la mayoría de los casos la conducta del trabajador a efectos de la imposición del recargo será un factor determinante para la cuantía del recargo marcada en el artículo 164.1 de la LGSS (entre un 30 y un 50%) y no exonerante del mismo.

b) La intervención de un tercero

Respecto a la intervención de un tercero en la causación del accidente, es importante diferenciar la condición de dicho tercero, pues si se trata de otro trabajador de la empresa o una persona vinculada a la misma por una relación contractual (como es el caso de la subcontratación), entonces no habrá exoneración del recargo, pues no se rompe la relación de causalidad entre la infracción y el accidente¹⁸⁴, atendiendo a que el empresario está obligado a vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de PRL en su centro de trabajo (culpa *in vigilando*). Por el contrario, si el accidente sufrido por la víctima se debe a la intervención de un tercero totalmente ajeno a la empresa, no cabrá la imposición del recargo¹⁸⁵, por la inexistencia de nexo causal, al no haber incumplimiento imputable al empresario.

c) La concurrencia del caso fortuito y fuerza mayor

A efecto del recargo de prestaciones, cuando el accidente se produzca por caso fortuito o fuerza mayor, la responsabilidad quedará excluida¹⁸⁶, ya que no puede exigirse al empresario, «*ni a título de dolo ni a título de culpa*», responsabilidad por recargo de prestaciones por omisión de las medidas de seguridad y salud¹⁸⁷.

¹⁸³ Se refiere al caso de un trabajador que recibe y cumple la orden de limpiar una máquina que estaba en marcha STSJ de Cataluña de 31 de mayo de 2013 (JUR 2013/260266).

¹⁸⁴ Cabe recordar que el artículo 156.5 b) de la LGSS mantiene la calificación de AT pese a la concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero.

¹⁸⁵ ARASTEY SAHÚN, L. *Responsabilidades (I): Infracciones...* op. cit., p. 430.

¹⁸⁶ La STSJ de Cataluña de 30 de octubre de 2000 (AS 2000/3468) excluye del recargo de prestaciones por infracción de medidas de seguridad las situaciones en las que el daño producido en el accidente, se debiera a causa «*fortuita, de forma imprevista o imprevisible, sin constancia diáfana del incumplimiento por parte del empleador de alguna norma de prevención.*». También en el mismo sentido, entre otras, la STSJ de Extremadura, de 19 de julio de 2012 (AS 2012/2854) y la STSJ de Murcia, de 9 de septiembre de 2013 (JUR 2013/298697).

¹⁸⁷ ARASTEY SAHÚN, L. *Responsabilidades (I): Infracciones...* op. cit., p. 430.

3.1.3. Los sujetos responsables

3.1.3.1. Determinación de los sujetos responsables

Según lo dispuesto en el artículo 164.2 de la LGSS el sujeto responsable del pago del recargo es el empresario infractor.

Como consecuencia del carácter sancionador del recargo, el único responsable del mismo es el empresario, dado que no cabe responsabilidad subsidiaria del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)¹⁸⁸.

El término empresario infractor no viene a referirse solamente a la relación laboral simple o tradicional entre empresario y trabajador, en los términos del artículo 1.1 del ET, sino que, debido a la expansión de la descentralización productiva y de la externalización de servicios, conlleva a una nueva concepción que abarca una serie de empresarios (relacionados entre sí, fruto de estas estructuras complejas), que son los siguientes: las contratas y subcontratas, los grupos de empresa, las UTE y las ETT. De tal manera que el empresario infractor puede que no se corresponda estrictamente con el empleador del trabajador, sino también cualquier empresario que forme parte de esa cadena de relaciones empresariales con relevancia laboral¹⁸⁹.

Como es ya sabido, las situaciones de descentralización productiva y externalización de servicios, como es el caso de las contratas y subcontratas o la intervención de las ETT, obligan a que éstas empresas realicen una serie de actuaciones obligatorias en materia preventiva, como es el caso de la coordinación de actividades empresariales contemplada en el artículo 24 de la LPRL, entre otras estudiadas en el Capítulo II. De este conjunto de obligaciones se generan, en caso de AT, las correspondientes responsabilidades por la infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales, responsabilidad esta que puede atribuirse bien de modo solidario, o bien sin concurrencia de responsabilidad entre ellas¹⁹⁰.

a) Las contratas y subcontratas

Asimismo, en el caso de las contratas y subcontratas de la propia actividad constituidas al amparo del artículo 42 del ET, será el responsable del recargo de prestaciones la empresa principal si incurre en conducta negligente al no adoptar las medidas necesarias de seguridad y salud, concretamente sobre el deber general de prevención y protección (art. 14 LPRL), así como el deber de vigilancia del cumplimiento de la normativa de

¹⁸⁸ SEMPERE NAVARRO, A. V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R. *El recargo de prestaciones:...* op. cit., p. 426.

¹⁸⁹ SERRANO ARGÜELLO, N. *Accidente de trabajo y responsabilidades...* op. cit., p. 201.

¹⁹⁰ ARASTEY SAHÚN, L. *Responsabilidades (I): Infracciones...* op. cit., p. 432

prevención de riesgos laborales por los contratistas y subcontratistas (art. 24.3 LPRL), en definitiva, todos los deberes que atañen al deber de coordinación de la actividad preventiva del artículo 24 de la LPRL¹⁹¹. La responsabilidad será solidaria en los supuestos que la empresa contratista o subcontratista haya infringido la normativa de prevención de riesgos laborales, y la empresa principal no haya ejercido diligentemente su deber de vigilancia, especificado anteriormente¹⁹². En definitiva, en estos casos, algunos empresarios son responsables por omisión directa de las medidas preventivas y otros por el incumplimiento del deber de vigilancia para que tales medidas se cumplan¹⁹³. En los casos que la subcontratación no corresponda a la propia actividad de la empresa principal, ésta será responsable de los incumplimientos por omisión del deber de seguridad que alcanza también a los trabajadores de las empresas subcontratistas, es decir, el empresario principal será responsable del recargo cuando resulte directamente imputable la infracción de normas de prevención de riesgos laborales¹⁹⁴. Obviamente, no será responsable del recargo si las infracciones son directamente imputables al contratista, ya que en este caso no es de aplicación el deber de vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por la empresa contratista ajena a su actividad¹⁹⁵. Pero sí será responsable si incumple con los deberes de coordinación de actividades previstos, especialmente, en el artículo 24.2 de la LPRL, sobre el deber de proporcionar información e instrucciones de los riesgos existentes en su centro de trabajo y las respectivas medidas de protección y prevención a aplicar.

b) Las ETT y empresas usuarias

En el particular caso de las ETT y empresas usuarias, es la empresa usuaria la responsable de las condiciones de ejecución del trabajo, del estudio de la evolución de riesgos en todos los puestos del centro de trabajo y de la adopción de medidas preventivas que procedan en función de esos riesgos. Por lo tanto, durante la vigencia del CPD, en caso de AT, la empresa usuaria será la responsable del abono del recargo de prestaciones, si el accidente es resultado del incumplimiento de sus obligaciones preventivas y acaece en su centro de

¹⁹¹ Vid. SSTSJ de Cantabria, de 21 de diciembre de 2012 (JUR 2013/371314); de Galicia, de 21 de marzo de 2013 (JUR 2013/183550) y de Cataluña, de 1 de octubre de 2013 (AS 2013/3260).

¹⁹² Vid. STSJ de Asturias, de 11 de octubre de 2013 (JUR 2013/329416).

¹⁹³ Vid. STSJ de Cataluña, de 25 de septiembre de 2013 (JUR 2013/357154).

¹⁹⁴ Vid. STSJ de Cataluña, de 18 de enero de 2010 (AS 2010/873).

¹⁹⁵ Vid. STSJ de Murcia, de 5 de diciembre de 2005 (JUR 2006/28057).

trabajo¹⁹⁶. Lógicamente, la ETT no responderá por el recargo de prestaciones por la falta de medidas de seguridad imputables a la empresa usuaria¹⁹⁷.

Sin embargo, recae responsabilidad solidaria por recargo de prestaciones, cuando la ETT no haya cumplido con sus deberes de formación, formación y vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en misión¹⁹⁸.

c) Supuestos de subrogación empresarial

En el caso de subrogación empresarial del artículo 44 ET, puede darse la ocasión que se determine la responsabilidad solidaria que alcanza al empleador del trabajador accidentado (empresa cesionaria) cuando se haya cometido una infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales por la otra empresa (cedente)¹⁹⁹, si bien dicho reconocimiento de responsabilidad solidaria, requiere el necesario pronunciamiento del INSS, exigido por el artículo 12.5 de Reglamento de recaudación general de la Seguridad Social²⁰⁰.

3.1.4. *Ámbito objetivo del recargo*

Según el artículo 164.1 de la LGSS, el recargo se aplica a todas las prestaciones económicas que se deriven de AT (o EP). Las prestaciones económicas a las que se refiere el citado artículo sobre las que se aplica el porcentaje de recargo son las prestaciones de incapacidad temporal (o IT) y de incapacidad permanente (o IP), independientemente de su grado²⁰¹, las indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes, así como las de muerte y supervivencia en cualquiera de sus modalidades.

De este modo, el recargo solamente opera sobre las prestaciones económicas de carácter público y obligatorio del Sistema de Seguridad Social, y no a las mejoras voluntarias de los artículos 43 y 238 de la LGSS, dado que las prestaciones concedidas con base a la

¹⁹⁶ Vid. arts. 42.3 LISOS y 16.2 LETT.

¹⁹⁷ SERRANO ARGÜELLO, N. *Accidente de trabajo y responsabilidades...* op. cit., p. 205.

¹⁹⁸ En este sentido, la STSJ de Madrid, de 11 de julio de 2005 (AS 2005/2593), sobre la imputación de responsabilidad por AT no solo a la empresa usuaria, por infracción de las normas preventivas, sino también se atribuye responsabilidad solidaria a la ETT, por falta de formación en seguridad y salud laboral del trabajador en misión.

¹⁹⁹ Vid. STSJ de Galicia de 27 de julio de 2012 (AS 2012/2903).

²⁰⁰ SERRANO ARGÜELLO, N. *Accidente de trabajo y responsabilidades...* op. cit., p. 206.

²⁰¹ La prestación económica de gran invalidez generó, en su día, dudas sobre la aplicación del recargo al 50%, dudas estas disipadas en la STS de 27 de septiembre de 2000 (RJ 2000/8348): «con independencia de la naturaleza que pueda serle atribuida a aquel incremento del 50 por 100 previsto en el art. 139.4 de la vigente Ley General de la Seguridad Social, de lo que no cabe duda es de que se trata de una prestación económica prevista para la indicada contingencia, por lo que, puesta en relación con lo dispuesto en el art. 123 precitado no puede caber duda sobre el hecho de que el recargo habrá de recaer sobre el total de dicha prestación económica».

mejora voluntaria se rigen por el pacto que las ha efectuado y no por el artículo 164.1 de la LGSS²⁰².

4. La responsabilidad administrativa: naturaleza jurídica

La responsabilidad administrativa ocupa un papel central en el ámbito de las responsabilidades vinculadas a la prevención de riesgos laborales, pues refleja la intervención estatal en la garantía de la seguridad y salud en el trabajo, en conexión con el bien jurídico protegido de carácter público (referente al artículo 40.2 CE, sobre la seguridad e higiene en el trabajo)²⁰³.

En esta línea, el artículo 40.2 de la CE atribuye a los poderes públicos la potestad de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, por ese motivo el artículo 42.1 de la LPRL indica que el incumplimiento empresarial de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales²⁰⁴ dará lugar a responsabilidades administrativas, así como responsabilidades penales y civiles por daños y perjuicios ocasionados por dicho incumplimiento.

La responsabilidad administrativa, es por lo tanto, un mecanismo mediante el cual la Administración Pública ejerce su papel de vigilancia del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud, encomendado por el nombrado artículo 40.2 de la CE.

De esta forma, la Administración ejerce el *ius puniendi*, persiguiendo los incumplimientos empresariales²⁰⁵ en materia de seguridad y salud laboral, con el propósito de garantizar y proteger la seguridad y salud laboral de los trabajadores, y ello en conformidad con los principios o garantías constitucionales²⁰⁶ que se analizarán a continuación.

Respecto a su naturaleza jurídica, la responsabilidad administrativa posee un carácter punitivo y no reparador, ya que consiste en la imposición de sanciones económicas por la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, habitualmente realizadas por

²⁰² STS de 11 de julio de 1997 (RJ 1997\6258), citada por ARASTEY SAHÚN, L. *Responsabilidades (I): Infracciones... op. cit.*, p. 424.

²⁰³ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales. *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*. Dialnet: 2011, nº 24, p. 51.

