

Grado Universitario en Relaciones Laborales y Recursos Humanos
Facultad de Ciencias del Trabajo
Universidad de León
Curso 2013/2014

**LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES EN
MATERIA DE RIESGOS LABORALES**

***CORPORATE OBLIGATIONS AND RESPONSIBILITIES IN OCCUPATIONAL
HAZARD***

Realizado por la alumna Dña. Alba María Fernández Rodríguez
Tutorizado por las Profesoras:
Beatriz Agra Viforcós
María Purificación García Miguélez

**AUTORIZACIÓN DEL TUTOR PARA LA DEFENSA ORAL DEL
TRABAJO FIN DE GRADO**

Las Profesoras Dña. M^a PURIFICACIÓN GARCÍA MIGUÉLEZ y Dña. BEATRIZ AGRA VIFORCOS, en su calidad de Tutoras del Trabajo Fin de Grado titulado “Las obligaciones y responsabilidades empresariales en materia de riesgos laborales” y realizado por Dña. ALBA MARÍA FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ en el *Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos*, informan favorablemente el mismo, dado que reúne las condiciones necesarias para su defensa oral.

Lo que firmamos, para dar cumplimiento al art. 12.3 del R.D. 1393/2007, de 29 de octubre.

En León a ____ de _____ de 2014

V^oB^o

Fdo.: MARÍA PURIFICACIÓN GARCÍA MIGUÉLEZ

Fdo.: BEATRIZ AGRA VIFORCOS

ÍNDICE

ABREVIATURAS	3
RESUMEN/ <i>ABSTRACT</i>	4
OBJETIVOS	6
METODOLOGÍA.....	9
CAPÍTULO I.- EL RIESGO LABORAL Y LOS FACTORES DE RIESGO.....	12
1.- EL RIESGO LABORAL	12
2.- FACTORES DE RIESGO	14
CAPÍTULO II.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	16
CAPÍTULO III.- EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCIÓN Y DEBER EMPRESARIAL DE PROTEGER	20
1.- EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	20
2.- EL DEBER EMPRESARIAL DE SALVAGUARDAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE SUS TRABAJADORES.....	23
2.1.- Principios de la acción preventiva.....	24
2.2.-Obligaciones concretas previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.....	26
CAPÍTULO IV.- LAS DIFERENTES RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	29
1.- RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.....	30
2.- RESPONSABILIDAD PENAL.....	33
2.1.- Delito contra la seguridad y salud de los trabajadores	33
2.2.- Otros tipos penales de posible aplicación.....	35
3.- RESPONSABILIDAD CIVIL.....	36
4.- RESPONSABILIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL.....	38
CONCLUSIONES.....	42
BIBLIOGRAFÍA	45

ABREVIATURAS

AA.VV	Autores varios
Art./Arts.	Artículo/Artículos
BOE	Boletín Oficial del Estado
CP	Código Penal
CC	Código Civil
CE	Constitución Española
Cit.	Obra ya citada
Coord.	Coordinador
Dir.	Director
EPI's	Equipos de protección individual
ET	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
LGSS	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LPRL	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
OGSHT	Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
Pág. /Págs.	Página/s
RD	Real Decreto
STS/SSTS	Sentencia/s del Tribunal Supremo
STSJ/SSTSJ	Sentencia/s del Tribunal Superior de Justicia

RESUMEN/ABSTRACT

Después de casi dieciocho años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, hay que incidir en las dificultades habidas para diseñar un contexto normativo favorable a la integración de la prevención en la gestión cotidiana de la empresa. Prueba de ello son las modificaciones efectuadas tanto a dicha ley como al Reglamento de los Servicios de Prevención, primera y principal norma de desarrollo.

La mentada ley recoge la obligación que tiene todo empresario de velar por la seguridad y de que se cumplan unos requisitos mínimos para que los trabajadores puedan realizar sus funciones laborales en las debidas condiciones de protección. De este modo, la exigencia de una actuación preventiva por parte de la empresa desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones, requiriendo la planificación de la prevención desde el momento mismo del diseño del proyecto empresarial, la evaluación inicial de los riesgos inherentes del trabajo y su actualización periódica, así como la ordenación de un conjunto de medidas de acción preventiva. Además, se trata de una acción dinámica que exige una renovación constante.

En lógica correspondencia, el ordenamiento jurídico contempla una serie de mecanismos de refuerzo dirigidos a garantizar que los deberes asumidos resultan efectivamente acatados. Entre tales instrumentos ocupa un lugar destacado la exigencia de responsabilidades, que ponen de manifiesto el carácter mixto propio de la normativa preventiva, al permitir tanto la reclamación de indemnizaciones por los daños y perjuicios causados por actos u omisiones culposas o negligentes (responsabilidad civil), como la imposición de sanciones por las infracciones cometidas (responsabilidad administrativa y penal). En el concreto ámbito de la prevención es posible, incluso, una ulterior modalidad de responsabilidad; a saber, la de Seguridad Social o recargo de prestaciones, de naturaleza híbrida.

After almost eighteen years of force of the LPRL, it is necessary to affect in the difficulties to design a normative context favorable to the integration of the prevention in the daily management of the company. The of it they are the modifications effected so much to the LPRL, since to the RSP.

The Law 31/1995 gathers the obligation that every businessman has to guard because a few minimal requirements are fulfilled in the order that the workers could realize his labor functions in the due conditions of protection.

Thus, the exigency of an action in the company exceeds the mere formal fulfillment of a set of duties and obligations, needing the planning of the prevention from the moment itself of the design of the managerial project, the initial evaluation of the irrigations inherent in the work and his periodic update, as well as the arrangement of a set of measures of preventive action.

It is necessary to affect also in the fact that the prevention is something changeable and dynamic that always it is necessary to be renewing, since day after day new risks can appear.

In logical correspondence, law provides a number of reinforcement mechanisms designed to ensure that the duties assumed are effectively abided. Such instruments, ensuring accountability takes a prominent place, which highlights the own mixed character of preventive legislation, to allow both compensation claims for damages and injuries caused by negligent acts or omissions (liability), as the imposition of penalties for infringements (administrative and criminal liability). In the specific field of prevention is possible, even, a subsequent mode of responsibility; namely, the Social Security or surcharge benefits of hybrid nature.

OBJETIVOS

El presente Trabajo Fin de Grado pretende ofrecer una descripción global del marco obligacional del empresario en materia de prevención de riesgos laborales y de cómo opera la exigencia de responsabilidades en dicho ámbito, en tanto que mecanismo esencial para la salvaguarda de la salud de los trabajadores en el marco de su desempeño laboral.

Se trata de un objetivo relevante, en tanto la normativa preventiva y la exigencia de responsabilidades por su incumplimiento operan como instrumento esencial para la protección de los más importantes bienes jurídicos, refrendados en la Constitución misma. Más concretamente, la cuestión conecta con el art. 40.2 de la Constitución Española (CE), que impone a los poderes públicos el deber de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, y con el art. 15 CE, donde se consagra, como fundamental, el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral.

En el plano legal, es menester atender al tenor de los arts. 4 y 19 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), según los cuales, en su relación de trabajo, los trabajadores tendrán derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

Con toda la regulación nuclear de este derecho viene, como no podía ser de otro modo, de mano de la normativa preventiva, donde es desarrollado por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y sus reglamentos.

En lógica correspondencia con el cuadro de obligaciones establecido en este bloque normativo, el ordenamiento plantea una amplia serie de mecanismos de refuerzo, positivo o negativo, destinados a garantizar el cumplimiento efectivo de los deberes impuestos. Se trata de algo normal en toda norma jurídica que contiene obligaciones, pero resulta singularmente analizado en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, fundamentalmente por dos motivos:

En primer lugar, por el riesgo de incumplimiento, acentuado por la ausencia de una verdadera cultura preventiva.

En segundo término, por la gran importancia de los bienes jurídicos protegidos por la legislación de seguridad y salud en el trabajo.

Así pues, la normativa no puede conformarse con definir el marco obligacional, sino que también debe introducir instrumentos destinados a asegurar que aquél es acatado, entre los cuales ocupa un lugar destacado la posible exigencia de responsabilidades, ya sean sanciones (administrativa o penal), ya indemnizaciones (civil), ya posean naturaleza mixta (recargo de prestaciones).

Cierto es que la forma óptima de alcanzar los objetivos de la legislación preventiva es mediante la instauración de una auténtica cultura preventiva en la empresa y la sociedad, que conduzca a la integración efectiva de la prevención de riesgos laborales en la gestión cotidiana de la empresa y al cumplimiento de las exigencias normativas por el convencimiento sobre sus virtudes. Sin embargo, una vez la realidad muestra que tal objetivo está lejos de verse cumplido, el refuerzo negativo se convierte en una necesidad.

Sea como fuere, de lo que no cabe duda es de la trascendencia que la cuestión ofrece en un ámbito tan importante como es el de la seguridad y salud en el trabajo, lo que justifica una revisión seria y acabada al respecto, poniendo de manifiesto la normativa aplicable a fin de ofrecer una descripción sistemática de la situación jurídica en la materia. Así pues, y en una visión necesariamente sintética, los ámbitos en los que se va a centrar el análisis y los aspectos más relevantes de cada uno de ellos pueden reconducirse a los siguientes:

1.- El repaso de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para identificar las nociones básicas en la materia.

2.- La revisión, a la luz de la citada ley y su normativa conexas, del alcance de la obligación empresarial de seguridad, tanto desde el plano más general (como garante de un entorno laboral seguro) como desde uno más concreto, destinado a enumerar los principales deberes asumidos por el empleador.

3.- La exposición de las diferentes responsabilidades exigibles al empresario, a fin de ofrecer una visión global y didáctica de una materia singularmente compleja.

El deseo último es ofrecer un trabajo completo y acabado, producto de la reflexión sobre la deuda empresarial de seguridad y la exigencia de responsabilidades como instrumento para lograr la prevención de los riesgos, en definitiva, la protección de la integridad y salud de los trabajadores.

