

# **El sistema español de responsabilidades en materia de seguridad y salud en el trabajo. El empresario como principal sujeto responsable**

**María Luisa Martín Hernández**

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
UNIVERSIDAD DE SALAMANCA - ESPAÑA

En este trabajo se pretende hacer un estudio interrelacionado entre, por un lado, el deber de seguridad y salud en el trabajo impuesto de forma absolutamente principal al empresario por la normativa preventiva en vigor en la actualidad, encabezada por la archiconocida Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y las distintas responsabilidades que se derivan para éste del incumplimiento de tal deber. A estos efectos, en una primera parte, se efectúa una descripción del deber del empresario de seguridad y salud en el trabajo, tal y como tal deber se encuentra configurado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y ello debido a que es precisamente la regulación jurídico-positiva de este deber la que justifica y explica las distintas responsabilidades en que puede llegar a incurrir el empresario por incumplimiento de dicho deber.\* A continuación, en una segunda parte, se alude a todo el sistema español de responsabilidades empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo, distinguiendo entre aquellas que surgen por el mero incumplimiento del deber de seguridad, sin necesidad de que se llegue a producir a consecuencia de ello ningún daño efectivo sobre la vida, la integridad física y/o psíquica y la salud del trabajador, y aquellas otras que, sin embargo, para su surgimiento, sí exigen inexorablemente la producción de algún tipo de daño sobre los bienes jurídicos que se acaban de aludir de la persona del trabajador.

---

\* **Puntualización previa:** El art. 3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales atribuye la condición de "empresario", no sólo al sujeto parte de un contrato de trabajo, sino también a las Administraciones públicas respecto de todo su personal civil –sea laboral, funcionario o estatutario–, y a las sociedades cooperativas respecto a sus socios de trabajo y socios trabajadores. Aquí nos vamos a referir, única y exclusivamente, al régimen de responsabilidades aplicable a los empresarios a los que les resulta de aplicación la normativa laboral, es decir, aquellos cuyo deber de seguridad respecto a sus trabajadores surge directamente del contrato de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores.

## **1. Los aspectos básicos de la regulación española en materia de seguridad y salud en el trabajo. El empresario como principal sujeto obligado.**

En nuestro país, la norma que en la actualidad se encarga de establecer con carácter general el régimen de protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL, en adelante).<sup>1</sup> A través de esta ley, el Estado español cumplió finalmente con su obligación de transponer a nuestro ordenamiento jurídico interno la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, de medidas para promover la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, considerada la “Directiva Marco” sobre seguridad y salud en el trabajo en el ámbito del Derecho comunitario.

Los principales rasgos que caracterizan la regulación contenida en la LPRL son los siguientes:

– En primer lugar, en ella se parte del reconocimiento expreso a favor de los trabajadores de un derecho a disfrutar de una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y del establecimiento de un *correlativo* deber del empresario de garantizárselo adoptando cuantas medidas sean necesarias para ello (apartados. 1 y 2 del art. 14 LPRL). Se consagra así, pues, un auténtico derecho subjetivo a favor de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo frente a su empresario. El empresario es el sujeto a quien, conforme a la regulación actualmente vigente en nuestro país, le corresponde satisfacer el derecho reconocido a favor de los trabajadores a disfrutar de unas condiciones de trabajo seguras para su salud. La consagración de este derecho-deber en materia de seguridad y salud en el trabajo se constituye en el eje principal sobre el que gira toda la normativa preventiva actualmente en vigor.