²⁰⁴ Cabe aclarar que se trata del incumplimiento de la normativa en materia de PRL, es decir, las infracciones administrativas no se refieren, en exclusiva, a la contravención de la LPRL y de sus reglamentos de desarrollo, sino a todo el conjunto de «las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad», tal como se expone en el artículo 5.2 de la LISOS.

²⁰⁵ Cabe señalar que el sujeto infractor no es solamente el empresario, el artículo 2. de la LISOS proporciona una relación de sujetos infractores susceptibles de atribución de tal responsabilidad administrativa.

²⁰⁶ LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.197.

el empresario, es decir, la responsabilidad administrativa, se produce por el mero incumplimiento de las obligaciones contenidas en la normativa de prevención de riesgos laborales. En esta línea, la infracción administrativa, también denominada «infracción de riesgo», no necesita, a diferencia de otros tipos de responsabilidad (como la civil y el recargo de prestaciones), de la concurrencia de un resultado dañoso²⁰⁷.

4.1. La aplicación de los principios generales del Derecho Administrativo sancionador en el orden social

En la atribución de la responsabilidad administrativa y en el desarrollo del procedimiento administrativo para la imposición de las sanciones, es necesaria la intervención de los principios generales que limitan constitucionalmente el *ius puniendi* del Estado²⁰⁸. Estos principios generales son los siguientes: el principio de legalidad, tipicidad, irretroactividad, presunción de inocencia, proporcionalidad, culpabilidad y *non bis in idem*²⁰⁹.

4.1.1. Principios de legalidad, tipicidad, irretroactividad y proporcionalidad

El principio de legalidad requiere que el Estado, en el ejercicio de su potestad sancionadora debe fundamentarse en el incumplimiento de una norma, de tal manera que las infracciones y sanciones administrativas, los órganos y el procedimiento administrativo han de estar contemplados en una norma de rango legal²¹⁰. A su vez, el principio de tipicidad, implica que la Ley determine claramente qué supuestos de hecho comportan infracción, la sanción correspondiente y su graduación²¹¹.

El principio de irretroactividad de las normas, significa que no podrá imponerse sanción alguna por un hecho que en su momento no constituía delito, falta o infracción administrativa de acuerdo con la legislación vigente de cada momento²¹²; el de presunción de inocencia²¹³, garantiza al sujeto responsable (el interesado en el procedimiento

²⁰⁷ LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.165.

²⁰⁸ Se refiere a las reglas y principios propios del *ius puniendi* que exige trasladar al ámbito de la potestad administrativa los principios constitucionales que limitan la responsabilidad penal. En este sentido, LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.200.

²⁰⁹ LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.200.

²¹⁰ Vid. STS (Cont-Admvo.) de 17 de mayo de 1996 (RJ 1996/4480) y STS (Cont-Admvo.) de 3 de julio de 2000 (RJ 2001/3714).

²¹¹ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *El modelo de responsabilidad empresarial... op. cit.*, p. 53.

²¹² Vid. artículo 9.3 de la CE.

²¹³ Se trata de un principio constitucional regulado en el artículo 24.2 de la CE que, habitualmente, actúa en el ámbito penal, pero también opera en el ámbito administrativo sancionador, ya que se reconoce expresamente en el artículo 137.1 de la LRJPAC que dice lo siguiente: «los procedimientos sancionadores respetarán la presunción de no existencia de responsabilidad administrativa mientras no se demuestre lo contrario».

administrativo) que no habrá sanción sin una prueba de cargo que acredite, fehacientemente, la existencia de la infracción²¹⁴; por último, el principio de proporcionalidad es una garantía, también constitucional, que consiste en adecuar la gravedad de la conducta infractora a la gravedad de la sanción²¹⁵.

4.1.2. Principio de culpabilidad

El principio de culpabilidad actúa, según el TC, como un límite al *ius puniendi* del Estado, confirmando la existencia del elemento culpabilístico²¹⁶ en el ámbito de las infracciones administrativas, incorporando al régimen sancionador administrativo la presencia del elemento subjetivo²¹⁷.

En otras palabras, la aplicación del principio de culpabilidad en el régimen sancionador administrativo requiere, como mínimo, la concurrencia de una «*negligencia leve o simple negligencia*» para la imposición de sanciones por su resultado, sin atender al comportamiento diligente del empresario, de modo que, no es suficiente identificar el comportamiento infractor del sujeto responsable de una manera objetiva, sino que es necesario que tal conducta sea analizada desde un punto subjetivo, es decir, de la culpabilidad²¹⁸.

No obstante, el TS viene a matizar esta tesis, pues entiende que el elemento volitivo vinculado al resultado, no es un elemento de la infracción administrativa, sino un elemento de graduación de la sanción²¹⁹. Ello significa que el elemento de culpabilidad, es decir, el elemento subjetivo, no es determinante para la imputación de la responsabilidad administrativa, sino que se tiene en cuenta para la graduación de la

²¹⁴ LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.202. En este sentido, el autor indica que ante la ausencia de prueba de cargo, el resultado del procedimiento ha de ser absolutorio. Además, la carga de la prueba se traslada a aquél sujeto que imputa la infracción de las normas preventivas y, el presunto infractor, no estará obligado a probar su inocencia.

Asimismo, constituirá prueba fehaciente «*los hechos constatados por funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad, y que se formalicen en documento público observando los requisitos legales pertinentes*» (art. 137.2. LRJPAC).

²¹⁵ LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.202-203 y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *El modelo de responsabilidad empresarial... op. cit.*, p. 56.

²¹⁶ En esta línea, las STC 150/1991, de 4 de julio de 1991 (RTC 1991/150) y STC 246/1991, de 19 de diciembre de 1991 (RTC 1991/246) expresan que el «*principio de culpabilidad rige también en materia de infracciones administrativas, pues en la medida en que la sanción de dicha infracción es una de las manifestaciones del ius puniendi del Estado resulta inadmisibles en nuestro ordenamiento un régimen de responsabilidad objetiva o sin culpa*».

²¹⁷ LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.202.

²¹⁸ *Vid.* STC 76/1990, de 26 de abril de 1990 (RTC 1990/76) y STC 246/1991, de 19 de diciembre de 1991 (RTC 1991/246).

²¹⁹ *Vid.* SSTS (Cont-Admvo) de 23 de diciembre de 1997 (RJ 1997/9698). También en este sentido, la STSJ de Aragón, de 23 de enero de 2002 (RJCA 2002/661).

sanción,²²⁰ es decir, que no forma parte del ilícito administrativo, lo que determina una cierta responsabilidad objetiva²²¹.

No obstante lo dicho, ello no significa que la responsabilidad administrativa se configure como una responsabilidad puramente objetiva, pues el régimen sancionador emplea un cierto margen de responsabilidad subjetiva, pero el elemento subjetivo, no adquiere la misma relevancia como en la responsabilidad penal, civil o de recargo de prestaciones²²².

4.1.3. El principio *non bis in ídem* en la responsabilidad administrativa

El principio de *non bis in ídem* representa la prohibición de la duplicidad de sanciones por la misma conducta infractora, es decir, no permite la imposición de dos o más sanciones cuando de un mismo comportamiento infractor concurre identidad de sujetos, hechos y fundamento²²³. De este modo, a efectos del procedimiento administrativo, no es posible simultanear dos o más procedimientos sancionadores basados en los mismos hechos, sujetos y fundamentos (art. 5.7 RD 396/1996). A efectos procesales, tampoco permitirá una pluralidad de procesos, tramitados por diferentes órdenes jurisdiccionales, que versen sobre el mismo asunto²²⁴.

En este sentido, no es posible acumular una sanción administrativa con una penal, es decir, no procede la imposición de una sanción administrativa cuando, anteriormente, los mismos hechos se hayan determinado como infracción y sanción, bien administrativa o bien penal, siempre y cuando exista identidad de sujeto, hechos y fundamento jurídico²²⁵. Por este motivo, existe una garantía jurídica para la protección del principio *non bis in ídem*, que reside en la paralización del procedimiento administrativo, cuando una infracción sea, presuntamente, constitutiva de delito, o bien cuando en el orden

²²⁰ El artículo 39.2 de la LISOS establece la graduación de las sanciones en función de la negligencia o intencionalidad del sujeto infractor, sumando una serie de circunstancias que pueden agravar o atenuar la misma.

²²¹ LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.152. También, en este sentido VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *El modelo de responsabilidad empresarial... op. cit.*, p. 59, al indicar que la responsabilidad administrativa es una «*responsabilidad subjetiva sensiblemente objetivada*».

²²² LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.205.

²²³ LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.204.

²²⁴ RODRÍGUEZ PIÑERO, M. Potestad sancionadora y non bis in ídem. Relaciones Laborales. T.II, 1990, pp. 48-ss. DEL REY GUANTERA, S. Potestad sancionadora de la Administración y Jurisdicción penal en el orden social, pp. 111-ss. , citados por LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.205.

²²⁵ De hecho los artículos 133 de la LRJPAC y 5.7 del Real Decreto 396/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre Procedimientos para la Imposición de Sanciones por Infracciones en el Orden Social (en adelante RD 396/1996) exponen lo siguiente: «*No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad del sujeto, hecho y fundamento*».

jurisdiccional de lo penal ya se esté tramitando un proceso con base a los mismos hechos²²⁶, pues en estos supuestos se da preferencia al orden penal²²⁷.

Asimismo, la sentencia firme dictada por el orden penal produce efectos sobre el procedimiento administrativo, ya que la condena por delito mediante sentencia firme, imposibilita la imposición de la sanción administrativa, siempre que concurren los requisitos del principio *non bis in ídem* (art. 5.4 RD 396/1996). Por otra parte, la resolución firme del tribunal, produce el efecto de la cosa juzgada, que imposibilita seguir dos procesos judiciales con la misma causa, ya sean anteriores o posteriores al que se haya dictaminado, todo ello sin perjuicio de las acciones privadas que puedan promover los afectados para la reparación del daño causado²²⁸.

4.2. Los sujetos responsables

Según lo establecido en el artículo 2 de la LISOS «son sujetos responsables de la infracción administrativa las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracciones en esta Ley».

Dicho precepto describe, si bien de un modo genérico²²⁹, los sujetos responsables de las infracciones administrativas en materia de prevención de riesgos laborales, aunque en los apartados siguientes, enumere los sujetos responsables de las infracciones del orden social en tal materia.

De este modo, y a efectos de responsabilidad administrativa, serán sujetos responsables: el empresario en la relación laboral (art. 2.1 LISOS); las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias (art. 2.7 LISOS); los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia (art. 2.8 LISOS) y las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad

²²⁶ Así lo corrobora el artículo 3.3 de la LISOS y apartados 1 y 6 del artículo 5 del RD 396/1996, al indicar que el órgano administrativo competente, se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador cuando detecte que las infracciones puedan ser constitutivas de delito. En estos supuestos, el órgano instructor o el competente de tramitar el procedimiento sancionador, ha de comunicar al órgano judicial competente y al Ministerio Fiscal tales infracciones, pudiendo, posteriormente, continuar el procedimiento sancionador, una vez la autoridad judicial haya decretado la inexistencia del ilícito penal o delito.

²²⁷ Vid. artículos 3 de la LISOS y 5 del RD 396/1996.

²²⁸ LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.210.

²²⁹ En este sentido, el autor considera que el legislador al acudir a esta forma genérica de identificación del sujeto infractor consigue «abarcarse a todos los posibles sujetos infractores, que siempre serán personas físicas, jurídicas o comunidades de bienes». SEMPERE NAVARRO, A.V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R., *et. al.* Comentarios a la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Thomson-Aranzadi, Cizur Menor, 2003, p. 54. Citado por, MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. Los sujetos responsables en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 2008, nº 78, p. 95.

de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales (art. 2.9 LISOS).

De la enumeración realizada por el legislador se puede extraer que, a diferencia del artículo 41 de la LPRL, este texto legal (la LISOS) no reconoce la responsabilidad de los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos, sustancias químicas, etc. De tal manera que se omite, en la LISOS, cualquier referencia a la tipificación de las infracciones y sanciones de estos sujetos en materia de prevención de riesgos laborales, pero sí que aparecen tipificados en el artículo 31 de la Ley 21/1992, de 16 de julio, de Industria²³⁰.