METODOLOGÍA

La seguridad y salud en el trabajo constituye una materia de plena actualidad, dadas las tensiones existentes entre la voluntad tuitiva del Ordenamiento Laboral y los condicionantes que la crisis económica impone a las empresas. Así las cosas, la importancia de la prevención de riesgos laborales en el marco socioeconómico actual y su relación con los contenidos del Grado cursado constituyen los principales motivos de la elección de este tema, sin dejar de lado, claro está, el interés personal en un aspecto tan crucial en el seno de la relación laboral.

La aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el año 1995 hubo de significar un cambio de enfoque en la tutela del trabajador frente al riesgo laboral, forzando a centrar la actuación en el momento previo al daño a fin de evitar la tradicional intervención reparadora; perspectiva más acorde con el espíritu constitucional y comunitario y que se antoja especialmente oportuna de cara a aligerar las cargas soportadas por un sistema de Seguridad Social en permanente crisis e inmerso en la amenaza constante de la inviabilidad. Bajo este contexto, queda patente la importancia de la investigación asumida.

Se trata de un trabajo de orientación jurídica, por lo que su objeto de estudio es el Derecho, una realidad peculiar, distinta de los acontecimientos del mundo físico, orgánico o químico, pero también de la pura abstracción característica de la matemática y la lógica o de lo meramente ideal y ético. Una primera característica a predicar del fenómeno jurídico es su carácter multifacético, en tanto el Derecho presenta una triple dimensión, en tanto a su esencial faceta normativa, se añaden otras dos:

De un lado, una perspectiva fáctica, como construcción humana para posibilitar la vida en sociedad, constituye un hecho sociocultural, lo que determina su historicidad y su naturaleza coyuntural y contextual, forzando a tomar en consideración el contexto geográfico y temporal en que se manifiesta.

De otro, una perspectiva valorativa, reflejo de su objetivo consistente en realizar unos determinados ideales previamente seleccionados.

Con todo, el presente trabajo aparece circunscrito, en esencia, a los aspectos normativos, propios del Derecho como instrumento que reglamenta la vida social buscando una concreta ordenación. El motivo de tal opción metodológica conecta con la propia naturaleza del trabajo, cuya pretensión esencial es ofrecer una visión sintética y didáctica del régimen de obligaciones y responsabilidades exigible al empresario en el marco de su deber de garantizar a sus trabajadores un entorno laboral seguro.

Es decir, el análisis, centrado en el estudio de los textos legales, versará sobre la norma, principal objeto de estudio del jurista, sin perjuicio de reconocer que el ordenamiento laboral ha venido caracterizado por un marcado carácter antipositivo y extrajurídico, forjándose a través de los tiempos en torno a la lucha continuada de los trabajadores, quienes reivindicaban cambios en una realidad considerada inadecuada e injusta.

Asumiendo el indicado planteamiento, procede sintetizar las etapas de la investigación jurídica seguida en este estudio como sigue:

1.- Para la realización de este trabajo, la primera fase ha sido la de localización de la normativa aplicable a la cuestión, teniendo en cuenta que no es sencillo, sobre todo por lo que se refiere a la responsabilidad, difícil de contemplar desde una perspectiva unitaria, pues constituye un instrumento complejo dotado de una regulación dispersa y heterogénea.

2.- Tras identificar la normativa aplicable, se ha procedido a la búsqueda de jurisprudencia relevante, empleada para realizar las oportunas aclaraciones sobre diversos temas necesitados de interpretación.

3.- La fase posterior ha versado en torno a la localización de información adicional tanto en fuentes bibliográficas como en fuentes electrónicas, seleccionando aquella que mejor se adecuaba al trabajo para después analizarla y plasmarla en el mismo.

4.- Recopilada la información normativa, jurisprudencial y doctrinal se ha acometido la labor de estructuración del trabajo en torno a los diferentes aspectos de interés.

5.- Finalmente, el esquema planteado ha servido para desarrollar la exposición de los diferentes apartados, tras lo cual se sintetizan las conclusiones alcanzadas y se reseña la bibliografía utilizada.

CAPÍTULO I.- EL RIESGO LABORAL Y LOS FACTORES DE RIESGO

Por seguridad y salud en el trabajo cabe entender todas aquellas medidas y actuaciones dirigidas a la protección de la vida e integridad física del trabajador en los lugares de trabajo; más concretamente, dirigidas a lograr unas condiciones adecuadas de salubridad y bienestar en el medio ambiente de trabajo. Versa, pues, sobre la salvaguarda de la salud, definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “el estado de bienestar físico, mental y social completo, y no meramente la ausencia de enfermedad”.

Partiendo de esta base, la Organización del Trabajo (OIT) y la OMS consideran que la Salud Laboral no puede conformarse con evitar el desencadenamiento de patologías de una u otra índole, también debe asumir la finalidad de prevenir cuantos daños puedan derivar de las condiciones de trabajo, fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar de los trabajadores en todas las profesiones y protegerles contra los riesgos. Esta es la razón de ser de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que tiene como objeto salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores, mediante medidas de prevención de los riesgos derivados del trabajo.

1.-EL RIESGO LABORAL

Una vez constatado que el trabajo puede afectar negativamente a la salud (en la medida en que, si es prestado bajo ciertas condiciones es fuente de riesgo y, por ende, susceptible de provocar daños a la persona), el ordenamiento jurídico lucha contra tal amenaza introduciendo actuaciones tendentes a eliminar o minorar el peligro, construyendo un bloque normativo que gira en torno a la noción de riesgo laboral.

La LPRL incorpora un concepto amplio de riesgo¹, al definirlo como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo (art. 4.2 LPRL). Esta noción permite incluir los riesgos mecánicos, que derivan de las condiciones de seguridad de la empresa que puedan dar lugar a un accidente (caída de personas al igual que la de objetos, caída en superficie o en altura, golpes, cortes, explosiones con partículas que se clavan...); los físicos, que parten del medio ambiente

¹ SALA FRANCO, T.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, 9ª ed., Valencia (Tirant To Blanch), 2014, pág. 38.

natural de trabajo (temperatura, humedad, iluminación, vibraciones, ruido...); los químicos, que vienen dados por la presencia de sustancias químicas que puedan considerarse nocivas, ya sean gaseosas o líquidas (nitroglicerina, ácido sulfúrico, metanol...); los biológicos, que se vinculan con la presencia de microorganismos capaces de causar alteraciones en la salud (virus, bacterias, polen, polvo...) ²; los derivados de la carga física del trabajo, que surgen por los esfuerzos de tal naturaleza a los que se somete un trabajador (sobreesfuerzos, posturas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas...), o, en fin, los riesgos relacionales, organizativos o psicosociales, que surgen de la organización del trabajo, de la estructura de la empresa y de las relaciones que se entablan dentro de la empresa (jornada, horario, conciliación de la vida laboral-familiar, autonomía...) ³.

El propio precepto indica, acto seguido, que la calificación de su gravedad dependerá de la posibilidad de que se produzca el daño y de la severidad del mismo, cuya fusión determina lo que se denomina nivel de riesgo. Dos son, pues y dado el tenor legal, los factores determinantes del citado nivel de riesgo:

De un lado, la probabilidad de que se produzca el daño (entendido éste como “las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”, art. 4.3 LPRL), para cuya determinación es preciso tener en cuenta, entre otros factores, la frecuencia de la exposición al riesgo; los fallos en el servicio, en los componentes de las instalaciones y las máquinas y en los dispositivos de protección; la exposición a los elementos; la protección suministrada por los equipos de protección individual (EPIs) y el tiempo de utilización de estos; etc. Teniendo en cuenta lo anterior, la probabilidad de que ocurra algún daño se clasificará en tres niveles: baja (el daño ocurrirá raras veces), media (tendrá lugar en algunas ocasiones) o alta (acontecerá siempre o casi siempre).

De otro, la severidad del daño, que se fijará teniendo en cuenta tanto las partes del cuerpo que podrán verse afectadas si llega a producirse la lesión, como la naturaleza de ésta, permitiendo calificar aquél como ligeramente dañino (consecuencias de la

² La NTP 409 (Contaminantes biológicos: criterios de valoración, 1996, HERNÁNDEZ CALLEJA, A.) recoge una clasificación coincidente con la contenida en la Directiva 2000/54/CEE, de 18 septiembre.

³ AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 2ª ed., León (Eolas), 2013, págs. 21

lesión sufrida que no producirán baja laboral, pequeños daños superficiales como cortes, magulladuras, irritación en los ojos por polvo, leve dolor de cabeza...), dañino (consecuencias de la lesión sufrida que llevarán consigo una incapacidad temporal por quemaduras, torceduras, fracturas menores, sordera, dermatitis, asma...), extremadamente dañino (consecuencias de la lesión que producirán una incapacidad permanente o muerte, tales como amputaciones, fracturas mayores, intoxicación, cáncer...).

La actuación conjunta de ambos parámetros permitirá clasificar el riesgo en alguna de las categorías siguientes:

1. Riesgo trivial.- No requiere acción específica en orden a la prevención o protección.

2. Riesgo tolerable.- No será preciso reestructurar ni mejorar la acción preventiva, pero si considerar soluciones más rentables que no supongan mucha carga económica.

3. Riesgo moderado.- Se deberán hacer esfuerzos para así reducir el riesgo. Las medidas de reducción que se lleven a cabo tendrán que ser implantadas en un período determinado, pero cuando este riesgo esté ligado a consecuencias extremadamente dañinas requerirá una atención especial.

4. Riesgo importante.- Hasta que no se haya reducido el riesgo no es recomendable comenzar el trabajo. Se necesitará recursos considerables para poder controlar o reducir el riesgo.

5. Riesgo intolerable.- No se podrá comenzar ni continuar el trabajo hasta que el riesgo se reduzca. En caso de que el riesgo no se reduzca y siga existiendo, se deberá prohibir el trabajo.

2.- FACTORES DE RIESGO

Si existe el riesgo laboral es porque concurren determinadas condiciones susceptibles de provocarlo; es decir, factores (humanos, técnicos u organizativos desencadenantes) que la LPRL conceptúa, bajo la denominación condiciones de trabajo,

como las características del trabajo que pueden tener influencia significativa en la generación de riesgos laborales; señaladamente, y de conformidad con el art. 4.7 LPRL: las características de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles; la naturaleza de los agentes físicos, químicos, y biológicos presentes y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; los procedimientos para el empleo de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de riesgos: en fin, otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de las amenazas a que esté expuesto el trabajador.