En relación a esta cuestión conviene añadir que en la LPRL se consideran “trabajadores”, y por tanto titulares del específico derecho subjetivo a disfrutar de

---

<sup>1</sup> Obviamente, la LPRL no ha sido la primera norma que en el Derecho español se ha encargado de establecer medidas dirigidas a alcanzar la protección de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. Todo lo contrario: las primeras normas laborales que fueron promulgadas en nuestro país y que constituyeron el origen de lo que más adelante llegaría a ser la disciplina jurídica autónoma denominada Derecho del Trabajo se encontraban dirigidas a asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores asalariados en el trabajo. La primera norma promulgada en nuestro país con este fin fue la Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900, y a partir de ella, sin solución de continuidad hasta hoy, el legislador siempre se ha ocupado de regular esta materia. Por otro lado, hay que decir que la LPRL ha sido objeto de un amplio desarrollo reglamentario a partir de su entrada en vigor. En su propio art. 6 se hace una referencia expresa a algunos de los principales aspectos en los que su regulación necesariamente debía ser complementada a través de normas reglamentarias más concretas y específicas.

una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, no sólo a los trabajadores asalariados *strictu sensu*, es decir, a los que son parte de una relación laboral a los efectos del art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores y, en consecuencia, se encuentran vinculados jurídicamente con su empresario a través de un contrato de trabajo, sino también a aquellos sujetos que realizan prestaciones personales de servicios para las Administraciones públicas en virtud de un vínculo jurídico de naturaleza pública –funcionarial o estatutaria–, y a aquellos otros que sean socios de una cooperativa y al mismo tiempo realicen en ella prestaciones de servicios de carácter personal (art. 3.1 LPRL). Siendo así, los titulares del derecho subjetivo a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo son los trabajadores asalariados frente a su empresario, el personal civil funcionario y estatutario frente a la concreta Administración pública a la que pertenezcan y los socios de trabajo o socios trabajadores de las cooperativas frente a la cooperativa de la que formen parte en cada caso. Por consiguiente, a efectos de la LPRL, “empresario” no es tampoco sólo el sujeto que recibe la prestación de servicios de un trabajador asalariado con el que se encuentre vinculado jurídicamente a través de un contrato de trabajo, es decir, el definido como tal en el art. 1.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), sino también las Administraciones públicas respecto a todo su personal civil y las sociedades cooperativas respecto a sus socios de trabajo o socios trabajadores. De este modo, la LPRL ha ampliado su ámbito subjetivo de aplicación más allá de las relaciones estrictamente laborales, extendiéndolo a relaciones jurídicas de distinta naturaleza y sometidas, en general, a una regulación diferente de la laboral.

– En segundo lugar, la LPRL ha establecido que el derecho subjetivo atribuido a los trabajadores a disfrutar de una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo se traduce, con carácter general, en un derecho de protección de su vida, su integridad física y psíquica y su salud frente a los riesgos laborales. Ello supone que el correlativo deber del empresario consiste, en particular, en prevenir los riesgos laborales a los que en cada caso se encuentren expuestos los trabajadores a su servicio. Para satisfacer el derecho de protección reconocido a los trabajadores no es suficiente, por tanto, con que el empresario adopte medidas de protección frente a los daños derivados del trabajo, sino que se le exige jurídicamente que adopte medidas dirigidas directa e inmediatamente a prevenir los riesgos laborales que afecten a todos y cada uno de los trabajadores a su servicio, es decir, a evitar cualquier posibilidad de que los trabajadores lleguen a sufrir un daño en su salud por causa o como consecuencia de la prestación de servicios desarrollada, y sólo si la evitación o eliminación total del riesgo no resulta posible de acuerdo con el nivel de desarrollo científico-técnico del momento, a adoptar aquellas medidas que consigan reducir los riesgos laborales existentes al mínimo posible y siempre

que el riesgo residual resulte tolerable para la salud de los trabajadores.<sup>2</sup> En definitiva, los trabajadores, conforme a la LPRL, son titulares de un derecho subjetivo a disfrutar de unas condiciones de trabajo sin riesgos para su vida, su integridad física y psíquica y su salud –o con el menor nivel de riesgos posible dentro de lo técnica y organizativamente factible–, siendo el empresario el sujeto obligado en cada caso a adoptar las medidas preventivas necesarias y más adecuadas a tal fin.