Ahora bien, la atribución de la responsabilidad administrativa, resultante de la infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales realizada por una persona jurídica o comunidad de bienes, resulta de difícil determinación, pues, como se había referido anteriormente, para la imposición de una sanción es necesario la concurrencia del elemento de culpabilidad en el sujeto infractor, de tal modo que *«no siempre es fácil determinar el grado de intencionalidad (culposa o dolosa) de una persona jurídica o de una comunidad de bienes»*²³¹. No obstante lo dicho, la culpabilidad en las personas jurídicas y en las comunidades de bienes, no condiciona el procedimiento para la imposición de la sanción, pues el elemento de culpabilidad, en el ámbito de las sanciones administrativas, se convierte en un criterio para graduar la sanción y no exactamente para determinarla²³². Si bien no significa que se prescinda del elemento de culpabilidad a la hora de sancionar una persona jurídica o una comunidad de bienes²³³, sino que se sigue exigiendo su concurrencia, pero de un modo más tenue en comparación con la sanción penal²³⁴.

²³⁰ CALDERÓN PASTOR, F.J. Responsabilidad administrativa empresarial. A CALDERÓN PASTOR, F.J. *La siniestralidad laboral: Responsabilidades contractuales, administrativas y penales*. Valladolid: Lex Nova, 2014. 592 pp. 978-84-9898-845-1. p. 440.

²³¹ SEMPERE NAVARRO, A.V., et al. *Derecho Sancionador del Trabajo*. Madrid: Colex, 2001, p. 45. Citado por MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. *Los sujetos responsables... op. cit.*, p. 96.

²³² SEMPERE NAVARRO, A.V., et al. *Derecho Sancionador del Trabajo*. Madrid: Colex, 2001, p. 45. Citado por MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. *Los sujetos responsables... op. cit.*, p. 96.

²³³ En efecto, la STC 246/1991, de 19 de diciembre (RTC 1991/246) señala que la exigencia sobre la concurrencia del principio de culpabilidad *«no impide que nuestro Derecho Administrativo admita la responsabilidad directa de las personas jurídicas, reconociéndoles, pues, capacidad infractora. Esto no significa, en absoluto, que para el caso de las infracciones administrativas cometidas por personas jurídicas se haya suprimido el elemento subjetivo de la culpa, sino simplemente que ese principio se ha de aplicar necesariamente de forma distinta a como se hace respecto de las personas físicas»*. Además añade que la imputación de responsabilidad y su respectiva sanción, no ha de centrarse tanto en su culpabilidad, sino en la *«capacidad de infringir las normas a las que están sometidos»*.

²³⁴ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. *Los sujetos responsables... op. cit.*, p. 96.

En suma, la LISOS reconoce como sujetos infractores, a parte de las personas físicas, las personas jurídicas y las comunidades de bienes, incluso los sujetos sin personalidad jurídica, que puedan asumir el papel de empresario en la relación laboral, adquiriendo un haz de derechos y obligaciones provenientes de la misma, es decir, de la relación laboral por su condición de empresarios²³⁵.

4.3. Las infracciones administrativas

En atención a los principios de legalidad y tipicidad²³⁶ antes citados, las infracciones administrativas en materia de prevención de riesgos laborales, están debidamente tipificadas y graduadas en función de las conductas incumplidoras como leves, graves y muy graves²³⁷.

Según el artículo 1.1 de la LISOS «*constituyen infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley y en las leyes del orden social*». A su vez, el artículo 42.1 de la LPRL establece responsabilidades administrativas por incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de PRL.

Asimismo, el principio de tipicidad se define en la LISOS, mediante la determinación de las infracciones, sanciones y responsabilidades, con la finalidad de garantizar el conocimiento previo de las consecuencias que se pueden ocasionar por el incumplimiento de la normativa preventiva²³⁸.

Los incumplimientos empresariales, por acción u omisión, de los deberes u obligaciones en materia preventiva, tipificados en la LISOS, ostentan una relación directa con el incumplimiento del deber general de protección y prevención del empresario a sus trabajadores, previsto en el artículo 14 de la LPRL.

Tal y como se ha referido anteriormente, las infracciones administrativas se clasifican como leves, graves y muy graves, en función del riesgo que pueda comportar ese el incumplimiento para la seguridad y salud e los trabajadores.

²³⁵ MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. *Los sujetos responsables... op. cit.*, p. 96.

²³⁶ Contemplados en los artículos 25 de la CE y 129 de la LRJPAC.

²³⁷ Las infracciones administrativas en materia de prevención de riesgos laborales, se regulan en la Sección 2, del Capítulo II de la LISOS, en los artículos 11, 12, 13 y 18 y 19. El artículo 11 regula las infracciones leves; el 12, las infracciones graves y el 13, las infracciones muy graves. En el artículo 18 se regulan las infracciones de las ETT y en el 19 para las empresas usuarias.

²³⁸ SEMPERE NAVARRO, A.V. MERCADER UGUINA, J. TOLOSA TRIBIÑO, C. MARTÍN JIMÉNEZ, R. *Comentarios a la Ley de infracciones y sanciones en el orden social*. Pamplona: Aranzadi, 2003, pp. 169-171 y 183-184. Citado por LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.211.

En efecto, las infracciones leves se identifican con «*los incumplimientos de la normativa preventiva de escasa entidad*», ya sea por el tipo de la obligación incumplida o por las consecuencias del riesgo o el daño que se pudiera generar para la seguridad y salud de los trabajadores. Se trataría, por lo tanto, de un riesgo de carácter leve, por su poca probabilidad de producir daños, o de producirse por su escasa gravedad. Se trata pues de infracciones que, prácticamente, se refieren a deberes documentales o de carácter formal, siendo el sujeto responsable, en este caso, el empresario (o asimilado), porque el incumplimiento que aquí se tipifica deriva, exclusivamente, de las obligaciones establecidas para este sujeto²³⁹.

Las infracciones graves asumen un grado intermedio de gravedad en atención a la entidad del incumplimiento, bien por la naturaleza de la obligación infringida, o bien por la probabilidad y gravedad del riesgo al que se exponen los trabajadores, o sea, es necesario que se produzca un riesgo o peligro grave que incida en la salud o integridad física de los trabajadores. Se trata pues de incumplimientos de obligaciones formales y documentales (pero de mayor entidad que el de las infracciones leves), obligaciones instrumentales, de formación, información, en definitiva, al conjunto de obligaciones generales en materia preventiva. En este caso, el sujeto responsable no es solamente el empresario, sino también los demás sujetos incluidos en el artículo 5.2 de la LISOS²⁴⁰.

Finalmente, las infracciones muy graves derivan de incumplimientos de la normativa preventiva, que expongan a los trabajadores a una situación de riesgo grave e inminente²⁴¹, que es el «*presupuesto esencial que delimita la tipificación de la infracción entre grave y muy grave*»²⁴².

Por último, cabe apuntar que la prescripción de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se establece en función de su calificación: las leves, prescribirán al año; las graves, a los tres años; y las muy graves, a los cinco años, a contar desde la fecha de la infracción (art. 4.3 LISOS).

²³⁹ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *El modelo de responsabilidad empresarial... op. cit.*, p. 56.

²⁴⁰ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *El modelo de responsabilidad empresarial... op. cit.*, p.57.

²⁴¹ Según lo dispuesto en el artículo 4.4 de la LPRL, «*Se entenderá como "riesgo laboral grave e inminente" aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.*

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata».

²⁴² LÓPEZ AHUMADA, J. E. *Responsabilidad Laboral... op. cit.*, p.213.

4.4. Las sanciones administrativas

En atención al principio de proporcionalidad²⁴³, las sanciones por las infracciones antes tipificadas (principio de tipicidad), se imponen en los grados mínimo, medio y máximo²⁴⁴, atendiendo a unos criterios establecidos legalmente. Tales criterios se establecen en el apartado 3 de artículo 39 de la LISOS, que se refieren a la graduación de sanciones sobre las infracciones cometidas en materia de prevención de riesgos laborales²⁴⁵, de tal manera que, a priori, no se podrá aplicar los criterios del apartado 2²⁴⁶, pues éstos resultan de aplicación en otras materias del orden social (laboral, seguridad social, etc.)²⁴⁷. De esta forma, una vez aplicados los criterios del apartado 3 del artículo 39 de la LISOS, específicos para las sanciones en materia de PRL, no podrá sobreponerse cualquier otro criterio de graduación, pues el apartado 5 del mismo artículo, indica que *«los criterios de*

²⁴³ La STS (Cont-Admvo), de 14 de marzo de 2012 (RJ 2012/5410) indica que *«el principio de proporcionalidad o el principio penal de individualización de la sanción para adaptarla a la gravedad del hecho y a la personalidad del autor, hacen de la determinación de la sanción una actividad reglada»*.

²⁴⁴ La graduación de las sanciones contenidas en el artículo 39 de la LISOS es una clara manifestación del principio de proporcionalidad. El principio de proporcionalidad se regula en el artículo 131 de la LRJPAC, normativa aplicable con carácter supletorio en lo que no esté regulado en la normativa que regula el procedimiento administrativo sancionador en el orden social.

²⁴⁵ Según el artículo 39.2 de la LISOS, *«en las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios: 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 las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; 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; y h) la conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales»*.

Estos criterios de graduación son un *numerus clausus*, ya que no se admite añadir otros criterios, tal y como se puede deducir el artículo 39.6 de la LISOS, al establecer que *«el acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que inicie el expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios de graduación de la sanción tenidos en cuenta, de entre los señalados en los anteriores apartados de este artículo»*.

²⁴⁶ El artículo 39.2 de la LISOS indica lo siguiente: *«calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta Ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida»*. No obstante el apartado 3 del mismo artículo se refiere expresamente a las sanciones en materia de prevención de riesgos laborales.

²⁴⁷ En este sentido, la STSJ de Extremadura (Cont-Admvo), de 10 de febrero de 2004 (RJCA 2004/300), al expresar que, en atención a la graduación de la sanción, *«el volumen económico de la empresa es un criterio de agravación previsto en el artículo 39.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000 y no en los criterios específicos aplicables a las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a lo que se suma que tampoco se aporta dato o motivación alguna en el Acta de Infracción sobre la cifra de negocios de la empresa»*.

graduación reconocidos en los números anteriores no podrán utilizarse para agravar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo».

Cabe señalar que estos criterios no podrán utilizarse para agravar o atenuar la infracción cuando estén incluidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del ilícito administrativo (art. 39.5 LISOS). No obstante, si en la conducta infractora no concurre ninguna circunstancia antes descrita, la sanción se impondrá en el grado mínimo en su tramo inferior (art. 39.6 LISOS).

En este sentido, es relevante analizar la agravante aplicable en los casos de reincidencia del empresario infractor. Para ello, es necesario indagar cuál es el significado de reincidencia en el régimen administrativo sancionador y cuáles son los requisitos para su aplicación, así como consecuencias jurídicas. De acuerdo con el artículo 41.1 de la LISOS existe reincidencia cuando el sujeto infractor comete una infracción²⁴⁸ del «*mismo tipo y calificación*»²⁴⁹ que originó una sanción anterior en el plazo de un año²⁵⁰ desde la notificación de la resolución firme²⁵¹.

De este modo, si se apreciara reincidencia, la sanción alcanzará el grado máximo (art. 39.7 LISOS), pudiendo incrementarse²⁵² la cuantía de la sanción hasta el doble del grado de la sanción correspondiente a la infracción cometida, sin que supere el límite máximo de las infracciones muy graves, que en este caso, en materia de PRL no podría superar los 819.780 euros (art. 40.2 LISOS).

²⁴⁸ La infracción ha de consistir en la persistencia continuada.

²⁴⁹ CALDERÓN PASTOR, F.J. *Responsabilidad administrativa... op. cit.*, p.440. La infracción ha de ser del «*mismo tipo y calificación*». El término «*calificación*», se refiere a la calificación de leve, grave o muy grave, mientras que el término «*tipo*», no se refiere a que «*el legislador tuviera en consideración un una simple clasificación sistemática de la norma (infracciones laborales, de seguridad social, etc.)*, sino se refiere a «*cada uno de los apartados concretos en los que se tipifican por Ley las infracciones administrativas, y como en algunos apartados figuran tipificadas más de una infracción los elementos característicos de cada una de ellas serán los que deban ser tenidos en cuenta para calificar del mismo tipo las varias infracciones que describa*».

²⁵⁰ CALDERÓN PASTOR, F.J. *Responsabilidad administrativa... op. cit.*, p.440. Según el autor, el plazo de los 365 días siguientes a la notificación, computará de la siguiente manera: el *dies a quo*: se refiere a la notificación de la resolución de la Autoridad Laboral, confirmando o modificando el acta de infracción - STS (Cont-Admvo), de 2 de diciembre de 2008 (RJ 2009/2002)- refiriéndose a las resoluciones dictados en primera instancia, no las dictadas en los recursos de alzada, potestativo de reposición o extraordinario de revisión. El *dies ad quem*: se refiere al día de la comisión de la segunda infracción, y en falta de certeza de la fecha de los hechos, sería la fecha de su constatación.