La prevención de riesgos laborales parte del punto de que tales condiciones no son inamovibles; por tanto, cuando sean peligrosas para la salud, pueden y deben modificarse para eliminar o reducir su potencial lesivo⁴. Para ello es preciso tener en cuenta que estos factores aparecen profundamente interrelacionados en el contexto de la empresa, integrada por recursos técnicos, humanos, económicos... pero también por las relaciones entre las personas y de éstas con el entorno. Precisamente por ello, la LPRL propone una valoración de conjunto exigiendo que el empresario, al planificar la prevención, busque un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo (art. 15.1.g LPRL). En definitiva, se tratará de integrar la prevención dentro de la empresa⁵, entendida como un todo compuesto de multitud de facetas interrelacionadas, no en vano el nuevo espíritu que imbuye la LPRL ha venido a ser causa de un necesario rediseño de la forma de gestionar los instrumentos para la consecución de un entorno laboral seguro desde el momento en que aquélla “instauró una nueva cultura preventiva” al determinar la inserción de la cuestión “en la entera organización del proceso productivo, como resulta de lo normado” en el mentado texto⁶.

⁴ AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, cit., pág. 24.

⁵ ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, M^a.E.; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y VALDÉS DALRÉ, F., Coords.): *El nuevo Derecho de prevención de riesgos profesionales*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1997, págs. 58-59.

⁶ STSJ Castilla y León/Valladolid, Social, 13 octubre 1999 (AS 4484).

CAPÍTULO II.- LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Según el art. 4.1 LPRL, se denomina prevención al conjunto de actividades y medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Tal noción aparece profundamente relacionada con la protección, ya que las dos tienen el mismo objetivo, adelantarse al daño⁷; sin embargo, las diferencias son esenciales, en tanto, mientras la prevención pretende evitar o disminuir el riesgo (actuando sobre los factores desencadenantes), la protección parte de la existencia del riesgo y asume la finalidad de evitar lesiones al trabajador⁸. En cualquier caso, la LPRL otorga mayor importancia a la actuación en el origen (prevención), reservando para las medidas de protección un carácter complementario, priorizando, respecto a estas últimas, la protección colectiva sobre la individual, que será mero complemento y última opción (arts. 15.1. h y 17.2 LPRL).

Para actuar contra los distintos factores de riesgo o para establecer mecanismos de protección son precisas aportaciones procedentes de diferentes disciplinas científicas, que el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el reglamento de los servicios de prevención, aglutina en torno a cuatro grandes especialidades⁹: la Seguridad en el Trabajo, que, a través de conocimientos vinculados esencialmente a la Ingeniería pretende actuar contra los riesgos mecánicos; la Higiene Industrial, que aparece ligada a los riesgos biológicos, químicos y físicos que pueden afectar negativamente a la salud de los trabajadores; la Ergonomía y Psicología Aplicada, encargadas, la primera, de diseñar un entorno laboral adecuado para el hombre, buscando el confort mediante la adaptación del trabajo al individuo, y, la segunda, a luchar contra los factores de carácter psicológico, relacional y organizativo presentes en el entorno de trabajo, así como todos los elementos que producen insatisfacción laboral; por último, la Medicina

⁷ La LPRL prima “la prevención frente a la reparación, lo que supone un salto cualitativo para la defensa de la salud de los trabajadores, ya que frente al principio de que ‘todo daño debe ser resarcido’ se coloca el principio de que ‘todo daño debe ser evitado’”, STSJ Cataluña 30 octubre 2006 (AS 2007/168).

⁸ PURCALLA BONILLA, M.A.: *Autonomía colectiva y preventiva de riesgos profesionales*, Madrid, (Ibidem), 1998, pág. 96.

⁹ Para una visión general, entre muchos otros Manuales, AA.VV. (GARCÍA NINET, J.I., Dir.): *Manual de prevención de riesgos laborales (seguridad, higiene y salud en el trabajo)*, 3ª ed., Barcelona: (Atelier), 2012.

del Trabajo, que se ocupa del estudio, diagnóstico, pronóstico, calificación, prevención y tratamiento de todas las circunstancias que originan patologías asociadas al trabajo, aspirando a la promoción de la salud, la prevención de su pérdida, la curación de enfermedades y la rehabilitación, para lo cual se sirve de estudios epidemiológicos, observaciones clínicas y reconocimientos médicos periódicos.

Junto a estas grandes disciplinas, es preciso hacer mención a otras que coadyuvan al objetivo de salvaguardar la salud e integridad del trabajador y que podrían denominarse complementarias. Entre otras, las siguientes:

En primer lugar, la Economía de la Salud Laboral. Existen muchas técnicas para poder cuantificar los costes económicos que los riesgos laborales producen en las empresas, ya que la notable presencia o ausencia de la actividad preventiva o protectora genera una cantidad importante en gastos de producción. Los numerosos estudios realizados proporcionan datos que muestran que el exacto cumplimiento de la normativa referente a la materia es la mejor opción, por lo que, desde el punto de vista de la rentabilidad, invertir en seguridad es un ahorro si se tienen en cuenta los costes derivados, por ejemplo, de un accidente de trabajo¹⁰.

En segundo término, la Estadística, esencial, por ejemplo, para determinar la probabilidad del daño y las consecuencias previsibles del mismo, convirtiéndose en instrumento esencial para determinar el nivel de riesgo.

En tercer lugar, la Formación para la Prevención, convertida en eje angular de la normativa de seguridad y salud tanto española como de la Unión Europea. Esta formación debe ponerse en marcha ya en el sistema educativo, desde Educación Infantil (para concienciar sobre la prevención a los futuros trabajadores desde las fases más tempranas) hasta el nivel universitario¹¹, no en vano el art. 5.2 LPRL exige a las

¹⁰ Muy gráfico a este respecto, las obras de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: “¿Un asunto de costos y beneficios?”, *Salud y Seguridad en el Trabajo*, núm. 1, 1999 o “Inventario de los costes socioeconómicos de los accidentes de trabajo”, *Facts*, núm. 27, 2002; igualmente su informe *Repercusión económica de la salud y seguridad en el trabajo en los Estados miembros de la Unión Europea*, 1998.

¹¹ GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales: Guía práctica para Técnicos, Empresarios y Trabajadores*, León (Eolas), 2013, pág. 22 y ss.

Administraciones Públicas promover la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza.

Al tiempo, y también en plano educativo, es preciso afrontar la específica formación de los técnicos, a la que también hace oportuna mención el citado art. 5.2 LPRL al establecer que tal promoción habrá de tener lugar de manera especial en la oferta correspondiente al sistema nacional de cualificaciones profesionales, así como que, en cumplimiento de su deber, las Administraciones han de aspirar a la adecuación de la formación de los recursos humanos necesarios para la prevención de los riesgos laborales; a tal fin, en el ámbito de la Administración General del Estado se establecerá una colaboración permanente entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los Ministerios que correspondan, en particular los de Educación y Ciencia y de Sanidad y Consumo, al objeto de establecer los niveles formativos y especializaciones idóneas, así como la revisión permanente de estas enseñanzas, con el fin de adaptarlas a las necesidades existentes en cada momento.

La formación se contempla en la normativa, asimismo, como un deber empresarial respecto a sus propios trabajadores, contemplado en el art 19 LPRL, cuyo apartado primero establece que, “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”; asimismo, que “la formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario”.

Por último, es menester hacer mención al Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales o de la Seguridad y Salud en el Trabajo, que se centra en los aspectos jurídicos de la materia: derechos, obligaciones y responsabilidades de cada uno de los implicados en el objetivo de alcanzar un entorno laboral seguro¹². Que el trabajo (y el medio en que se desarrolla) constituye un factor potencialmente desencadenante de

¹² Una visión pionera en MOLTÓ GARCÍA, J.I.: *El régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales*, Madrid, (Tecnos), 1998.

daños para la integridad de los trabajadores resulta una afirmación fuera de toda duda. El entorno laboral es un hábitat peligroso para quienes desempeñan en él su esfuerzo y cuando el riesgo se materializa las consecuencias económicas, sociales y, sobre todo, humanas son incalculables. Ante semejante realidad, el Derecho no puede permanecer impasible; la ciudadanía nunca podría admitir que en el seno del Estado de Bienestar se tolerara, sin hacer nada por evitarlo, que la actividad productiva constituyese fuente de enfermedad, sufrimiento y muerte¹³.

¹³ AGRA VIFORCOS, B.: “Luces y sombras en la regulación de la organización preventiva en la empresa: ¿de verdad ayuda a la tan proclamada integración?”, *Revista de Estudios Financieros*, núm. 302, 2008, pág. 85.

CAPÍTULO III.- EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA PROTECCIÓN Y DEBER EMPRESARIAL DE PROTEGER

La normativa de seguridad y salud en el trabajo surge en el seno del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y actúa como ejemplo de carácter tuitivo que caracteriza a este sector del ordenamiento jurídico, en tanto el eje vertebrador de la legislación en la materia es la consideración del empresario como deudor de seguridad respecto a sus trabajadores.

En efecto, cualquier planteamiento elemental sobre el objetivo abordado en este análisis debe partir del dato incontestable a partir del cual la normativa preventiva aparece esencialmente pensada para sujetos vinculados a través de un contrato de trabajo; debe ser algo de dos: el empleador, quien asume una deuda de protección, y el empleado, acreedor de la misma¹⁴, al tiempo que es un sujeto deudor de obediencia respecto a las medidas adoptadas por el obligado principal¹⁵.