– En tercer lugar, y de manera especialmente destacada, la LPRL ha configurado al empresario como auténtico “garante” de la seguridad y salud de todos y cada uno de los trabajadores a su servicio. El empresario, por exigencia expresa de la propia LPRL, es el sujeto al que corresponde asegurarse de que todos sus trabajadores trabajen en las condiciones más seguras para su salud dentro de lo técnica y organizativamente factible, y para ello se considera que ya no basta la adopción por su parte de medidas concretas de prevención de los riesgos laborales a los que aquéllos se encuentran expuestos en cada caso, sino que es necesario, además, que realice con carácter previo una serie de actuaciones que le permitan estar en condiciones de adoptar realmente en cada momento las medidas de seguridad más efectivas para prevenir todos y cada uno de los riesgos profesionales que afectan a sus trabajadores –incluso frente a los riesgos derivados de su propia imprudencia profesional–,<sup>3</sup> dándose así un “nuevo enfoque” a la seguridad y salud en el trabajo respecto al que se le había otorgado hasta el momento en todas las normas que habían venido regulando la materia, incluida la inmediatamente anterior a la LPRL, la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aprobada por una Orden Ministerial de 9 de marzo de 1971 (OGSHT, en adelante). Este nuevo enfoque de la seguridad y salud en el trabajo instaurado en nuestro derecho por la LPRL no responde a una iniciativa exclusiva del legislador español, sino que deriva directamente de las exigencias establecidas en la Directiva Marco.

El nuevo enfoque de la seguridad y salud en el trabajo introducido por la LPRL ha supuesto la consagración en nuestro ordenamiento de una forma radicalmente nueva de entender esta materia. Conforme a este novedoso planteamiento, para considerar que la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo resulta verdaderamente “eficaz” no basta, a diferencia de lo que sucedía con anterioridad a la entrada en vigor de la LPRL, con que el empresario adopte específicas medidas preventivas frente a los concretos riesgos que afectan a sus trabajadores por causa o como consecuencia de la prestación de

<sup>2</sup> Así es conforme a las definiciones que los apartados 1º y 2º del art. 4 de la LPRL proporcionan, respectivamente, de “prevención” y de “riesgo laboral”.

<sup>3</sup> Así lo prevé expresamente el art. 15.4 de la LPRL.

servicios realizada dentro de su ámbito de organización y dirección, sino que resulta absolutamente imprescindible que el empresario integre toda la actividad preventiva en el sistema de gestión global de recursos de su organización empresarial. El empresario, así pues, se encuentra jurídicamente obligado a gestionar la prevención de riesgos laborales,<sup>4</sup> lo cual, a grandes rasgos, significa prever y planificar la actividad preventiva que se va a desarrollar en la empresa desde el mismo proyecto empresarial. De este modo, el empresario sólo cumplirá con su deber de garantizar a todos y cada uno de los trabajadores a su servicio una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y, por tanto, sólo se podrá considerar que la protección de éstos en materia de seguridad y salud en el trabajo es "eficaz" cuando integre la actividad preventiva en todas las decisiones que se tomen en la empresa a cualquier nivel jerárquico de la misma, de manera que se tengan en cuenta los efectos que todas y cada una de las decisiones empresariales pueden tener sobre la seguridad y la salud de los trabajadores afectados por ellas y, si son negativos, vayan acompañadas de las medidas preventivas necesarias y más adecuadas para proteger a tales trabajadores frente a los riesgos laborales derivados de las mismas. Tras la entrada en vigor de la LPRL, la actividad preventiva que se obliga a realizar al empresario para satisfacer y garantizar a sus trabajadores su derecho a disfrutar de unas condiciones de trabajo seguras y saludables para su vida, su integridad física y psíquica y su salud, ha dejado de ser considerada como una actividad externa a la organización y funcionamiento de la empresa y ha pasado a constituirse en un elemento más de esa organización y funcionamiento empresarial.

La configuración legal del empresario como garante de la seguridad y salud de sus trabajadores en el trabajo, entendida ésta como equivalente a una protección frente a los riesgos laborales, constituye, en realidad, la principal novedad introducida por la LPRL en nuestro Derecho, pues tanto el reconocimiento de un derecho subjetivo a favor de los trabajadores a disfrutar de una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo frente a su empresario, como la obligación de éste de prevenir los riesgos laborales, ya se encontraban recogidos en la normativa anterior al respecto.<sup>5</sup>

<sup>4</sup> Por imperativo del art. 14.2 de la LPRL y del art. 1 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP, en adelante).