²⁵¹ CALDERÓN PASTOR, F.J. *Responsabilidad administrativa... op. cit.*, p.440. Se refiere a la firmeza administrativa y no judicial. En este sentido, la resolución sancionadora es firme en vía administrativa con la notificación de la resolución del recurso de alzada o de reposición, que en el caso de no presentarse ningún recurso, la firmeza de adquiere al mes posterior a la notificación de la primera resolución.

²⁵² La expresión «*podrá incrementarse*» indica que se trata de una imposición facultativa y no obligatoria de imponer el duplo del grado de la segunda infracción. SEGÚN, CALDERÓN PASTOR, F.J. *Responsabilidad administrativa... op. cit.*, p.441.

Las sanciones pueden consistir en multa pecuniaria (la más común prevista en el art. 40.2 de la LISOS) o bien de distinta naturaleza (que también funcionan como medidas accesorias a la sanción), como sería el caso de la suspensión de actividades laborales, o según la gravedad de los hechos, el cierre del centro de trabajo, por decisión del Gobierno o de las Comunidades Autónomas competentes, cuando se cometan infracciones en las que concurren circunstancias de especial gravedad, sin perjuicio del pago del salario o de las indemnizaciones que procedan (art. 53 LPRL); de las limitaciones para contratar con la Administración Pública, por la comisión de delitos o infracciones administrativas muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 54 LPRL),²⁵³ entre otras que se concretan en la LISOS²⁵⁴.

Por último, añadir que las sanciones impuestas por infracciones graves y muy graves, una vez hayan adquirido firmeza, se publicarán en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma, dependiendo del ámbito territorial del órgano que emita la resolución (art. 40.2 LISOS).

4.5. El procedimiento administrativo sancionador

La determinación de la responsabilidad administrativa se articula mediante la tramitación previa de un expediente administrativo, iniciado por el procedimiento especial para la imposición de sanciones en el orden social.

El procedimiento administrativo sancionador para la imposición de sanciones se regula en los artículos 51 al 54 de la LISOS y en la DA 4ª de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y subsidiariamente, por la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, que regula el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo Común (art. 51.2 LISOS). El procedimiento para la imposición de las sanciones se desarrolla en tres fases: la de inicio, la de instrucción y la resolución.

La fase de inicio, «*se iniciará, siempre de oficio, por acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de actuaciones practicadas de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada*». El contenido del acta de ha de ajustarse a lo dispuesto en el artículo 53 de la LISOS y 14 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la

²⁵³ ARASTEY SAHÚN, L. *Responsabilidades (I): Infracciones... op. cit.*, p. 418.

²⁵⁴ Como por ejemplo, la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral a las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, a las personas o empresas que realizan auditorías en prevención de riesgos laborales, y a las entidades dedicadas a la formación de prevención de riesgos laborales, que haya cometido faltas graves y muy graves en materia preventiva (art. 40.2 LISOS).

imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social (en adelante RD 928/1998).

En la fase de instrucción, una vez notificada el acta de infracción a los sujetos responsables, se abre un plazo para formular alegaciones y aportar medios de prueba que crean pertinentes. Vistas las alegaciones, si procede, se abre trámite de audiencia si de las diligencias practicadas se detecta la existencia de hechos distintos a los incorporados en el acta (art. 52.1 b) y c) LISOS).

Por último, en un plazo de seis meses²⁵⁵ se expedirá resolución, contra la cual, si procede o así lo decidan los interesados (es decir, los sujetos responsables), cabe la interposición de recurso ordinario, antes de acudir a la vía judicial contenciosa-administrativa (arts. 54 LISOS y arts. 23 LRJPAC)²⁵⁶.

5. Responsabilidad civil del empresario en materia de prevención de riesgos laborales: naturaleza y principios jurídicos

La responsabilidad civil se establece (conjuntamente con la administrativa y la penal), en el artículo 42.1 de la LPRL. El concepto de responsabilidad civil no significa la exclusión de la aplicación de las normas laborales, sino que más bien las exige, pues tal responsabilidad ha de analizarse conjuntamente con las normas preventivas sustantivas, como es el caso de la LPRL, concretamente el artículo 14 del que deriva la estricta obligación de proteccionista y prevencionista, encaminada a una conducta empresarial diligente en el cumplimiento de la normativa²⁵⁷.

De «*naturaleza privada y no sancionadora*», la responsabilidad civil «*persigue el resarcimiento o reparación del daño sufrido por un sujeto derivado de la acción u omisión de otro, mediante la indemnización de los perjuicios causados*», no ostentando una naturaleza preventiva directa, sino claramente reparadora. Se trata, pues de un tipo de responsabilidad que se inclina hacia la existencia de un daño resarcible, que en la comisión de una infracción²⁵⁸.

²⁵⁵ En este sentido el artículo 20.3 del RD 928/1998 expresa lo siguiente: «*el plazo máximo para resolver los expedientes sancionadores por infracciones de orden social será de seis meses, que serán computados desde la fecha del acta hasta la fecha en que se dicte la resolución, produciéndose en caso de superación de dicho plazo la caducidad del expediente*».

²⁵⁶ Vid. artículos 21, sobre la notificación de la resolución y 23, sobre el recurso ordinario del RD 928/1998.

²⁵⁷ MOLINA NAVARRETE, C. Responsabilidades (II): Responsabilidad civil por Accidentes de Trabajo. A MOLINA NAVARRETE, C. *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Albacete: Editorial Bomarzo, 2009. 8496721825. p. 447.

²⁵⁸ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *El modelo de responsabilidad empresarial... op. cit.*, p. 44.

El régimen jurídico de la responsabilidad civil se asienta en una serie de principios jurídicos, siendo los más relevantes: el principio de reparación íntegra del daño; el principio de proporcionalidad en la reparación del daño producido, y el principio de efectividad de las normas preventivas. Así, el principio de reparación íntegra del daño, requiere la inclusión de todo el tipo de daños que puedan ocasionarse en la producción de un AT (ya sean físicos, psíquicos, patrimoniales y/o morales); el principio de proporcionalidad, impide el enriquecimiento injusto de la víctima, de tal manera que la indemnización se reconocerá en función de los daños realmente producidos; y el principio de la efectividad de las normas preventivas se establece en relación con el artículo 14 de la LPRL, sobre una protección eficaz en materia de prevención de los riesgos laborales y el artículo 15 de la CE, sobre la protección de la integridad física y moral de los trabajadores en el seno de la relación de trabajo²⁵⁹.

5.1. La responsabilidad contractual y extracontractual

La responsabilidad del empresario originada por los daños causados a los trabajadores, por el incumplimiento empresarial de las obligaciones en materia de seguridad y salud, puede asumir un carácter contractual o extracontractual. En el primero de los casos -responsabilidad contractual- se exige una relación jurídica entre el trabajador afectado y el empresario incumplidor, mientras que en el segundo caso -responsabilidad extracontractual- no se existe dicha relación²⁶⁰.

Asimismo, en el Código Civil coexisten dos vías reguladoras de la responsabilidad civil por daños y perjuicios, por un lado, la vía de la responsabilidad contractual, regulada en los artículos 1101 y ss. del CC y, por otro lado, la vía de la responsabilidad extracontractual o aquiliana, regulada en los artículos 1902 y ss. del CC. Ambos tipos de responsabilidad y sus reglas, han de tenerse en cuenta para la imputación de responsabilidad civil o patrimonial por la producción de un AT²⁶¹.

5.1.1. La responsabilidad contractual del empresario

La responsabilidad contractual del empresario nace de una previa relación jurídica –la relación laboral- entre empresario y trabajador, y se basa en el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de una obligación contraída del contrato que vincula a las partes –el contrato de trabajo-, siempre que tal incumplimiento resulte imputable, es decir, que el deudor haya incurrido en una conducta que obligue a reparar el daño en la legislación

²⁵⁹ MOLINA NAVARRETE, C. Responsabilidades (II): *Responsabilidad civil... op. cit.*, p. 448.

²⁶⁰ CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p.83.

²⁶¹ MOLINA NAVARRETE, C. Responsabilidades (II): *Responsabilidad civil... op. cit.*, p. 446.

vigente²⁶². De esta forma, los daños que tengan su origen en un incumplimiento contractual (en este caso en materia de PRL), se aplicaran los artículos 1101 a 1108 del CC en conexión con la normativa laboral aplicable.

Así, el artículo 1101 del CC expone lo siguiente: «*quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el incumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas*». En este precepto se establecen los requisitos mínimos para la imputación de la responsabilidad contractual, que se detallarán más adelante.

En relación con lo que se acaba de exponer, el artículo 1104 del CC define el concepto de culpa o negligencia al afirmar que «*la culpa o negligencia del deudor consiste en la omisión de aquella diligencia que exija la naturaleza de la obligación y corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar*». Trasponiendo el precepto expuesto al ámbito laboral, concretamente, sobre la PRL, se puede deducir que se trata de la diligencia necesaria para el desarrollo de la actividad preventiva, en el cumplimiento del deber genérico de prevención y protección exigible en el artículo 14 de la LPRL.

Atendiendo al contenido del artículo 1101 del CC y con respecto a la imputación de tal responsabilidad contractual, queda por determinar es si tal responsabilidad se basa en el elemento culpabilístico, o si, por el contrario, estamos ante una responsabilidad objetiva.

5.1.2. La responsabilidad extracontractual del empresario

La responsabilidad extracontractual, tal y como se ha mencionado anteriormente, no requiere la existencia previa de una relación jurídica -en este caso una relación laboral-, sino que se basa en el principio de no dañar a otro y, en su caso, la obligación de reparar el daño causado²⁶³.

La responsabilidad extracontractual se encuentra regulada en el artículo 1902 del CC que obliga a reparar los daños causados, por culpa o negligencia. Se establece por lo tanto, a la persona lesionada, el derecho a ser resarcido por la producción de ese daño.

La responsabilidad civil puede imputarse por un hecho propio (1902 CC), o bien por un hecho ajeno (art. 1903 CC). Asimismo, en el contexto de la relación laboral, el empresario puede resultar civilmente responsable por los hechos realizados por sus dependientes (empleados)²⁶⁴. Por lo tanto, la razón de ser de la responsabilidad extracontractual, al

²⁶² Según, CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p.34, si el incumplimiento se debiera al caso fortuito el empresario quedaría exonerado de responsabilidad, tal y como lo expone el artículo 1105 del CC.

²⁶³ CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p.44.

²⁶⁴ CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p.45.

contemplar los hechos lesivos propios o ajenos, se basa en el principio de reparación integral del daño, con la finalidad de que la víctima quede indemne de las consecuencias que tal daño produce²⁶⁵.

A continuación se detallaran los requisitos para la obligación de indemnizar los daños, mediante la responsabilidad extracontractual.

5.1.2.1. Responsabilidad extracontractual por hecho ajeno

El empresario también será responsable por los actos de sus dependientes²⁶⁶ (empleados), que contribuyan a la producción del daño a víctima del AT. La responsabilidad por hecho ajeno, se regula en el artículo 1903 de CC, al determinar que la obligación de reparar el daño, prevista en el artículo 1902 CC, es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los actos ajenos.

En otras palabras, el empresario no solo asume responsabilidades por actos propios, sino por actos de terceros, mediante el criterio de *culpa in contrayendo/eligiendo* e *in vigilando*. Se trata, pues de una responsabilidad directa y no subsidiaria, pero permite acudir a la vía de acción de regreso. Esta institución jurídica, se reconoce en los artículos 1904 del CC y 14.4 *in fine* de la LPRL, y permite al empresario reclamar al autor o autores directos de la conducta dañosa el coste de la responsabilidad asumido²⁶⁷.

5.1.3. Determinación de responsabilidad contractual o extracontractual. Elementos de la responsabilidad civil. Criterios de imputación: culpa o responsabilidad por riesgo

Como se había expuesto anteriormente, la responsabilidad civil por daños ofrece dos vías para la reparación de los daños y perjuicios causados en un AT, la vía del artículo 1101 del CC -la responsabilidad contractual- y la vía del artículo 1902 del CC -la responsabilidad extracontractual-.

El artículo 1101 del CC expone que «*quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el incumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo,*

²⁶⁵ ROCA, E. Derecho de daños..., cit. p. 247, citado por CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p.45.

²⁶⁶ En el ámbito general de responsabilidad civil, el concepto de dependiente, es un concepto amplio, de tal forma que, en el ámbito laboral este concepto también lo será. Por este motivo, dependiente es aquel sujeto vinculado al empresario mediante un contrato de trabajo, es decir, el trabajador por cuenta ajena. No obstante, atendiendo a la amplitud de este concepto, también serán dependientes los trabajadores que presten servicios bajo las órdenes del empresario y en el ámbito de su actividad empresarial, aun cuando no exista contrato laboral, como sería el caso de los trabajadores de la empresa contratista de que presten servicios para la principal, sin olvidar a los trabajadores que presten servicios para el empresario sin contrato de trabajo. En este sentido, CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p. 304.