1.- EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las exigencias constitucionales relativas a la prevención de riesgos laborales se contemplan en el art. 40.2 CE, donde se contempla un mandato dirigido a los poderes

¹⁴ MERCADER UGUINA, J.R.: “Trabajo autónomo y prevención de riesgos laborales”, *Alcor de Mgo*, núm. 7, 2006, pág. 9. Sobre tal premisa, cualquier pretensión de expansión, evidente en la LPRL, no ha encontrado mayor traba para alcanzar a relaciones no laborales, pero también caracterizadas por la naturaleza sinalagmática del vínculo (socios trabajadores de cooperativas o funcionarios públicos como paradigmático ejemplo); sin embargo, difícil cabida tienen en el esquema los autónomos (excepción hecha de los denominados dependientes), habida cuenta, en su caso, pese a quedar sometidos a análogos riesgos que los asalariados, no existe subordinación jurídica a un empresario al cual demandar este tipo de actuaciones; antes al contrario, el independiente organiza y controla su propia actividad y, por ende, los peligros derivados de ésta, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La diversidad de trabajadores autónomos y su repercusión en el ámbito de la prevención de riesgos laborales”, *Alcor de Mgo*, núm. 7, 2006, pág. 14; SÁNCHEZ DE LA ARENA, M.A.: “La seguridad y salud de los trabajadores autónomos en la construcción”, *Alcor de Mgo*, núm. 7, 2006, pág. 57 o MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: *Régimen profesional, prevención de riesgos y derechos colectivos de los trabajadores autónomos*, Madrid (CEF), 2006, págs. 202-203.

¹⁵ GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: *El deber de seguridad y salud en el trabajo: un estudio sobre su naturaleza jurídica*, Madrid (CES), 1999, pág. 256.

públicos para que velen por la seguridad y salud de los trabajadores¹⁶; la cuestión, además, guarda una íntima conexión con el derecho fundamental a la vida e integridad (art. 15 CE) que el trabajador tiene como ciudadano y que no puede ser anulado ni negado en el contrato de trabajo. En el plano legal, tanto el art. 19 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (ET), como el art. 14.1 LPRL, reconocen al trabajador el “derecho a una protección” eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo¹⁷, configurándolo así como parte integrante de la relación laboral surgida del contrato que le une con su empleador¹⁸.

Lo afirmado permite identificar la doble naturaleza del derecho, en tanto, en el ámbito del contrato de trabajo es un derecho jurídico-privado, donde el principal deudor será el empresario, quien asumirá la oportuna responsabilidad civil para compensar los daños y perjuicios que hayan podido ser causados por sus incumplimientos. Simultáneamente, se trata de un derecho cuya protección ha de ser garantizada por los poderes públicos, lo que le otorga también un perfil jurídico-público capaz de justificar la imposición de sanciones administrativas o penales por las infracciones que en la materia cometan los empleadores.

Expuesto lo anterior, es preciso determinar cuál es el alcance que habrá de otorgarse al derecho del trabajador, respecto a lo cual la LPRL establece la regla de la máxima seguridad, de conformidad con la cual la actividad laboral deberá ser lo más segura posible, correspondiendo al empresario adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la integridad física y psíquica de los trabajadores a su cargo (art. 14.2 LPRL). Ahora bien, dado que la seguridad absoluta no es posible, existe un nivel de

¹⁶ Analizado por muchos; entre otros, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Seguridad y salud en el trabajo”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, págs. 557 y ss. Valorando tan dimensión pública, por todas, STS 30 junio 2003 (RJ 7694) o STSJ Castilla y León/Valladolid 8 noviembre 2004 (AS 3074).

¹⁷ La amplitud con que se reconoce el derecho en el art. 14.1 LPRL ha llevado a algunos autores a afirmar que cuanto debiera ser la “clave de la legislación de higiene en el trabajo”, se convierte, ante lo genérico de su definición legal, en “completamente innecesario”, FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria*, Madrid (Dykinson), 2001, pág. 38.

¹⁸ RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M: “Derechos y deberes laborales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000, pág. 268.

riesgo que, al no poder ser eliminado, habrá de ser tolerado por el trabajador (si bien es obligación empresarial reducirlo todo lo que resulte factible) y que dependerá de la actividad empresarial y de las funciones llevadas a cabo por el propio empleado, ya que hay puestos de trabajo que sugieren un mayor grado de peligrosidad que otros. Es más, es posible que las propias medidas preventivas o de protección genere riesgos adicionales, lo que únicamente podrá ser admitido si no existen alternativas más seguras y se produce una ganancia neta de seguridad porque los riesgos generados son inferiores a los provocados (art. 15.4 LPRL).

La condición del trabajador como acreedor de seguridad resulta patente en la LPRL, que se centra en la delimitación de la deuda empresarial y destina un único precepto a determinar las obligaciones que en materia preventiva asumen los propios trabajadores. Queda claro de este modo que el máximo responsable es el empresario y que los deberes del personal van poco más allá de la necesaria colaboración con el empleador para la consecución de un entorno laboral seguro y de la pertinente obediencia a los mandatos empresariales¹⁹ (constituye deber básico de los trabajadores “observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten”, art. 5.b ET), cuyo incumplimiento habilita el recurso a la sanción disciplinaria (incluido el despido en su caso) en los términos previstos en el convenio colectivo de aplicación (art. 29.3 LPRL)²⁰.

Así se deduce del art. 29.1 LPRL, cuando señala que “corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario”; más en concreto, y según el art. 29.2 LPRL, los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del

¹⁹ Entre muchas, SSTS Cont-Adm, 28 febrero 1995 (RJ 1729), 12 abril 1996 (RJ 3593) y 3 de marzo 1998 (RJ 2307).

²⁰ AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, cit., págs. 89 y ss. Eventualmente cabría pensar también en consecuencias indemnizatorias, AGRA VIFORCOS, B.: “Obligaciones indemnizatorias del trabajador a su empresario: supuestos de hecho a la luz de los pronunciamientos judiciales”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2010, págs. 1 y ss.

empresario, deberán: 1) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. 2) Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste (cuestión desarrollada en el RD 773/1997). 3) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. 4) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. 5) Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. 6) Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

2.- EL DEBER EMPRESARIAL DE SALVAGUARDAR LA SEGURIDAD Y SALUD DE SUS TRABAJADORES

Conforme reza el propio art. 14.1 LPRL, “el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales”, cuyo alcance se determina, acogiendo la citada regla de máxima seguridad, en el art. 14.2 LPRL: “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una

organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley”²¹. A tal fin, además, “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”.

Salta a la vista la amplitud con la que el legislador acoge la deuda empresarial de seguridad, que posteriormente desgrana a lo largo de la normativa preventiva. En efecto, para facilitar al empresario el cumplimiento de su genérico deber preventivo, le marca dos pautas de actuación: de un lado, una serie de principios preventivos que son transcripción literal de lo previsto en la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco), situada en el origen de la elaboración de la LPRL²²; de otro, una serie de obligaciones concretas que constituyen manifestación singular de lo pautado por el art. 14.2 LPRL.

2.1.- Principios de la acción preventiva

El art. 15.1 LPRL exige que el empresario acomode sus actuaciones preventivas a una serie de principios inspiradores (algunos ya puestos de manifiesto directa o

²¹ A partir de este precepto se desarrolló la clásica tesis para la cual la responsabilidad de quien proporciona empleo queda configurada de un modo objetivo o *cuasi* objetivo. Los inconvenientes de tan extrema línea hermenéutica movieron a un arduo debate zanjado una vez los pronunciamientos comunitarios excluyen aquella responsabilidad objetiva, tal y como muestra la STJCE 127/05, de 14 junio 2007, asunto *Comisión contra el Reino Unido*.

²² Sobre esta esencial norma comunitaria, por todos, GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “El significado de la normativa comunitaria en materia de seguridad e higiene y salud en el trabajo. La Directiva 89/391/CEE”, *Actualidad Laboral*, núm. 32, 1991; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La Directiva Marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español (I y II)”, *Relaciones Laborales*, T. I, 1991 o “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales como transposición de la Directiva Marco sobre Seguridad y Salud de los trabajadores en el lugar de trabajo”, *Tribuna Social*, núm. 73, 1997 y SANCHO CUESTA, J.: *La seguridad e higiene laboral en el Ordenamiento jurídico comunitario. Estudio y Código de Directivas*, 2ª ed., Madrid (MTSS), 1993.

indirectamente en la exposición precedente) que deben servirle siempre y en todo caso como guía; a saber:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.

d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud. La cuestión ya estaba presente en el art. 36.5 ET: “el empresario que organice el trabajo en la empresa según un cierto ritmo deberá tener en cuenta el principio general de adaptación del trabajo a la persona, especialmente de cara a atenuar el trabajo monótono y repetitivo en función del tipo de actividad y de las exigencias en materia de seguridad y salud de los trabajadores. Dichas exigencias deberán ser tenidas particularmente en cuenta a la hora de determinar los períodos de descanso durante la jornada de trabajo”.

- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.

g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. Extremo este reiterado en el art. 17.2 LPRL cuando señala que “los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo”.

- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2.2.-Obligaciones concretas previstas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Algunos de los deberes que el empresario debe acatar para satisfacer su deuda de seguridad son enunciados en el ya transcrito art. 14.2 LPRL, pero es preciso recorrer toda la normativa preventiva (constituida por la propia LPRL, “sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”, según establece el art. 1 LPRL) para identificar el contenido concreto del deber empresarial. Resulta, virtualmente imposible, en consecuencia, realizar una enumeración exhaustiva y válida para todos los sectores de actividad (dada la condición del convenio colectivo como fuente del Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales), por lo que la enumeración siguiente se conformará con listar aquellas obligaciones expresamente previstas en la LPRL, que servirán como punto de referencia:

1.- Tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud al encomendarles las tareas (art. 15.2 LPRL).

2.- Implantar y aplicar un plan de prevención de riesgos laborales a través del cual integrar la prevención en la gestión cotidiana de la empresa (art. 16 LPRL).

3.- Tras identificar los riesgos, evaluar los que no se puedan evitar (art. 16 LPRL).

4.- Planificar la actividad preventiva (art. 16 LPRL).

5.- Investigar los daños a la salud de los trabajadores (art. 16.3 LPRL).

6.- Cumplir las exigencias relativas a la protección de los trabajadores frente a los riesgos provocados por los equipos de trabajo (art. 17.1 LPRL y RD 1215/1997).

7.- Proporcionar a los trabajadores medios de protección tanto colectivos como individuales y velar por el uso efectivo de los mismos (art. 17.2 y RD 773/1997).

8.- Informar a los trabajadores sobre los riesgos existentes, las medidas preventivas y de protección adoptadas y las medidas de emergencia (art. 18 LPRL).

9.- Permitir la participación de los trabajadores en materia preventiva, lo que incluye un deber de información y consulta (art. 18 y Capítulo V LPRL). Normalmente los trabajadores actúan a través de representantes unitarios, sindicales y específicos (delegados de personal y comités de seguridad y salud).

10.- Suministrar una formación suficiente y adecuada, teórica y práctica en materia preventiva a cada trabajador (art. 19 LPRL).

11.- Adoptar las medidas necesarias en caso de emergencia, tales como primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores (art. 20 LPRL).

12.- Adoptar las medidas precisas en situaciones de riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL).

13.- Garantizar la vigilancia de la salud de los trabajadores mediante reconocimientos médicos y pruebas o controles biológicos (art. 22 LPRL).

14.- Notificar a la autoridad laboral los daños a la salud de los trabajadores (art. 23 LPRL).

15.- Elaborar y conservar a disposición de las autoridades laboral y sanitaria y de los representantes de los trabajadores la documentación preceptiva (art. 23 LPRL).

16.- Cumplir los deberes de coordinación impuestos a empresarios cuya persona concurra en un mismo centro de trabajo, así como las particulares normas previstas para los supuestos de contratación y subcontratación (art. 24 LPRL y RD 171/2004).

17.- Proteger a los trabajadores frente a los riesgos que puedan provocar alteraciones de su función reproductora (art. 25.2 LPRL).

18.- Proteger a los trabajadores especialmente sensibles (art. 25.1 LPRL).

19.- Proteger el embarazo y la lactancia (art. 26 LPRL).

20.- Proteger a los trabajadores menores (art. 27 LPRL).

21.- Asegurar la protección a los trabajadores temporales y de los trabajadores puestos a disposición por una ETT (art. 28 LPRL y RD 216/1999).

22.- Realizar las actividades de prevención mediante alguno de los sistemas legalmente establecidos: asunción personal por el empresario, designación de trabajadores, constitución de un servicio de prevención propio o concierto con un servicio de prevención ajeno (arts. 30-32 bis LPRL y RSP).

23.- En su caso, someter el sistema a auditorías externas periódicas (art. 30.6 LPRL y RSP).

CAPITULO IV.- LAS DIFERENTES RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Conforme se ha expuesto, el empresario, como deudor de seguridad, asume un buen número de obligaciones en materia preventiva. La previsión de estos deberes viene acompañada de mecanismos de refuerzo (tanto positivos como negativos) para garantizar su cumplimiento; entre otros, cabría citar los siguientes: educación y formación de los sujetos implicados en la seguridad y salud laboral; creación de incentivos, premios y ayudas por una óptima aplicación de las normas; reconocimiento de los derechos de participación e información de los trabajadores y sus representantes, para que puedan involucrarse plenamente y colaborar en la consecución de los objetivos; atribución de facultades de inspección y vigilancia a las autoridades públicas; posibilidad de paralización de trabajos en supuestos de riesgo grave e inminente, o, por no seguir, exigencia de responsabilidades²³.

Estas responsabilidades, que atienden a fines diversos y están reguladas en distintas normas, son las siguientes²⁴:

1.- La responsabilidad administrativa, que es la más típica en el marco laboral. Tiene naturaleza pública y sancionadora y procede cuando se comete un acto u omisión tipificado por la ley como infracción de tal naturaleza. Trae aparejada la imposición por la autoridad laboral de sanciones (también tipificadas), entre las que destacan las multas, especialmente elevadas en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

2.- La responsabilidad penal, igualmente constitutiva de sanción pública, que surge cuando se comete un delito o falta tipificado en el CP y trae aparejada la imposición de la correspondiente condena (incluso privativa de libertad) por la jurisdicción penal. Pese a la regla general de compatibilidad entre las responsabilidades, en virtud del principio “*non bis in idem*” la administrativa y la penal actúan como excepción, pues si un mismo hecho aparece tipificado como infracción en la LISOS y

²³ AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, cit., págs. 197-199.

²⁴ MARTÍNEZ MENDOZA, J.M.: “Las distintas responsabilidades dimanantes del accidente de trabajo y enfermedades profesionales por infracción de las normas de prevención de riesgos laborales”, *Relaciones Laborales*, núm. 22, 1999, págs. 11-75.

como delito en el CP, sólo podrá sancionarse una vez; concretamente por vía penal, que es prioritaria.

3.- La responsabilidad civil, única asegurable, que consiste en la indemnización de los daños y perjuicios causados por actos u omisiones culpables o negligentes. Su naturaleza es, pues, indemnizatoria, pudiendo exigirse a cualquier persona; ello no obstante, su alcance es especialmente amplio en el caso del empresario, quien responde por sus actos y por los del personal a su servicio: cuando un trabajador daña a terceros en el ejercicio de su trabajo, el empresario es responsable solidario; cuando la conducta sea delictiva, su empleador asume subsidiariamente la responsabilidad civil derivada de ese delito.

3.- La responsabilidad de Seguridad Social conjuga fines sancionadores e indemnizatorios, así como una función evidentemente preventiva. Consiste en un recargo (de entre el 30% y el 50%) de las prestaciones causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional derivado de incumplimientos preventivos del empleador. Es de aplicación exclusiva al empresario, quien, además, no puede concertar operaciones de seguro para su cobertura.

1.- RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

La responsabilidad administrativa busca que la convivencia en la empresa se desarrolle respetando todas las normas que pretenden garantizar un medio de trabajo totalmente saludable y seguro. Desde este punto de vista, la administración laboral cumple la función de proteger los derechos de los trabajadores, imponiendo las sanciones que legalmente procedan en el ejercicio de la potestad sancionadora a través de un procedimiento administrativo regulado, fundamentalmente, en el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el cual 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 Social²⁵.

²⁵ La responsabilidad administrativa por el incumplimiento de los deberes en materia de salud y seguridad en el empleo lleva consigo la imposición de una sanción, GARCÍA MURCIA, J.: *Jurisprudencia sobre responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Madrid (Aranzadi), 2002.

Esta potestad sancionadora administrativa se rige por los esenciales principios de legalidad (las infracciones y sanciones deberán recogerse en una norma con rango de ley, la cual deberá ser anterior a la comisión de la infracción), de irretroactividad (serán de aplicación las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de producirse los hechos constitutivos de infracción), de tipicidad (las conductas que sean constitutivas de infracción y merecedoras de sanción deberán estar definidas en la ley, con una descripción clara y precisa de los elementos que la integran, debiendo clasificarse por su gravedad) y de proporcionalidad (deberá siempre existir una proporción entre la infracción y la sanción)²⁶.

Aun cuando en materia preventiva no sólo recaen deberes sobre el empresario, sino también sobre otros sujetos, a los cuales también se podrá considerar como sujetos responsables en caso de desconocer sus respectivas obligaciones, no cabe duda de que gran parte de las conductas infractoras descritas en la LISOS corresponden a acciones u omisiones empresariales²⁷.

Las conductas tipificadas como infracción se clasifican en leves, graves y muy graves. Para cada uno de estos niveles se contempla la correspondiente sanción, que deberá graduarse en grado mínimo, medio o máximo atendiendo a los criterios enumerados en el art. 39 LISOS: a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa; b) el carácter permanente o transitorio de los riesgos en las actividades del trabajo; c) la gravedad de los daños producidos por la ausencia de las necesarias medidas preventivas; d) el número de trabajadores afectados; e) las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por este; f) el incumplimiento de advertencias o requerimientos previos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social; g) la inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes,

²⁶ Por extenso, DEL REY GUANTER, S. y LUQUE PARRA, M.: *Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral. Propuestas de reforma a la luz de la experiencia comparada*, Madrid (La Ley), 2008 o CAMAS RODA, F.: “Las infracciones y sanciones administrativas del empresario en el orden social”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos humanos*, núm. 254, 2004, págs. 3 y ss.

²⁷ ALEGRE NUENO, M.: “Responsabilidad administrativa por incumplir las normas de prevención de riesgos laborales”, *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 56, 2009, pág. 34.

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.

Para sancionar es preciso instruir el oportuno expediente sancionador ante la autoridad laboral competente. Previamente habrá tenido lugar una actuación inspectora por parte de los inspectores de trabajo, pues a través de sus actuaciones previas a ellos corresponde valorar si procede iniciar el procedimiento extendiendo acta de infracción, donde se incluirá una propuesta de sanción que será confirmada, modificada o dejada sin efecto por parte del órgano encargado de resolver²⁸. En caso de recurso ante los Tribunales, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, atribuye a dicha jurisdicción la impugnación de resoluciones administrativas recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral²⁹.

Un aspecto crucial es el relativo a la compatibilidad/incompatibilidad entre responsabilidad administrativa y otras posibles responsabilidades concurrentes. A este respecto, debe apuntarse que las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema público de Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.

En cambio, no podrán sancionarse los hechos que ya hayan sido sancionados penalmente, si se aprecia identidad de sujeto, hecho y fundamento (art. 7.4 RD 928/1998). La puesta en práctica del principio *non bis in idem* se ajustará a las reglas siguientes: la Administración laboral pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente, sin que ello impida el cumplimiento inmediato de las medidas adoptadas para salvaguardar la seguridad y salud en caso de riesgos inminente, o remitirá las actuaciones al Ministerio Fiscal, y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador de carácter administrativo hasta que el Ministerio Fiscal resuelva no interponer acción o

²⁸ CAMAS RODA, F.: “Las infracciones y sanciones administrativas del empresario en el orden social”, cit., págs. 3 y ss.

²⁹ CAMAS RODA, F.: “El nuevo régimen jurídico de la responsabilidad administrativa en materia de Seguridad y Salud en el trabajo (los efectos de la atribución Al Orden Social del conocimiento de las infracciones y sanciones administrativas en la responsabilidad laboral del empleador)”, *Aranzadi Social*, 1999, págs. 83 y ss.

sea firme la sentencia o auto de sobreseimiento dictado por la autoridad judicial, y solicitará del órgano judicial comunicación, en su día, de la sentencia firme o del auto de sobreseimiento que se dicte en el proceso. En el supuesto de no estimación de la existencia de un delito, la Administración laboral continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados³⁰.