²⁶⁷ MOLINA NAVARRETE, C. Responsabilidades (II): *Responsabilidad civil... op. cit.*, pp. 468-469

negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas», mientras que el artículo 1902 del CC señala que *«el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado».*

En atención a los preceptos legales antes expuestos, surge la duda de cuál es la vía idónea para el resarcimiento del daño en el caso de los AT. A priori, la responsabilidad civil exigible será la de tipo contractual y no la extracontractual o aquiliana²⁶⁸, porque se desarrolla entre empresario y trabajador, y deriva, en principio, del incumplimiento empresarial de su deber de seguridad²⁶⁹, que incluye una infracción de las obligaciones legales, convencionales y contractuales²⁷⁰. Además, la responsabilidad contractual en el ámbito de la PRL, se rige principalmente, por la normativa preventiva, en particular la LPRL (esencialmente arts. 14-29 y 42), y sus reglamentos de desarrollo; en el ET (arts. 4.2 d) y 19); en la LGSS; en la LISOS (arts. 11-13, 18 y 19, 39-41 y 42) y en los Convenios Colectivos. Mientras que la responsabilidad extracontractual se rige por las normas contenidas en los artículos 1902 y ss. del CC²⁷¹.

Ahora bien, a efectos de imputación de responsabilidad civil, como en todos los demás tipos de responsabilidad empresarial vistos con anterioridad, es necesario indagar cuáles son los criterios y requisitos legales para la imputación de la responsabilidad contractual o bien extracontractual (cuando proceda) derivada del incumplimiento llevado a cabo por el sujeto presuntamente infractor.

En realidad, ambas vías tienen como finalidad el resarcimiento del daño, y exigen culpa o negligencia en las acciones u omisiones realizadas por el sujeto causante del daño, en

²⁶⁸ No obstante, según VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *El modelo de responsabilidad empresarial... op. cit.*, p. 44, cabe la posibilidad de exigir la responsabilidad por daños causados por el incumplimiento empresarial de las obligaciones preventivas originados a terceros ajenos a la relación laboral, o incluso, a los propios trabajadores en un ámbito distinto a la relación de trabajo.

²⁶⁹ De igual modo se pronuncia CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, pp.255-256, al afirmar que la responsabilidad será contractual cuando el trabajador accidentado, sufre lesiones derivadas de un incumplimiento del deber empresarial que integra el contrato de trabajo, al tratarse tal conducta transgresora de un incumplimiento de naturaleza netamente laboral. En suma, para la calificación de la responsabilidad contractual, es necesario que *«la realización del hecho dañoso acontezca dentro de la rigurosa órbita de lo pactado y como preciso desarrollo del contenido negocial»* -STS de 19 de junio de 1984 (RJ 1984/3250)-. Procedería, por lo tanto, imputación de responsabilidad extracontractual en materia de PRL, cuando se atribuya responsabilidad frente al empresario principal por los daños causados a un trabajador de una empresa contratista o subcontratista, por el cual tuviera que responder, ya que no están vinculados por una relación laboral.

²⁷⁰ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *El modelo de responsabilidad empresarial... op. cit.*, p. 44. En esta línea también SANFULGENCIO GUTIÉRREZ, J.A. La responsabilidad civil empresarial por los daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo: una aproximación a los criterios judiciales imperantes y reflexiones en pro de una urgente reforma procedimental. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, n.º 53. p 328.

²⁷¹ SANFULGENCIO GUTIÉRREZ, J.A. *La responsabilidad civil empresarial... op. cit.*, p. 328.

este caso, el empresario, cuya principal diferencia es la existencia o no de una relación jurídica previa²⁷², en este caso relación laboral. Por este motivo y atendiendo a su similitud, en el ámbito de la responsabilidad patrimonial por AT, se detallaran conjuntamente los requisitos necesarios para la imputación de tales responsabilidades empresariales.

En primer lugar, se requiere: ^{a)} una acción u omisión imputable a un sujeto o sujetos (el empresario)²⁷³, derivada de la concurrencia de dolo, negligencia o morosidad; ^{b)} un resultado dañoso²⁷⁴, ya que puede haber incumplimiento sin causación del daño²⁷⁵; y ^{c)} el nexo de causalidad²⁷⁶ entre la conducta trasgresora del sujeto o sujetos y el daño²⁷⁷.

Por otra parte, el contenido del artículo 1101 y del artículo 1902 del CC, sostiene que la responsabilidad se basa en la existencia de culpa o negligencia del sujeto infractor. En este sentido, surge la duda de si la conducta omisiva del empresario exige culpa o negligencia, o bien si estamos ante un tipo de responsabilidad objetiva.

Algunos sectores de la doctrina²⁷⁸ defienden que la responsabilidad civil (contractual o extracontractual), no es puramente objetiva, ya que alude a un elemento doloso o culposo, si bien se inclina por una tendencia objetivadora²⁷⁹, especialmente cuando estamos ante supuestos de actividades profesionales mayor incidencia de peligrosidad²⁸⁰. En otros

²⁷² MOLINA NAVARRETE, C. Responsabilidades (II): *Responsabilidad civil... op. cit.*, p. 465.

²⁷³ En el caso de la responsabilidad contractual, aparte de la existencia previa de una relación laboral, se exige un incumplimiento de la normativa en materia de PRL. Recuérdese que el artículo 14 de la LPRL impone una obligación de hacer, y su incumplimiento supone una acción omisiva del empresario. En este sentido DÍAS VALES, F. JIMÉNEZ MARTÍNEZ, M^a v. MORGADO FREIGE, P. Análisis de la responsabilidad civil del empresario en materia de prevención de riesgos laborales: La reciente jurisprudencia de la Sala 1^a del Tribunal Supremo. A DÍAS VALES, F. JIMÉNEZ MARTÍNEZ, M^a. v. MORGADO FREIGE, P. *Responsabilidad empresarial y la protección de la salud laboral. Análisis jurídico interdisciplinar*. Lisboa: Editorial Juruá, 2013. 460 pp. 978-989-712-222-4. p.379.

²⁷⁴ MOLINA NAVARRETE, C. Responsabilidades (II): *Responsabilidad civil... op. cit.*, p. 466. Según el autor, en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo el concepto de daño ha de contemplar no solo el concepto de lesión (física o psíquica) contenida en el artículo 156.1 de la LGSS, sino que además, ha de examinarse en sentido amplio, es decir, la responsabilidad civil patrimonial ha de contemplar no solo los «daños personales» sino también los «daños patrimoniales», ya que ambas categorías forman parte del concepto de «daño resarcible».

²⁷⁵ En esta línea, CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p.34, sostiene que «el hecho que da lugar a la responsabilidad es también aquí la existencia del daño, no el incumplimiento por sí solo, que puede tener lugar sin causar daños».

²⁷⁶ Así, para que el empresario responda de los daños producidos al trabajador, es necesario que éstos se deriven de la no adopción de las medidas de seguridad por parte del mismo para evitar el riesgo. DÍAS VALES, F. JIMÉNEZ MARTÍNEZ, M^a. V. MORGADO FREIGE, P. *Análisis de la responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p.379.

²⁷⁷ MOLINA NAVARRETE, C. Responsabilidades (II): *Responsabilidad civil... op. cit.*, pp. 465-466.

²⁷⁸ Según VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *El modelo de responsabilidad empresarial... op. cit.*, p. 44.

²⁷⁹ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *El modelo de responsabilidad empresarial... op. cit.*, p. 44.

²⁸⁰ CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p. 259.

casos se decantan por un criterio de responsabilidad por culpa específico del régimen de responsabilidad contractual regulado en los artículos 1101 y ss. del CC²⁸¹.

En este sentido la jurisprudencia, lejos de proporcionar una posición unánime en esta materia, establece, en muchos de los casos una «*responsabilidad cuasiobjetiva por los daños ocasionados*» siempre que los mismos sean previsibles y se produzcan con una «*actividad con riesgo de ocasionarlos y en beneficio del empresario causante de esta situación*»²⁸². Por otra parte se establece responsabilidad por culpa, aunque sustancialmente objetivada, «*por la propia configuración de la obligación empresarial prevención de riesgos laborales*»²⁸³.

En suma, la tendencia jurisprudencial es adaptarse en cierta medida a las circunstancias de cada caso concreto que hayan contribuido a la producción del accidente y, consecuentemente de la producción del daño, sin llegar a prescindir completamente del elemento de culpabilidad a la hora de atribuir las responsabilidades.

5.2. Sujetos responsables

El sujeto responsable por resarcimiento de daños y perjuicios, según lo dispuesto en la normativa de prevención de riesgos laborales es el empresario²⁸⁴, porque éste asume el deber genérico de protección de la seguridad y salud en el trabajo (art. 14 LPRL). Sin embargo, como es ya sabido, junto a él, en atención a la complejidad de las relaciones laborales, puede haber otros sujetos responsables por el At acaecido por su conducta omisiva.

Son por lo tanto, sujetos de esta responsabilidad indemnizatoria: los que haya asumido, legal y/o contractualmente obligaciones preventivas e incurran en incumplimiento o cumplimiento defectuoso de esas obligaciones, por falta de la diligencia exigible (responsabilidad contractual) y los que sin asumir obligaciones específicas en materia de PRL, por su actuar omisivo, causen daños en los trabajadores (responsabilidad extracontractual)²⁸⁵.

²⁸¹ DIEZ-PICAZO GIMÉNEZ. Los riesgos laborales. *Doctrina y jurisprudencia civil*. Cívitas, Madrid: 2007, pp. 199 y ss. Citado por DÍAS VALES, F. JIMÉNEZ MARTÍNEZ, M^a. V. MORGADO FREIGE, P. *Análisis de la responsabilidad civil del empresario... op. cit.* p.380.

²⁸² Vid. STS de 7 de febrero de 2003 (RJ 2004/1828).

²⁸³ VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. *El modelo de responsabilidad empresarial... op. cit.*, p. 45.

²⁸⁴ Recuérdese que el concepto de empresario ha de entenderse desde un punto de vista muy amplio, ya que en el deberá tenerse en consideración el empresario persona física, el empresario persona jurídica, las comunidades de bienes, en definitiva, cualquier empresa o entidad, incluso tratándose de empresas sin personalidad jurídica, que en el desarrollo de su actividad empleen a trabajadores en virtud de un contrato de trabajo.

²⁸⁵ MOLINA NAVARRETE, C. Responsabilidades (II): *Responsabilidad civil... op. cit.*, p. 453.

Así, el empresario, como deudor de seguridad y garante de la seguridad y salud en el trabajo, es el principal sujeto obligado a tomar las medidas preventivas necesarias, y por consiguiente, siempre será civilmente responsable aun cuando haya delegado la actividad preventiva a otros sujetos²⁸⁶; cuando el hecho dañoso se haya producido por la intervención de un tercero dependiente del mismo²⁸⁷; y cuando medie imprudencia profesional del trabajador²⁸⁸.

En definitiva, la diversidad de sujetos obligados y, por lo tanto responsables, se articula en un modelo de responsabilidad muy complejo en los distintos sectores de actividad, como es el caso de la construcción que, aparte de la normativa preventiva común, se rige por una específica²⁸⁹ siendo también, en estos casos, sujetos responsables el promotor, los coordinadores de seguridad y salud en obras, los arquitectos, los aparejadores, etc. Además, ha de tenerse en cuenta, las contratatas y subcontratatas (en la construcción, pero también en la industria), las ETT y empresas usuarias en la relación trilateral de trabajo, los Servicios de Prevención ajenos, etc.²⁹⁰

5.3. La indemnización por daños y perjuicios: los daños resarcibles y quantum indemnizatorio

La responsabilidad civil empresarial por daños y perjuicios, obliga a reparar los daños causados, los daños materiales y personales, físicos y morales. El artículo 4.3 de la LPRL incluye entre los daños derivados del trabajo «*las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*». No obstante, el contenido de este precepto legal se refiere al «*daño derivado del trabajo*», es decir, al daño laboral que, no debe confundirse con el daño resarcible contemplado en el CC²⁹¹, que se inspira en el principio del resarcimiento integral del daño.

En esta línea, deben diferenciarse dos tipos de daños resarcibles, los daños patrimoniales y los daños extrapatrimoniales. Los daños patrimoniales incluyen el *daño emergente*,

²⁸⁶ Sea por asunción propia, delegando a los trabajadores designados para el efecto, o servicios de prevención ajenos regulados en los artículos 30 y ss. LPRL y el RSP.