2.- RESPONSABILIDAD PENAL

La responsabilidad penal, derivada no sólo de la entidad de los bienes jurídicos individuales afectados, sino también de la creciente cota de siniestralidad colectiva³¹, podrá exigirse en caso de incurrir en conducta tipificada como delito o falta en el Código Penal y traerá aparejada, junto a la responsabilidad estrictamente penal, otra de carácter patrimonial destinada a indemnizar por los daños y perjuicios causados con el acto delictivo.

El vigente Código Penal permite distinguir dos tipos de delitos relacionados con la normativa de prevención de riesgos laborales.

2.1.- Delito contra la seguridad y salud de los trabajadores

Los arts. 316-318 CP tipifican un delito de peligro destinado a sancionar actuaciones contrarias a la seguridad en el trabajo y cuya correcta aplicación exige del complemento dado por la normativa de prevención de riesgos laborales, sin la cual resulta virtualmente imposible determinar la existencia de infracción penal.

Aunque la normativa preventiva se conecta derechos como la vida y la salud de los trabajadores³², en este delito el bien jurídico protegido es la seguridad en el trabajo, por lo que no se exige que se haya producido ningún resultado lesivo³³, en tanto lo que

³⁰ LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F.: *Curso de prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002, pág. 206.

³¹ NIETO SAINZ, J. y GARCÍA JIMÉNEZ, J.: “Aproximación a los costes de la siniestralidad laboral en España”, *Revista de Derecho Social*, núm. 24, 2003, págs. 217-224.

³² TERRADILLOS BASOCO, J.M: “Delitos contra la vida y la salud de los trabajadores”, *Memento práctico penal de empresa*, Madrid (Francis Lefebvre), 2003, págs. 267-281.

³³ CORCOY BIDASOLO, M.; HORTAL IBARRA, J.C. y CARDENAL MONTRAVETA, S.: “Protección penal de los accidentes laborales (a propósito de la Sentencia de la Audiencia Provincial de

se castigará será la puesta en peligro de la salud o integridad del trabajador, sin perjuicio de que la concurrencia de un daño real determine la posibilidad de recurrir a otros tipos penales como el homicidio o las lesiones, en cuyo caso podrá producirse, bien la absorción del delito de riesgo en el resultado (los trabajadores puestos en peligro son los que han sufrido las lesiones o los que han fallecido; por ejemplo, el trabajador que utiliza una máquina para trabajar es aquel que se atrapa la mano por ausencia de resguardo), bien un concurso ideal de delitos (la situación de peligro afecta a un grupo de trabajadores, alguno de los cuales sufre un daño; por ejemplo, todos los trabajadores que han utilizado un andamio han corrido peligro de caerse, pero únicamente uno de ellos sufre tal percance)³⁴.

La descripción del delito doloso contra la seguridad y salud de los trabajadores se contempla en el art. 316 CO en los siguientes términos: “los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”; si el tipo descrito es cometido por imprudencia grave, según indica en art. 317 CP el sujeto “será castigado con la pena inferior en grado”. En fin, y merced al art. 318 CP, cuando los hechos se atribuyan a personas jurídicas, se podrá imponer la pena que corresponde a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello.

La jurisprudencia, en su aplicación del tipo penal, ha determinado la necesaria concurrencia de los siguientes elementos³⁵:

1.- Ha de producirse una infracción de las normas de prevención de los riesgos laborales, lo que admite dos modalidades, pues el delito será doloso cuando el sujeto es

Barcelona, sección 2ª, 2 de septiembre de 2003)”, *Revista del Poder Judicial*, núm. 71, 2003, págs. 39 y ss.

³⁴ DEMETRIO CRESPO, E.: *Responsabilidad penal por omisión del empresario*, Madrid (Iustel), 2009, págs. 88 y ss.

³⁵ STS de 26 septiembre de 2001 (RJ 1654).

consciente de que está violando sus deberes preventivos, asumiendo que pone en peligro al trabajador y, pese a ello, actúa (tanto si hay un conocimiento absoluto de estar quebrantando las obligaciones preventivas y generando el riesgo o una la simple consciencia respecto a la probabilidad de que los acontecimientos se desencadenen de una determinada forma --dolo eventual--); será imprudente, en cambio, cuando no es consciente de violar sus obligaciones, pero debería serlo³⁶.

2.- La infracción a la normativa preventiva consistirá en no poner al alcance de los trabajadores ni facilitarles los medios necesarios para que desempeñen su actividad con la seguridad e higiene adecuadas, por lo que el autor será, precisamente, el obligado a facilitar aquellos tales medios, previsión en la que encaja, sin problemas, la figura del empleador.

3.- Tal omisión de las medidas de seguridad e higiene debe provocar un peligro grave para la vida, para la salud o para la integridad física de los trabajadores.

2.2.- Otros tipos penales de posible aplicación

En caso de producirse un daño efectivo en la salud o integridad del trabajador, o producirse su fallecimiento será preciso acudir a la aplicación de alguno de los denominados delitos de resultado; señaladamente, el homicidio y las lesiones.

1.- Delito de homicidio.- Establece el art. 138 CP que quien “matere a otro será castigado, como reo de homicidio, con la pena de prisión de diez a quince años”. Para una eventual aplicación de este tipo delictivo en la esfera de la prevención de riesgos laborales será preciso, en consecuencia, que el empresario tenga conocimiento de las consecuencias que puedan derivarse de la no adopción de medidas preventivas y de protección y quiera además que se produzca la muerte, no en vano el precepto transcrito tipifica el delito en su modalidad dolosa.

Al delito de homicidio imprudente se refiere, por su parte, el art. 142 CP, señalando que “el que por imprudencia grave causare la muerte de otro, será castigado, como reo de homicidio imprudente, con la pena de prisión de uno a cuatro años”.

³⁶ Sobre la delimitación entre dolo e imprudencia, entre muchos, la obra ya clásica de CORCOY BIDASOLO: “En el límite del dolo y la imprudencia”, *ADPCP*, 1985, págs. 961 y ss.

2.- Delito de lesiones.- Bajo el tenor legal del art. 147.1 CP, “el que, por cualquier medio o procedimiento, causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado como reo del delito de lesiones con la pena de prisión de seis meses a tres años, siempre que la lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico”³⁷; idéntica pena corresponde, según el mismo precepto a quien en el plazo de un año, haya realizado cuatro veces la acción descrita en el artículo 617 CP, es decir, falta de lesiones³⁸.

No obstante, el hecho será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a 12 meses, cuando sea de menor gravedad, atendidos el medio empleado o el resultado producido. Asimismo, los arts. 148-150 CP contemplan modalidades agravadas y, por ende, merecedoras de superior condena.

El tipo imprudente aparece tipificado en el art. 152 CP, en cuya virtud “el que por imprudencia grave causare alguna de las lesiones previstas en los artículos anteriores será castigado” con la pena de prisión de tres a seis meses si se tratare de las lesiones del art. 147.1 CP; con la pena de prisión de uno a tres años, si se tratare de las lesiones del art. 149 CP y con la pena de prisión de seis meses a dos años de incluirse entre las lesiones contempladas en el art. 150 CP.

3.- RESPONSABILIDAD CIVIL

Cuando como consecuencia del incumplimiento empresarial de sus obligaciones preventivas alguien sufra algún daño podrá dirigir contra la empresa la oportuna reclamación destinada a verse resarcido³⁹.

³⁷ Entendiendo por lesión “todo detrimento causado en el cuerpo, en la salud o en la mente” [STS de 20 de mayo de 1989 (RJ 4975) y por tratamiento médico “la planificación de un sistema de curación o de un esquema médico prescrito por un titulado en medicina con finalidad curativa”, STS 30 abril 1997 (RJ 3538).

³⁸ A este respecto, BARBANCHO TOVILLAS, F.; RIVAS VALLEJO, P. y PURCALLA BONILLA, M.: “La responsabilidad penal en los delitos de riesgo o peligro contra la seguridad y salud de los trabajadores”, *Tribuna Social*, núm. 99, 1999, págs. 24 y ss.

³⁹ APARICIO TOVAR, J.: “Sobre la responsabilidad civil del empresario por infracción de las obligaciones de seguridad y salubridad en el trabajo”, *Relaciones Laborales*, I/1994, págs. 542; TAPIA HERMIDA, A.: “La responsabilidad civil del empresario por daños a los trabajadores”, *Revista Estudios*

Esta responsabilidad civil tiene su fundamento en el Código Civil, que no señala a ninguna persona en concreto como sujeto responsable, al contrario de lo que sucede con relación a la responsabilidad administrativa (art. 42.1 de la LPRL) y al recargo de prestaciones (art. 123.2 del TRLGSS), en donde se identifica sujeto responsable; por cuanto aquí importa, el empresario, único al que se puede exigir responsabilidad de Seguridad Social y principal responsable en la esfera administrativa. Siendo así, la responsabilidad civil recaerá tanto en el sujeto que estando sometido al cumplimiento de una determinada obligación la incumpla (responsabilidad contractual), como también en quién sin estar sometido a un deber específico cause daño a un tercero (responsabilidad extracontractual); por consiguiente, no tiene por qué haber necesariamente un vínculo contractual entre el causante del daño y el perjudicado⁴⁰.

La responsabilidad contractual se contempla en los arts. 1101 y ss. CC, en cuya virtud quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados, los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad y los que de cualquier forma contravinieren el tenor de aquellas (art. 1101 CC). En consecuencia, para poder imputar al empresario esta modalidad de responsabilidad se requiere que haya una relación contractual entre el incumplidor y el perjudicado, que existan hechos con resultado de perjuicio que se asocien en la relación contractual y eso suponga un incumplimiento de la misma y que dichos hechos sean imputables al incumplidor por vía del reconocimiento del carácter doloso o culposo de su actuación⁴¹. La concurrencia de tales requisitos determinará la obligación de indemnizar, no sólo por el valor de la pérdida que se haya sufrido, sino también por las ganancias que haya dejado de obtener el acreedor.