²⁸⁷ Se trata de actuaciones realizadas por los dependientes del empresario, en este caso, otros trabajadores de la empresa que hayan contribuido a la producción del daño causado al trabajador lesionado. En este caso la responsabilidad empresarial se depura por la vía del artículo 1903 del CC, sobre la responsabilidad (extracontractual) por hecho ajeno.

²⁸⁸ La concurrencia de imprudencia profesional del trabajador, puede contribuir a la posible moderación económica de la responsabilidad empresarial, pero no exime de tal responsabilidad, como ocurre con la imprudencia temeraria, que tiene efectos eximentes. En este sentido, MOLINA NAVARRETE, C. Responsabilidades (II): *Responsabilidad civil... op. cit.*, p. 454.

²⁸⁹ El Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

²⁹⁰ MOLINA NAVARRETE, C. Responsabilidades (II): *Responsabilidad civil... op. cit.*, p. 454.

²⁹¹ CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p. 266.

entendido como tal, las pérdidas de ganancias y el incremento de los gastos provocados por el AT, y *el lucro cesante*, que corresponde a las cuantías dejadas de percibir en un futuro a causa del mismo. A su vez, los daños extrapatrimoniales incluyen los daños personales -*daños biológicos*- referentes a la integridad física y/o psíquica del trabajador y los daños morales²⁹².

En suma, la responsabilidad del empresario alcanza la reparación de todos los daños causados a los trabajadores, a sus familiares y a los terceros que puedan resultar perjudicados por falta del cumplimiento de sus obligaciones preventivas establecidas legalmente, siempre y cuando el trabajador perjudicado o sus familiares puedan acreditar la realidad del daño, asumiendo el trabajador, en este caso, la carga de la prueba²⁹³.

En lo que respecta a los criterios de valoración del año cabe tener en cuenta que es necesario que el trabajador o sus familiares puedan acreditar la existencia y alcance del mismo. Así, la valoración de los daños patrimoniales no plantea especiales problemas, al basarse en criterios cuantificarse, concretamente, qué ganancias deja de percibir –daño emergente- y qué gastos ha de soportar por el daño padecido –lucro cesante-. En cambio, cuando se trata de daños personales, en especial los morales, se hace más difícil determinar la cuantía indemnizatoria²⁹⁴.

En el orden social el legislador no ha tasado la reparación del daño, quizás por entender que es preferible un sistema de compensación individualizable adecuado al daño sufrido por la víctima, pero tal silencio legislativo, puede comportar una cierta inseguridad jurídica o incluso indefensión. Se deja, el establecimiento del quantum indemnizatorio, al libre albedrío judicial y, por este motivo, se utiliza de forma analógica, el baremo previsto para los accidentes de circulación²⁹⁵.

6. La responsabilidad Penal

El artículo 40.2 de la LPRL, incluye en el elenco de responsabilidades antes estudiadas (administrativas y civiles), la responsabilidad penal.

La responsabilidad penal del empresario se regula en los artículos 316 y 317 del Código Penal (en adelante CP), que condenan las conductas delictivas realizadas por el empresario que pongan en peligro la vida, la salud y la integridad física de los

²⁹² MOLINA NAVARRETE, C. Responsabilidades (II): *Responsabilidad civil... op. cit.*, p. 448.

²⁹³ CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p. 26.

²⁹⁴ SANFULGENCIO GUTIÉRREZ, J.A. *La responsabilidad civil empresarial... op. cit.*, p. 346.

²⁹⁵ MOLINA NAVARRETE, C. Responsabilidades (II): *Responsabilidad civil... op. cit.*, p. 475.

trabajadores²⁹⁶. En tales conductas puede concurrir dolo (art. 316 CP) o imprudencia grave (art. 317 CP), generándose consecuencias jurídicas distintas, en función de la concurrencia de una u otra²⁹⁷.

La responsabilidad penal nace con la mera puesta en peligro de la seguridad y salud de los trabajadores, no exigiendo, por lo tanto, un resultado lesivo, si bien puede ocasionarse²⁹⁸, es decir, que este tipo penal también actúa en el caso que se haya producido un daño efectivo.

La responsabilidad penal en materia de seguridad y salud en el trabajo, no se reduce solamente a las situaciones de peligro reguladas en los artículos anteriores, sino también pueden resultar de aplicación los tipos genéricos previstos en los artículos 142 y 152 del CP, sobre la imprudencia grave de muerte o de lesiones, respectivamente, y el artículo 621 CP que condena las faltas por lesiones. En este caso, los bienes jurídicos protegidos son la vida y la salud o integridad física de los trabajadores contemplados en el artículo 316 del CP, pero en su dimensión colectiva²⁹⁹. En otras palabras, se presenta como «*un sujeto pasivo colectivo al que se somete condiciones de inseguridad*»³⁰⁰.

6.1. Sujetos responsables: sujeto activo del delito

En lo que respecta al sujeto activo del delito, cabe apuntar que estamos ante un delito especial y no común, ya que no pueden ser cometidos por cualquier persona, sino por el sujeto que ostente una determinada condición personal, en este caso, la obligación de cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales, que consiste concretamente facilitar «*los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuados*»³⁰¹. No obstante, el legislador no indica

²⁹⁶ FIGUEROA NAVARRO, C. La tutela penal de la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores. A FIGUEROA NAVARRO, C. *Responsabilidad empresarial y la protección de la salud laboral. Análisis jurídico interdisciplinar*. Lisboa: Editorial Juruá, 2013. 460 pp. 978-989-712-222-4. p. 266.

²⁹⁷ En la modalidad dolosa del artículo 316 del CP, se castiga con pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses, mientras que para el caso de la concurrencia de imprudencia grave, descrita en el artículo 317 del CP, se imputa una pena inferior en grado, es decir, prisión de 3 a 6 meses.

²⁹⁸ En esta línea la STS 1036/2002, de 4 de junio (RJ 2002/6921), considera que este delito «*responde a la idea de adelantar la línea de intervención punitiva y tiene la estructura característica de un delito de omisión y de peligro concreto grave, que lo configura automáticamente de los delitos de resultado y permite la compatibilidad entre ambos si el resultado lesivo se produce*».

²⁹⁹ TERRADILLOS BASOCO, J. Responsabilidades (III): Tipos penales relacionados con la prevención de riesgos laborales. A TERRADILLOS BASOCO, J. *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. Albacete: Editorial Bomarzo, 2009. 8496721825. p. 481.

³⁰⁰ FIGUEROA NAVARRO, C. *La tutela penal de la vida, la salud... op. cit.*, p.267.

³⁰¹ CARRANCHO HERRERO, M^a T. *Responsabilidad civil del empresario... op. cit.*, p.338 y FIGUEROA NAVARRO, C. *La tutela penal de la vida, la salud... op. cit.*, p.267.

quienes son estos sujetos «*legalmente obligados*», siendo necesario acudir a la normativa laboral para discernir su identidad³⁰².

Como es ya sabido, el citado deber genérico de prevención del artículo 14 de la LPRL atañe al empresario, atribuyéndose a éste, por lo tanto, la autoría ejecutiva del delito (art. 28 CP), al ser el sujeto que ostenta la condición de garante de la seguridad e higiene en el trabajo.

Cabe apuntar al respecto que el concepto de empresario ha de ser analizado desde un punto de vista amplio, y no se limita simplemente a su definición mercantil o laboral, sino que, según la doctrina³⁰³, es necesario extenderlo a otros sujetos que dentro de la empresa desarrollen funciones en materia de prevención de riesgos³⁰⁴. Por otra parte, el deber de cumplir y vigilar el cumplimiento de la normativa de PRL, también se extiende a otros niveles jerárquicos de la empresa, con funciones de mando o dirección, independientemente de su nivel de responsabilidad en el seno de la misma³⁰⁵, de tal modo que, los sujetos activos del delito, presentes en el artículo 316 del CP, pueden ser tanto el empresario, como sus colaboradores o delegados, aun cuando actúen directamente o por delegación empresarial³⁰⁶. No obstante, ello no significa que las obligaciones preventivas se traspasen, del empresario a los sujetos que con él colaboren o actúen bajo su delegación, sino que el empresario ha de cumplir, además, con su deber de vigilancia en el cumplimiento de las normas de PRL por parte de sus colaboradores³⁰⁷.

La delimitación de las responsabilidades penales de estos sujetos se realiza según el criterio de la competencia, es decir, a cada sujeto se imputará la responsabilidad en función de sus funciones relacionadas con la seguridad, teniendo en cuenta, además, la conducta realizada y el resultado, para el encuadramiento de los sujetos activos en las

³⁰² El legislador define los sujetos responsables mediante la técnica legislativa de la norma penal en blanco, aspecto que obliga a recurrir a la normativa aplicable, para determinar quiénes son los sujetos obligados a cumplir con ese deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. FIGUEROA NAVARRO, C. *La tutela penal de la vida, la salud...* op. cit., p.268.

³⁰³ GARCÍA ARÁN, M. De los delitos contra los derechos de los trabajadores. p. 1310; MORILLAS CUEVA, L. Delitos contra los derechos de los trabajadores, p. 671; MARTÍNEZ-BUJÁN PÉREZ, C. Derecho penal económico y de la empresa. Parte Especial, 2ª ed. Valencia: 2005, pp. 777-778. Bibliografía citada por FIGUEROA NAVARRO, C. *La tutela penal de la vida, la salud...* op. cit., p.268.

³⁰⁴ Vid. SAP de las Islas Baleares 85/2012, de 20 de marzo (JUR 2012/160833).

³⁰⁵ Según FIGUEROA NAVARRO, C. *La tutela penal de la vida, la salud...* op. cit., p. 269, el deber de cumplir y de vigilar el cumplimiento la normativa preventiva atañe a «todas aquellas personas que ostenten funciones de mando o dirección en una empresa y, por tanto, sean éstas superiores, intermedias o de mera ejecución, y tanto las ejerzan reglamentariamente como de hecho».

³⁰⁶ FIGUEROA NAVARRO, C. *La tutela penal de la vida, la salud...* op. cit., pp. 269-270.

³⁰⁷ TERRADILLOS BASOCO, J. Mª. *Responsabilidades (III): Tipos penales...* op. cit., pp. 488-489. Según el autor, «la responsabilidad del delegado o representante, no excluye la del delegante o representado», tal y como se recoge en el artículo 14.4 de la LPRL.

conductas típicas de los artículos 316 o 317 del CP, ya que en el Derecho Penal, el principio de culpabilidad es imprescindible para la imputación de la responsabilidad penal³⁰⁸.

En la actualidad, el artículo 318 CP prevé la atribución de responsabilidad a las personas jurídicas, sancionando «a los administradores o a los encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos (hechos) y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello». Esta previsión legal ha de analizarse en consonancia con el artículo 31 del CP.

Por último, el sujeto pasivo del delito es el trabajador, o sea, todo el conjunto de los trabajadores, formado no solo por los que estén directamente prestando servicios para una empresa en virtud del contrato de trabajo, sino todos los que se encuentren prestando servicios en ese centro de trabajo, ya sean se trate de contratados, subcontratados, o de trabajadores de ETT en el centro de trabajo de la empresa usuaria³⁰⁹.

7. La compatibilidad de las responsabilidades y el principio *non bis in idem*

7.1. *Concurrencia de distintas responsabilidades en un mismo sujeto infractor por un mismo hecho lesivo*

Como se ha podido verificar a lo largo de este estudio, nuestro sistema de responsabilidades en materia de PRL, complejo y heterogéneo, se compone de diferentes tipos de responsabilidad empresarial por AT (o EP), dado que en nuestro ordenamiento jurídico coexisten diferentes tipos de responsabilidades empresariales: la responsabilidad laboral, la administrativa, la civil y la penal.

Cada una de estas responsabilidades se rige por un régimen jurídico propio, de carácter multidisciplinar, pero utilizan la normativa laboral como contenido normativo de referencia³¹⁰.

Una vez analizados los tipos de responsabilidad de forma individual, su régimen jurídico, su naturaleza, sus características, etc., cabe ahora, exponer brevemente qué ocurre cuando de un mismo hecho lesivo, se derivan para el sujeto infractor, diferentes

³⁰⁸ TERRADILLOS BASOCO, J. M^º. *Responsabilidades (III): Tipos penales...* op. cit. p. 489.

³⁰⁹ FIGUEROA NAVARRO, C. *La tutela penal de la vida, la salud...* op. cit., pp.272-273.

³¹⁰ LÓPEZ AHUMADA, J.E. Concurrencia y compatibilidad de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales. A LÓPEZ AHUMADA, J.E. *Responsabilidad empresarial y la protección de la salud laboral. Análisis jurídico interdisciplinar*. Lisboa: Editorial Juruá, 2013. 460 pp. 978-989-712-222-4. p. 402.

responsabilidades. Por otras palabras, cuales son las reglas que operan en la concurrencia de responsabilidades por un mismo hecho lesivo y en el mismo sujeto.