Financieros, núm. 180, 1998, págs. 67 y ss.; GIL SUÁREZ, L.: “Responsabilidad civil o patrimonial derivada de accidente de trabajo clases, elemento subjetivos y jurisdicción competente (I)” *Actualidad laboral*, núm. 1, 2005, págs. 1128-1141 o, por extenso, LUQUE PARRA, M.: *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, Madrid (CES), 2002.

⁴⁰ GARCÍA MURCIA, J.: “Régimen de responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo”, en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, M^a.E.; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Coords.): *El nuevo Derecho de prevención de riesgos profesionales*, cit., pág. 225.

⁴¹ LUQUE PARRA, M.: *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, cit., pág. 40.

En lo que se refiere a la responsabilidad extracontractual, el art. 1902 dispone que quien por acción u omisión cause daño a otro interviniendo culpa o negligencia se verá obligado a reparar el daño causado; se exige, pues, que exista una persona a la que la norma jurídica atribuya un deber de actuación diligente, que existan hechos con resultado de perjuicio de tercero y que dichos hechos sean consecuencia de la ausencia de diligencia exigida. La indemnización alcanzará a los daños y perjuicios que resulten efectivamente acreditados y resultará posible una minoración por aplicación del principio de concurrencia de culpas, que tendrá lugar cuando exista también algún tipo de negligencia en el citado acreedor⁴².

Es importante tener presente, respecto a esta responsabilidad extracontractual, también denominada aquiliana, que incluye la responsabilidad del empresario por actos de sus trabajadores, que será solidaria, excepto en el caso de la responsabilidad civil derivada de delito, en cuyo caso será subsidiaria⁴³.

4.- RESPONSABILIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL

El recargo de prestaciones por infracción en materia de seguridad en el trabajo es una institución clásica de la legislación laboral de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en España⁴⁴. Su regulación actual se encuentra en el art. 123 de la vigente LGSS, de conformidad con el cual “todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de

⁴² LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F.: *Curso de prevención de riesgos laborales*, cit., pág. 223.

⁴³ Un análisis detallado de la cuestión en MORENO DE TORO, C.: *La responsabilidad civil del empresario por actos de sus empleados*, Madrid (CES), 2000.

⁴⁴ PARADA TORRALBA, M.I.: “El recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social por accidente de trabajo y enfermedad profesional, por falta de medidas de seguridad e higiene. Concepto y análisis jurisprudencial”, *Revista de Estudios Financieros*, núm. 201, 1999, pág. 101. Sobre la evolución normativa del recargo de prestaciones, véase FERNÁNDEZ MARCOS, L., “Seguridad e higiene”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. V, Madrid (Edersa), 1995, págs. 35 y ss.

seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”. Añade el precepto en sus apartados segundo y tercero, de un lado, que “la responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla”; de otro, que “la responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción”.

Así pues, para proceder a la aplicación del recargo han de concurrir una serie de requisitos:

En primer lugar, la existencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, dando lugar a las prestaciones ordinarias del sistema de Seguridad Social.

En segundo término, la falta de adopción de medidas de seguridad e higiene y salud laboral establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales. La jurisprudencia suele exigir la prueba de infracción de una norma concreta puesto que no es suficiente una simple detención del deber de protección del empresario determinante del accidente.

En tercer lugar, una relación de causalidad; es decir, la “objetivación” del nexo causal entre falta y siniestro. Por lo que a esto respecta, la medida de recargo no se aplicará solo porque el accidente se produzca en el centro de trabajo en el que se incumplan las medidas de seguridad y prevención laboral sino que deberá verificar que existe la citada causalidad⁴⁵.

Por último, la existencia de un perjuicio causado por el siniestro, porque sin él no se podrá imputar la responsabilidad del empresario. Es decir, para que surja la responsabilidad no basta solo con que exista la infracción de las normas de seguridad, sino que también es necesario que a consecuencia de ello se produzca el siniestro con un resultado lesivo.

⁴⁵ MONEREO PÉREZ, J.L.: *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*, Madrid (Civitas), 1992, pág. 34.

Cumplidos estos requisitos, el recargo afecta a todas las prestaciones económicas que tengan su causa en el accidente o enfermedad profesional que acaezca y su cuantificación dependerá de la gravedad de los hechos que han ocurrido y de la entidad de las lesiones padecidas por el trabajador, pudiendo oscilar entre el 30% y el 50%⁴⁶. La responsabilidad del pago recae en exclusiva en el empresario, quien no podrá cubrirlo mediante póliza de responsabilidad civil⁴⁷.

En el marco de la naturaleza compleja del recargo se debe precisar que éste se traduce, en el plano prestacional, en un aumento de la cuantía de las prestaciones de Seguridad Social y por aplicación del artículo 90.3 LGSS sigue el régimen jurídico propio de las prestaciones económicas de esta naturaleza. El recargo de la prestación está sometido, por otra parte, al procedimiento recaudatorio de los recursos económicos del sistema de Seguridad Social⁴⁸.

El órgano competente para la imposición del recargo será el Instituto Nacional de la Seguridad Social, encargado también de fijar el porcentaje a aplicar. La legitimación para iniciar el procedimiento administrativo a seguir en orden a declarar la responsabilidad empresarial y fijar la cuantía del recargo de prestaciones es múltiple, pues puede iniciarse de oficio; a instancia del trabajador o de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social; en fin, por personas distintas del trabajador presuntas beneficiarias de las prestaciones económicas que puedan ser objeto del recargo.

La declaración de responsabilidad empresarial tendrá que ir sujeta de un preceptivo informe de la Inspección de Trabajo sobre el supuesto base de la responsabilidad empresarial (hechos y disposiciones infringidas). En la tramitación del expediente se dará comunicación y audiencia a las partes interesadas, tras lo cual se inicia la fase de instrucción, poniendo fin al procedimiento la resolución del INSS.

⁴⁶ PARADA TORRALBA, M.I.: “El recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social por accidente de trabajo y enfermedad profesional, por falta de medidas de seguridad e higiene. Concepto y análisis jurisprudencial”, cit., págs. 95 y ss.

⁴⁷ Sobre esta espinosa cuestión, entre otros, MOLTÓ GARCIA, J.I.: *La imputación de responsabilidad en el marco jurídico de la prevención de riesgos laborales*, Madrid (INSHT), 2006, pág. 24.

⁴⁸ MONEREO PÉREZ, J.L.: *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*, cit., pág. 45.

En cualquier caso, la imposición del recargo (o el porcentaje fijado) puede ser objeto de revisión judicial ante la jurisdicción social.

CONCLUSIONES

1.- La Ley de Prevención de Riesgos Laborales tiene por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Para lograr tal objetivo parte de un esquema bilateral en el que el empresario el deudor de seguridad y el trabajador acreedor de la misma.

2.- En cumplimiento de su deuda de seguridad, el empresario viene obligado a proteger al trabajador en todos los aspectos relacionados con el trabajo adoptando cuantas medidas sean necesarias para garantizar un entorno laboral seguro. Para facilitarle el cumplimiento de tan genérica obligación, la legislación le proporciona una serie de principios preventivos a los que debe ajustar su conducta en la materia y un amplio listado de deberes concretos.

3.- Este complejo panorama obligacional requiere, para garantizar su debido cumplimiento, de los oportunos mecanismos de refuerzo (tanto positivos como negativos) para garantizar su cumplimiento; entre otros, educación y formación de los sujetos implicados en la seguridad y salud laboral; creación de incentivos, premios y ayudas por una óptima aplicación de las normas; reconocimiento de los derechos de participación e información de los trabajadores y sus representantes, para que puedan involucrarse plenamente y colaborar en la consecución de los objetivos; atribución de facultades de inspección y vigilancia a las autoridades públicas; posibilidad de paralización de trabajos en supuestos de riesgo grave e inminente, o, por no seguir, exigencia de responsabilidades.

4.- De entre los citados mecanismos adquiere un papel esencial el régimen de responsabilidades, donde el carácter mixto (público y privado) del derecho del trabajador a su seguridad y salud en el trabajo encuentra claro reflejo, al tener cabida tanto la responsabilidad civil (de carácter privado e indemnizatorio), como la penal o administrativa (de naturaleza pública y sancionadora), así como el híbrido dado por el recargo de prestaciones de Seguridad Social.

5.- La responsabilidad administrativa es la más típica en el marco laboral y, por ende, también en lo que se refiere a la normativa laboral de perfil preventivo. Tiene naturaleza pública y sancionadora y procede cuando se comete un acto u omisión tipificado por la ley como infracción de tal naturaleza. Trae aparejada la imposición por la autoridad laboral de sanciones (también tipificadas), entre las que destacan las multas, especialmente elevadas en el ámbito de la seguridad y salud laboral.

Pese a la regla general de compatibilidad entre las responsabilidades, en virtud del principio *non bis in idem* la administrativa y la penal actúan como excepción, pues si un mismo hecho aparece tipificado como infracción en la LISOS y como delito en el CP, sólo podrá sancionarse una vez; concretamente por vía penal, que es prioritaria.

6.- La responsabilidad penal, igualmente constitutiva de sanción pública, surge cuando se comete un delito o falta tipificado en el CP y trae aparejada la imposición de la correspondiente condena (incluso privativa de libertad) por la jurisdicción penal. La condena de comportamientos contrarios a la normativa preventiva puede tener lugar bien a través del delito de peligro tipificado los arts. 316-317 CP (delito contra la seguridad y salud de los trabajadores), bien mediante los de resultados tipificados como homicidio o lesiones, ya sean dolosos o imprudentes; cabe, incluso, el concurso ideal de delitos. Esta responsabilidad penal en sentido estricto viene acompañada, en su caso, de una responsabilidad civil derivada del delito destinada a compensar los daños causados.

7.- La responsabilidad civil, única asegurable, consiste en la indemnización de los daños y perjuicios causados por actos u omisiones culpables o negligentes. Su naturaleza es, pues, indemnizatoria, pudiendo exigirse en el ámbito de incumplimientos contractuales (responsabilidad contractual) o por cualquier daño causado por un actuar culposo (responsabilidad extracontractual o aquiliana). En todo caso, su alcance es especialmente amplio en el caso del empresario, quien responde por sus actos y por los del personal a su servicio: cuando un trabajador daña a terceros en el ejercicio de su trabajo, el empresario es responsable solidario; cuando la conducta sea delictiva, su empleador asume subsidiariamente la responsabilidad civil derivada de ese delito.

8.- La responsabilidad de Seguridad Social conjuga fines sancionadores e indemnizatorios, así como una función evidentemente preventiva. Consiste en un

recargo (de entre el 30% y el 50%) de las prestaciones causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional derivado de incumplimientos preventivos del empleador y, en tanto el perceptor será el beneficiario de la prestación, es patente su vertiente indemnizatoria. Ahora bien, es de aplicación exclusiva al empresario, quien, además, no puede concertar operaciones de seguro para su cobertura, lo que hace patente también su condición de sanción.

9.- Si de lograr la satisfacción de los objetivos proclamados por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se trata, es preciso hacer emerger un severo cambio de mentalidad y lograr la instauración de nuevas motivaciones, creando una “sensibilidad” que la LPRL no ha conseguido suficientemente. En consecuencia, y sin perjuicio de la subsistencia de las acciones represivas, pasivas o defensivas al uso (de las que el régimen de responsabilidades constituye ejemplo paradigmático), debe otorgarse el protagonismo necesario a la apertura de otras vías orientadas a fomentar un mayor compromiso sobre la aplicación eficaz de los sistemas preventivos, haciendo hincapié en los métodos e instrumentos que inciden sobre las ideas, los valores y los comportamientos.

Se trata de superar el modelo reactivo característico de épocas anteriores y asumir las características nucleares de la noción de seguridad integrada en el marco de una cultura proactiva donde la normativa preventiva es acatada por el convencimiento respecto a su bondad y no por temor a las consecuencias de su incumplimiento. A tal fin resulta esencial lograr la instauración de una auténtica cultura preventiva (reclamada por la norma) a través, fundamentalmente, de la educación, la formación, la sensibilización y el estímulo positivo.

BIBLIOGRAFIA

AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. V, Madrid (Edersa), 1995.

AA.VV. (CASAS BAAMONDE, M^a.E.; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Coords.): *El nuevo Derecho de prevención de riesgos profesionales*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1997.

AA.VV. (GARCÍA NINET, J.I., Dir.): *Manual de prevención de riesgos laborales (seguridad, higiene y salud en el trabajo)*, 3^a ed., Barcelona: (Atelier), 2012.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “¿Un asunto de costos y beneficios?”, *Salud y Seguridad en el Trabajo*, núm. 1, 1999.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: “Inventario de los costes socioeconómicos de los accidentes de trabajo”, *Facts*, núm. 27, 2002.

AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO: *Repercusión económica de la salud y seguridad en el trabajo en los Estados miembros de la Unión Europea*, 1998.

AGRA VIFORCOS, B.: “Luces y sombras en la regulación de la organización preventiva en la empresa: ¿de verdad ayuda a la tan proclamada integración?”, *Revista de Estudios Financieros*, núm. 302, 2008.

AGRA VIFORCOS, B.: “Obligaciones indemnizatorias del trabajador a su empresario: supuestos de hecho a la luz de los pronunciamientos judiciales”, *Actualidad Laboral*, núm. 2, 2010.

AGRA VIFORCOS, B.: *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 2^a ed., León (Eolas), 2013.

ALEGRE NUENO, M.: “Responsabilidad administrativa por incumplir las normas de prevención de riesgos laborales”, *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 56, 2009.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “El deber de protección y los servicios de prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, M^a.E.; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Coords.): *El nuevo Derecho de prevención de riesgos profesionales*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1997.

APARICIO TOVAR, J.: “Sobre la responsabilidad civil del empresario por infracción de las obligaciones de seguridad y salubridad en el trabajo”, *Relaciones Laborales*, I/1994.

BARBANCHO TOVILLAS, F.; RIVAS VALLEJO, P. y PURCALLA BONILLA, M.: “La responsabilidad penal en los delitos de riesgo o peligro contra la seguridad y salud de los trabajadores”, *Tribuna Social*, núm. 99, 1999.

CAMAS RODA, F.: “El nuevo régimen jurídico de la responsabilidad administrativa en materia de Seguridad y Salud en el trabajo (los efectos de la atribución Al Orden Social del conocimiento de las infracciones y sanciones administrativas en la responsabilidad laboral del empleador)”, *Aranzadi Social*, 1999.

CAMAS RODA, F.: “Las infracciones y sanciones administrativas del empresario en el orden social”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos humanos*, núm. 254, 2004.

CORCOY BIDASOLO, M.; HORTAL IBARRA, J.C. y CARDENAL MONTRAVETA, S.: “Protección penal de los accidentes laborales (a propósito de la Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona, sección 2^a, 2 de septiembre de 2003)”, *Revista del Poder Judicial*, núm. 71, 2003.

CORCOY BIDASOLO.: “En el límite del dolo y la imprudencia”, *ADPCP*, 1985.

DEL REY GUANTER, S y LUQUE PARRA, M.: *Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral. Propuestas de reforma a la luz de la experiencia comparada*, Madrid (La Ley), 2008.

DEMETRIO CRESPO, E.: *Responsabilidad penal por omisión del empresario*, Madrid (Iustel), 2009.

FERNÁNDEZ MARCOS, L., “Seguridad e higiene”, en AA.VV. (BORRAJO DACRUZ, E., Dir.): *Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores*, T. V, Madrid (Edersa), 1995.

FERNÁNDEZ MARCOS, L.: *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa complementaria*, Madrid (Dykinson), 2001.

GARCÍA MIGUÉLEZ, M.P.: *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales: Guía práctica para Técnicos, Empresarios y Trabajadores*, León (Eolas), 2013.

GARCÍA MURCIA, J.: “Régimen de responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo”, en AA.VV. (CASAS BAAMONDE, M^a.E.; PALOMEQUE LÓPEZ, M.C. y VALDÉS DAL-RÉ, F., Coords.): *El nuevo Derecho de prevención de riesgos profesionales*, Madrid (La Ley-Actualidad), 1997.

GARCÍA MURCIA, J.: *Jurisprudencia sobre responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Madrid (Aranzadi), 2002.

GIL SUÁREZ, L.: “Responsabilidad civil o patrimonial derivada de accidente de trabajo clases, elemento subjetivos y jurisdicción competente (I)” *Actualidad laboral*, núm. 1, 2005.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La diversidad de trabajadores autónomos y su repercusión en el ámbito de la prevención de riesgos laborales”, *Alcor de Mgo*, núm. 7, 2006.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “Seguridad y salud en el trabajo”. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000.

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E.: “El significado de la normativa comunitaria en materia de seguridad e higiene y salud en el trabajo. La Directiva 89/391/CEE”, *Actualidad Laboral*, núm. 32, 1991.

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B.: *El deber de seguridad y salud en el trabajo: un estudio sobre su naturaleza jurídica*, Madrid (CES), 1999.

LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F.: *Curso de prevención de riesgos laborales*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2002.

LUQUE PARRA, M.: *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, Madrid (CES), 2002.

MARTÍNEZ BARROSO, M^a.R.: *Régimen profesional, prevención de riesgos y derechos colectivos de los trabajadores autónomos*, Madrid (CEF), 2006.

MARTÍNEZ MENDOZA, J.M: “Las distintas responsabilidades dimanantes del accidente de trabajo y enfermedades profesionales por infracción de las normas de prevención de riesgos laborales”, *Relaciones Laborales*, núm. 22, 1999.

MERCADER UGUINA, J.R.: “Trabajo autónomo y prevención de riesgos laborales”, *Alcor de Mgo*, núm. 7, 2006.

MOLTÓ GARCÍA, J.I.: *El régimen jurídico de la prevención de riesgos laborales*, Madrid, (Tecnos), 1998.

MOLTÓ GARCIA, J.I.: *La imputación de responsabilidad en el marco jurídico de la prevención de riesgos laborales*, Madrid (INSHT), 2006.

MONEREO PÉREZ, J.L.: *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*, Madrid (Civitas), 1992.

MORENO DE TORO, C.: *La responsabilidad civil del empresario por actos de sus empleados*, Madrid (CES), 2000.

NIETO SAINZ, J. y GARCÍA JIMÉNEZ, J.: “Aproximación a los costes de la siniestralidad laboral en España”, *Revista de Derecho Social*, núm. 24, 2003.

PARADA TORRALBA, M.I.: “El recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social por accidente de trabajo y enfermedad profesional, por falta de medidas de seguridad e higiene. Concepto y análisis jurisprudencial”, *Revista de Estudios Financieros*, núm. 201, 1999.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La Directiva Marco sobre medidas de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo y la adaptación del ordenamiento español (I y II)”, *Relaciones Laborales*, T. I, 1991.

PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, F.: “La Ley de Prevención de Riesgos Laborales como transposición de la Directiva Marco sobre Seguridad y Salud de los trabajadores en el lugar de trabajo”, *Tribuna Social*, núm. 73, 1997.

PURCALLA BONILLA, M.A.: *Autonomía colectiva y preventiva de riesgos profesionales*, Madrid, (Ibidem), 1998.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M: “Derechos y deberes laborales”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 100, 2000.

SALA FRANCO, T.: *Derecho de la prevención de riesgos laborales*, 9ª ed., Valencia (Tirant To Blanch), 2014.

SÁNCHEZ DE LA ARENA, M.A.: “La seguridad y salud de los trabajadores autónomos en la construcción”, *Alcor de Mgo*, núm. 7, 2006.

SANCHO CUESTA, J.: *La seguridad e higiene laboral en el Ordenamiento jurídico comunitario. Estudio y Código de Directivas*, 2ª ed., Madrid (MTSS), 1993

TAPIA HERMIDA, A.: “La responsabilidad civil del empresario por daños a los trabajadores”, *Revista Estudios Financieros*, núm. 180, 1998.

TERRADILLOS BASOCO, J.M: “Delitos contra la vida y la salud de los trabajadores”, *Memento práctico penal de empresa*, Madrid (Francis Lefebvre), 2003.