En esta línea, el artículo 42 de la LPRL establece, con carácter general, el régimen de compatibilidad entre los distintos tipos de responsabilidad.

Asimismo, la concurrencia de responsabilidades se organiza con arreglo a las siguientes reglas: en primer lugar, la responsabilidad penal y administrativa, son incompatibles, por lo tanto, cuando concurren, prima la responsabilidad penal sobre la administrativa (en aplicación del principio *non bis in ídem* del artículo 25 de la CE). En estos casos, en el régimen jurídico de la responsabilidad administrativa se establecen unas pautas procedimentales para no contravenir con el citado principio *non bis in ídem*³¹¹.

En segundo lugar, la responsabilidad administrativa, de Seguridad Social (recargo de prestaciones) y civil son completamente independientes y compatibles entre sí (art. 42.3 LPRL en relación con 164.3 LGSS). Por último, la responsabilidad penal, es compatible con la responsabilidad civil con la de Seguridad Social (art. 42.3 LPRL).

En definitiva, a un mismo sujeto responsable se le puede exigir, simultáneamente, el pago de una sanción administrativa, el pago por el recargo de prestaciones y una indemnización por daños y perjuicios, todas ellas derivadas del mismo hecho lesivo por el mismo incumplimiento en materia de PRL. No obstante, la imposición de una sanción administrativa y, simultáneamente, la pena de prisión con su respectiva multa, no es compatible, y por ello se tienen que imponer alternativamente, pues estas responsabilidades son completamente incompatibles entre sí, siempre y cuando, se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento (art. 3.1 LISOS).

Por último, y para finalizar, cabe apuntar que el principio de compatibilidad de las distintas modalidades de responsabilidad en materia preventiva, se explica por un lado, porque responde a fines jurídicos diferentes (prevencionistas, sancionadores, reparadores), y por el otro, atiende a la reparación íntegra del daño ocasionado al trabajador lesionado, o sus familiares. Si bien en la práctica, la articulación entre estas responsabilidades, no siempre resulta tan sencilla, sino que se plantean situaciones verdaderamente conflictivas, especialmente a nivel procesal³¹².

³¹¹ Se trata de la comunicación por el órgano administrativo competente al órgano judicial de lo penal, cuando detecten que una infracción puede ser susceptible de ilícito penal, dicha actuación ocasionará la paralización del procedimiento administrativo mientras no se dicte resolución judicial firme o el órgano judicial decreta la inexistencia de delito (apartados 2 y 3 del art. 3 LISOS).

³¹² LÓPEZ AHUMADA, J.E. *Concurrencia y compatibilidad de responsabilidades... op. cit.*, p.404.

CONCLUSIÓN

A lo largo de estos tres capítulos se ha desarrollado el tema de la responsabilidad empresarial por accidente de trabajo, empezando por el concepto de accidente de trabajo, delimitación de obligaciones empresariales en materia de PRL, hasta la imputación de responsabilidades empresariales derivadas del AT. Este trabajo es, por lo tanto, el resultado de un estudio que abarca desde la prevención de riesgos laborales (pre-accidente) hasta la imputación de responsabilidades (post-accidente), tal y como se había previsto en los objetivos de este trabajo.

Asimismo, analizando el régimen jurídico aplicable, conjuntamente con el tratamiento jurisprudencial y doctrinal sobre la responsabilidad empresarial por accidente de trabajo, ha sido posible entender el complejo sistema de responsabilidades empresariales coexistentes en nuestro ordenamiento jurídico.

De este modo, se ha podido concluir que el concepto de accidente de trabajo, se constituye de unos elementos obligatorios y una serie de circunstancias, que condicionan la calificación de un determinado accidente como de trabajo, aspecto importantísimo a la hora de imputar las responsabilidades empresariales, ya que sin accidente laboral no hay imputación de responsabilidad posible.

Así, la calificación de un accidente como de trabajo, amplía la protección al trabajador accidentado, no solo en lo relativo a la acción protectora de la Seguridad Social (respecto a la asistencia sanitaria y al reconocimiento de una prestación económica), sino también, en las «prestaciones» adicionales previstas para estas situaciones, que puedan derivarse de la responsabilidad empresarial, siempre y cuando el accidente padecido por el trabajador tenga su causa en un incumplimiento empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo.

De esta forma, para la calificación de un accidente como laboral es ineludible la concurrencia de tres elementos: la lesión, el trabajo y la conexión entre ambos elementos, es decir, a) es imprescindible la existencia de una relación laboral previa (trabajo), b) que haya una lesión o daño (física o psíquica) y c) que ésta haya sido provocada por consecuencia o con ocasión del trabajo (nexo de causalidad directa o indirecta, respectivamente).

Respecto a las obligaciones preventivas empresariales, cabe recalcar que el empresario está obligado a proteger a los trabajadores y prevenir los riesgos que se deriven de la actividad económica empresarial y que pueden afectar a los mismos.

Asimismo, en la LPRL y su normativa de desarrollo, en la norma convencional y en algunas normas técnicas, se establecen las genéricas y concretas obligaciones empresariales en materia preventiva. En la LPRL el empresario, como deudor de seguridad, está obligado al estricto cumplimiento de los deberes de protección y prevención, en especial el deber genérico de seguridad, reconocido en el artículo 14 de la LPRL, que obliga a la integración de la actividad preventiva en todos los estamentos o niveles jerárquicos de la empresa.

Para facilitar el cumplimiento y el desarrollo de esos deberes la Ley proporciona una serie de instrumentos para llevar a cabo la actividad preventiva, como es el caso de la obligatoriedad de elaborar un plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos de cada puesto de trabajo y, en función de los resultados de tal evaluación, la planificación de la actividad preventiva, para la adopción de las concretas medidas de protección y prevención, estén o no estipuladas por Ley, para evitar o erradicar los riesgos laborales.

Por otra parte, existen otras obligaciones preventivas muy importantes, como es el caso de la coordinación de actividades preventivas cuando coinciden, en un mismo centro de trabajo, varios trabajadores de distintas empresas, si bien cabe distinguir, las empresas que tienen un vínculo jurídico entre sí, de las que no lo tienen, pues las obligaciones que derivan de estas relaciones mercantiles, tienen aspectos jurídicos diferentes, en atención a un mayor o menor nivel de responsabilidad.

Finalmente, en el capítulo tercero se ha dedicado al estudio del régimen jurídico de los distintos tipos de responsabilidad coexistentes en nuestro ordenamiento jurídico: la responsabilidad laboral, la responsabilidad de Seguridad Social (el recargo de prestaciones), la responsabilidad administrativa, la responsabilidad civil y la responsabilidad penal.

Se trata pues de un sistema de responsabilidad empresarial muy complejo y heterogéneo, que combina medidas sancionadoras, reparadoras, indemnizatorias e incluso, preventivas, es decir, existen las responsabilidades de tipo coercitivo y sancionador (como es el caso de las responsabilidades administrativa y penal); las de carácter resarcitorio o reparador (como es el caso de las responsabilidades civil y laboral) y, por último la de carácter híbrido, porque resulta de la combinación del carácter resarcitorio, indemnizatorio y sancionador (como es el caso del recargo de prestaciones).

En lo que respecta a la normativa utilizada, cada tipo de responsabilidad se rige por un régimen jurídico específico y diferenciado, teniendo en común la normativa laboral como

punto de referencia, aspecto que puede verificarse en las constantes remisiones a la normativa laboral, mediante la técnica de remisión expresa, como en el caso de la normativa reguladora de la responsabilidad administrativa, o bien, mediante la técnica de la norma penal en blanco, como es el caso la regulación de la responsabilidad penal. En este sentido, cabe recordar que los principios constitucionales (tipicidad, legalidad, irretroactividad, non bis in ídem, como límite al *ius puniendi* del Estado) ocupan un papel preponderante en la determinación de la responsabilidad empresarial administrativa y penal.

La articulación de estas responsabilidades no es, en la práctica, una labor sencilla, pero teóricamente, el legislador preestableció un régimen de compatibilidades, de ahí que la responsabilidad administrativa, el recargo de prestaciones y la responsabilidad civil son completamente independientes y compatibles entre sí (arts. 42.3 LPRL y 164.3 LGSS). A su vez la responsabilidad penal es compatible con todos los tipos de responsabilidad estudiados, con excepción de la responsabilidad administrativa,

También puede ocurrir que de un mismo hecho lesivo, se imputen responsabilidades a distintos sujetos infractores que intervengan a la realización del hecho lesivo, mediante la responsabilidad solidaria, más común en los supuestos de contratas y subcontratas, o bien en la relación entre ETT y empresa usuaria.

Cabe añadir al respecto, que la conducta del trabajador en la producción del accidente puede modelar o incluso exonerar al empresario de responsabilidad, por lo que constituye efecto liberatorio, la concurrencia de la culpa exclusiva del trabajador en la producción del accidente, por imprudencia temeraria. Por el contrario, no opera el efecto liberatorio cuando el empresario haya incumplido con sus obligaciones preventivas y el trabajador haya incurrido en imprudencia profesional o imprudencia simple, en estos casos cabe la modulación de tal responsabilidad por concurrencia de culpas.

Tampoco hay exoneración cuando el accidente se haya producido por la intervención del propio empresario o un tercero vinculado a la empresa, ya que igualmente es exigible la imposición de responsabilidad empresarial.

En todo caso será causa de exoneración, el cumplimiento diligente del empresario en sus obligaciones preventivas, y la concurrencia del caso fortuito o fuerza mayor, en la producción del accidente.

Una vez efectuado este trabajo, se puede concluir que el sistema de responsabilidades empresariales en materia de accidentes de trabajo, demuestra una faceta algo descoordinada, debido a su carácter multidisciplinar, en la práctica, los tribunales utilizan

criterios de valoración muy distintos, llegando incluso, en el mismo órgano jurisdiccional, a pronunciamientos muy dispares, dependiendo mayoritariamente de la casuística y de las circunstancias que concurran en cada caso para la atribución de responsabilidades, en virtud de la transgresión de la normativa de prevención de riesgos laborales.

BIBLIOGRAFÍA

LIBROS:

CALDERÓN PASTOR, J. *et. al. La siniestralidad laboral: responsabilidades contractuales, administrativas y penales.* 1ª ed. Pamplona: Lex Nova, 2014. 592 pp. 978-84-9898-8451.

CARRANCHO HERRERO, Mª T. *Responsabilidad Civil del empresario en el ámbito de los Riesgos Laborales.* 1ª. ed. Madrid: La Ley, 2010. 365 pp. 978-84-8126-740-2.

GARRIGUES GIMÉNEZ, A. *et al. Derecho de la prevención de riesgos laborales.* Albacete: Editorial Bomarzo, 2009. 8496721825.

LÓPEZ AHUMADA, J. E. *et. al. Responsabilidad empresarial y protección de la salud laboral: Análisis jurídico interdisciplinar.* Lisboa: Editorial Juruá, 2013. 460 pp. 978-989-712-22-4.

MARTÍN VALVERDE, A.; GARCÍA MURCIA, J. *Tratado Práctico de Derecho de la Seguridad Social. Tomo I.* Editorial Aranzadi, 2008. Nuevos Clásicos (Cívitas). 978-84-8355-715-0.

PÉREZ ALONSO, Mª A. *et al. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional.* Valencia: Tirant lo Blanch, 2015. 369 pp. 978-84-9086-455-5.

POQUET CATALÁ, R. *Derechos y obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.* 1ª. ed. Albacete: Editorial Bomarzo, 2015. 132 pp. 978-84-15923-73-2.

ARTÍCULOS DE REVISTA:

MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L. Los sujetos responsables en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 2008, nº 78, pp. 93-120.

SALA FRANCO, T. El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral. *Derecho y salud*, 1996, Vol. 4. nº 1, pp. 7-26.

SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C. La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2009, nº 84, pp. 57-75.

SANFULGENCIO GUTIÉRREZ, J.A. La responsabilidad civil empresarial por los daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo: una aproximación a los criterios judiciales imperantes y reflexiones en pro de una urgente reforma procedimental. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, núm. 53. pp. 321-362.

SEMPERE NAVARRO, A. V.; MARTÍN JIMÉNEZ, R. El recargo de prestaciones: puntos críticos. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, nº 53, pp. 395-436.

VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales. *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*. Dialnet: 2011, nº 24, pp. 41-82

WEBGRAFÍA

GARRIGUES GIMÉNEZ, A. *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*. [En línea]. Albacete: Editorial Bomarzo, 2009 [fecha de consulta: 30-05-16]. [Acceso gratuito] <<http://app.vlex.com/#sources/5778>>

MERCADER UGUINA, J. R. *et. alt. Prestaciones de Seguridad Social. Acción protectora*. [En línea] [Fecha de consulta: 06-06-16] [Acceso gratuito] <<http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=Icea471009df111e4847401000000000&srguid=i0ad81815000001560444489ef0de85cd&src=withinResuts&npos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=#>>

SAGARDOY DE SIMÓN, I. *Comentario al artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. [En línea]. Editorial Aranzadi, SA, 2008 [fecha de consulta 26-06-16] [Acceso gratuito]

<<http://aranzadi.aranzadidigital.es/maf/app/document?docguid=I22100f00d45511de951b010000000000&srguid=i0ad8181500000155b750e79af0d64c0e&src=withinResuts&npos=1&epos=1&displayid=&publicacion=&clasificacionMagazines=&fechacomun=&numeropub-tiponum=>>

SÁNCHEZ PÉREZ, J. *La configuración jurídica del accidente de trabajo*. [En línea]. Granada, 24 de octubre de 2012 [fecha de consulta: 24-05-16] [Acceso gratuito] <http://www.academia.edu/7637453/La_configuraci%C3%B3n_jur%C3%ADdica_del_accidente_de_trabajo >

OTRAS FUENTES ELECTRÓNICAS:

Enciclopedia jurídica < <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/sine-qua-non/sine-qua-non.htm>>

Wolters Kluwer. *Obligaciones de tracto único y de tracto sucesivo*. [En línea] [fecha de consulta: 26-06-16] [Acceso gratuito] <http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUjY0tDtbLUouLM_DxbIwMDCwNzAwwuQQGZapUtckhlQaptWmJOcSoAoBaBEzUAAAA=WKE>

LEGISLACIÓN UTILIZADA Y RELACIÓN DE SENTENCIAS

LEGISLACIÓN:

Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo. (DOUE, núm. 299, 18-11-2003, págs. 9-19).

España. Constitución Española. (BOE, núm. 311, 29-12-1978, págs. 29313-29424).

España. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (BOE, núm. 281, 24-11-1995, págs. 33987-34058).

España. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social. (BOE, núm. 245, 11-10-2011, págs. 106584-106725).

España. Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. (BOE, núm. 166, 12-07-2007, págs. 29964-29978).

España. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE, núm. 269, 10-11-1995, págs. 32590-32611).

España. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. (BOE, núm. 131, 02-06-1994, págs. 17408-17412).

España. Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común. (BOE, núm. 285, 27-11-1992, págs. 40300-40319).

España. 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, núm. 255, 24-10-2015, págs. 100224-100308).

España. 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, núm. 261, 31-10-2015, págs. 103291-103519).

España. 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, núm. 189, 08-08-2000, págs. 28285-28300).

España. Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales. (BOE, núm. 27, 31-01-2004, págs. 4160-4165).

España. Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. (BOE, núm. 47, 24-02-1999, págs. 7599-7602).

España. Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. (BOE, núm. 132, 03-06-1998, págs. 18299-18311).

España. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. (BOE, núm. 27, 31-01-1997, págs. 3031-3045).

España. Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. (BOE núm. 206, 25-07-1889, págs. 249-259).

RELACIÓN DE SENTENCIAS:

2015

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 18 de mayo de 2015 (RCUD 1643/2014).

2014

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 27 de enero de 2014 (RCUD 3179/2012).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), 24 de febrero de 2014 (RCUD 145/2013).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 14 de octubre de 2014 (RCUD 1786/2013).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 983/2014 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 de febrero de 2014 (RS 3587/2011).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 4251/2014 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 12 de junio de 2014 (RS 618/2014).

2013

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 15 de abril de 2013 (RCUD 1847/2012).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 16 de septiembre de 2013 (RCUD 2965/2012).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 26 de diciembre de 2013 (RCUD 2315/2012).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1550/2013 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 8 de marzo de 2013 (RS 1277/2010).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1630/2013 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 11 de marzo de 2013 (RS 1568/2010).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1906/2013 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 20 de marzo de 2013 (RS 927/2010).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 1881/2013 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 21 de marzo de 2013 (RS 1549/2010).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 382/2013 (Sala de lo Social, Sección3ª), de 22 de abril de 2013 (RS4842/2012).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 3847/2013 (Sala de lo Social, Sección1ª), de 31 de mayo de 2013 (RS 5959/2012).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura 276/2013 (Sala de lo Social, Sección1ª), de 18 de junio de 2013 (RS 194/2013).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 738/2013 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 8 de julio de 2013 (RS 31/2013).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia Cataluña 5393/2013 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 25 de julio de 2013 (RS 5439/2012).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 829/2013 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 9 de septiembre de 2013 (RS 818/2012).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 5999/2013 (Sala de lo Social, Sección1ª), de 25 de septiembre de 2013 (RS 1745/2013).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 6152/2013 (Sala de lo Social, Sección1ª), de 1 de octubre de 2013 (RS 342/2013).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 1916/2013 (Sala de lo Social, Sección1ª), de 11 de octubre de 2013 (RS 1580/2013).

2012

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 14 de marzo de 2012 (RCUD 494/2011).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección4ª), de 14 de marzo de 2012 (RC 2507/2010).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 4 de octubre de 2012 (RCUD 3402/2011).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 15 de noviembre de 2012 (RCUD 191/2012).

Sentencia de la Audiencia Provincial de las Islas Baleares 85/2012 (Sección 1ª), de 20 de marzo (RAP 243/2011).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura 397/2012 (Sala de lo Social, Sección1ª), de 19 de julio de 2012 (RS 296/2012).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia 4214/2012 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 27 de julio de 2012 (RS 5601/2008).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 612/2012 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 14 de septiembre de 2012 (RS 137/2012).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla 3365/2012 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 22 de noviembre de 2012 (RS 3640/2011).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 3008/2012 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 23 de noviembre de 2012 (RS 1204/2012).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 3148/2012 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 14 de diciembre de 2012 (RS 2668/2012).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria 1014/2012 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 21 de diciembre de 2012 (RS 884/2012).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia 3205/2012 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 28 de diciembre de 2012 (RS 772/2012).

2010

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 19 de julio de 2010 (RCUD 2698/2009).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 22 julio 2010 (RCUD 4049/2009).

Sentencia del Tribunal Superior de Cataluña 224/2010 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 18 de enero de 2010 (RS 5860/2008).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón 479/2010 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 1ª), de 17 de junio de 2010 (RA LJCA/1998).

Sentencia del Tribunal Superior de Cataluña 6783/2010 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 22 de octubre de 2010 (RS 3013/2009).

2009

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 10 de diciembre de 2009 (RCUD 3816/2008).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sevilla 249/2009 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 22 de enero de 2009 (RS 4247/2007).

2008

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 27 de febrero de 2008 (RCUD 2716/2006).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 26 de febrero de 2008 (RCUD 1328/2007).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), 13 de marzo de 2008 (RCUD 4592/2006).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), de 2 de diciembre de 2008 (RC 2847/2006).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 5 febrero de 2008 (RS 2877/2007).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón 284/2008 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 9 de abril de 2008 (RS 208/2008).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 1369/2008 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 30 de mayo de 2008 (RS 1638/2007);

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 8155/2008 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 4 de noviembre de 2008 (RS 6466/2007).

2007

Sentencia del Tribunal Constitucional 62/2007 (Sala Primera), de 27 de marzo de 2007 (RA 1623/2002).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 6 de marzo de 2007 (RCUD 3415/2005).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 14 de marzo de 2007 (RCUD 4617/2005).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), 20 de marzo de 2007 (RCUD 609/2006)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 29 de marzo de 2007 (RCUD 210/2006).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 18 de septiembre de 2007 (RCUD 3750/2006).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 3 de abril de 2007 (RS 474/2007).

2006

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 20 de febrero de 2006 (RCUD 4145/2004)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 9 de mayo de 2006 (RCUD 2932/2004).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 14 de julio de 2006 (RCUD 787/2005);

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 20 de noviembre de 2006 (RCUD 3387/2005).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha 472/2006 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 16 de marzo de 2006 (RS 1389/2005).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 7319/2006 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 30 de octubre de 2006 (RS 750/2004).

2005

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 19 de enero de 2005 (RCUD 6543/2003).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), 20 de septiembre de 2005 (RCUD 4031/2004).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 20 de diciembre de 2005 (RCUD 1945/2004).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 891/2005 (Sala de lo Social, Sección 3ª), de 11 de julio de 2005 (RS 2478/2005).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia 1336/2005 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 5 de diciembre de 2005 (RS 1033/2005).

2004

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 22 de abril de 2004 (RCUD 4555/2002)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias 374/2004 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 30 de enero de 2004 (RS 3926/2002)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La-Mancha 184/2004 (Sala de lo Social, Sección 1ª), de 4 de febrero de 2004 (RS 978/2002).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura 187/2004 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección1ª), de 10 de febrero de 2004 (RCA 246/2002).

2003

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 7 de febrero de 2003 (RCUD 1663/2002).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), 9 de diciembre de 2003 (RCUD 2358/2002).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 875/2003 (Sala de lo Social, Sección 3ª), de 23 de junio de 2003 (RS 2272/2003).

Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 4 de Barcelona 575/2003 (Comunidad Autónoma de Cataluña), de 23 de diciembre de 2003 (PROC 836/2003).

2002

Sentencia del Tribunal Supremo 1036/2002 (Sala de lo Penal), de 4 de junio (RC 3307/2000).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 20 de junio de 2002 (RCUD 2297/2001).

STSJ de Aragón 73/2002 (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección4ª), de 23 de enero de 2002 (RCA 1361/1998).

2001

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 7 de febrero 2001 (RCUD 132/2000).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 28 de febrero de 2001 (RC 3493/1999).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), 10 de abril de 2001 (RCUD 2200/2000).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), 12 de junio de 2001 (RCUD 3827/2000).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), 24 de septiembre de 2001 (RCUD 3414/2000).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 8 de octubre de 2001 (RCUD 4403/2000).

2000

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 23 de marzo de 2000 (RCUD 362/1999).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 30 de mayo de 2000 (RCUD 468/1999).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), de 3 de julio de 2000 (RCUD 6771/1994).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 11 de julio de 2000 (RCUD 3303/1999).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 18 de septiembre de 2000 (RCUD 1696/1999).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 27 de septiembre de 2000 (RCUD 4590/1999).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 2 de octubre de 2000 (RCUD 2393/1999)

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía-Málaga 1200/2000 (Sala de lo Social), de 23 de junio de 2000 (RS 217/2000).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña 8843/2000 (Sala de lo Social), de 30 de octubre de 2000 (RS 4692/2000).

1999

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 18 de marzo de 1999 (RCUD 5194/1997).

1998

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 2 de febrero 1998 (RCUD 124/1997)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), de 3 de marzo de 1998 (RAP 8809/1992)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 4 de mayo de 1998 (RCUD 932/1997).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 16 de noviembre de 1998 (RCUD 502/1998).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco 732/1998 (Sala de lo Social), de 3 de marzo de 1998.

1997

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 20 de marzo de 1997 (RCUD 2726/1996).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 29 de septiembre de 1997 (RCUD 2685/1996).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 17 de diciembre de 1997 (RCUD 923/1997)

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 3ª), de 23 de diciembre de 1997 (RAP 1321/1990).

1996

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª), de 17 de mayo de 1996 (R 5810/1992).

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 18 de diciembre de 1996 (RCUD 2343/1996).

1995

Sentencia del Tribunal Constitucional 81/1995, de 5 de junio de 1995 (RA 2751/1992).

1993

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 8 de marzo de 1993 (RCUD 953/1992).

1992

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 27 de octubre de 1992 (RCUD 1901/1991).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares (Sala de lo Social), de 17 de julio de 1992.

1991

Sentencia del Tribunal Constitucional 150/1991 (Pleno), de 4 de julio de 1991 (RI 1407/1989).

Sentencia del Tribunal Constitucional 246/1991 (Sala Primera), de 19 de diciembre de 1991 (RA 1274/1988).

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 7016/1988 (Sala de lo Social, Sección 3ª), de 4 de enero de 1991 (RS 7016/1988).

1989

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 12 de junio de 1989.

1988

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 10 de mayo de 1988.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 26 de diciembre de 1988.

1987

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 7 de marzo, de 1987.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 8 de junio de 1987.

1986

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 30 de septiembre de 1986.

1985

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), 16 de julio de 1985.

1984

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 19 de junio de 1984.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 16 de octubre 1984.

1983

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 10 de febrero de 1983.

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), 6 de octubre de 1983.

1982

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 21 de diciembre de 1982.

1981

Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 14 de diciembre de 1981.