<sup>5</sup> El art. 19.1 del Estatuto de los Trabajadores, desde su versión originaria de 1980, ya reconocía a los trabajadores como derecho directamente derivado de su contrato de trabajo, el relativo a poder disfrutar de una protección eficaz en materia de seguridad e higiene, y de él implícitamente se derivaba un correlativo deber de su empresario de satisfacerlo. Por su parte, el deber del empresario de prevenir los riesgos laborales ya se consagraba en la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, y desde entonces, sin solución de continuidad, en todas las normas que han estado vigentes en nuestro Derecho en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluida la inmediatamente anterior a la LPRL, la Ordenanza de Seguridad e Higiene en el Trabajo (art. 7º.2).

En relación a esta relevante cuestión, conviene añadir que la LPRL no se ha limitado a establecer en qué consiste con carácter general el nuevo enfoque de la seguridad y salud en el trabajo y en qué se traduce el mismo respecto al empresario, sino que, además, ha realizado una labor de especificación de las obligaciones concretas que éste debe cumplir para poder integrar de manera efectiva y adecuada la actividad preventiva en su sistema global de gestión de recursos de la empresa y, en consecuencia, para cumplir de forma adecuada con su deber de garantizar a sus trabajadores una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Se trata de obligaciones de seguridad absolutamente nuevas, que no se encontraban recogidas en la normativa de seguridad anteriormente vigente en nuestro país y que son justamente, como se ha dicho, las que han servido para instaurar un "nuevo enfoque" de la seguridad y salud en el trabajo, tal y como venía exigido por la Directiva Marco. Tales obligaciones preventivas, que el empresario ha de cumplir en todo caso, son las siguientes:

- a) La obligación de elaborar y aplicar un Plan de Prevención de Riesgos Laborales (art. 16.1 LPRL y art. 2 RSP).
- b) La obligación de identificar los riesgos laborales que afectan a los trabajadores en la empresa y de evaluar aquellos que no puedan ser evitados (art. 16.2 a) LPRL y arts. 3 a 7 del RSP).
- c) La obligación de planificar las medidas de seguridad que sea necesario adoptar en cada caso para prevenir los riesgos laborales previamente evaluados y aplicar tales medidas conforme a lo establecido en la planificación (art. 16.2 b) LPRL y arts. 8 a 10 RSP). En todo caso, deben figurar medidas de emergencia, de vigilancia periódica del estado de salud, de formación a los trabajadores en materia preventiva y de información a los mismos sobre la actividad preventiva desarrollada en la empresa. La adopción y planificación de todas y cada una de las medidas preventivas deberá hacerse respetando siempre los principios de la acción preventiva consagrados en el art. 15 LPRL, que más que principios, constituyen criterios obligados de actuación por parte del empresario a la hora de planificar y ejecutar las medidas de seguridad debidas para proteger de manera eficaz a sus trabajadores. Son auténticas obligaciones que garantizan que las medidas de seguridad adoptadas son en todo caso las que realmente van a conseguir proporcionar a todos y cada uno de los trabajadores que desarrollan su prestación de forma conjunta y coordinada en la misma organización empresarial una protección eficaz frente a todos los específicos riesgos laborales a los que se encuentren expuestos.<sup>6</sup>

<sup>6</sup> En realidad, no todas las previsiones contenidas en los diversos apartados del art. 15 LPRL se pueden considerar realmente principios de la acción preventiva que el empresario debe aplicar y respetar en todo caso a la hora de planificar y adoptar las medidas preventivas. Los principales principios de la acción preventiva establecidos en este precepto son los siguientes: evitar los riesgos; evaluar los riesgos

d) Y la obligación de contar con una organización preventiva en la empresa –entendida como un conjunto de recursos materiales y humanos especializados en seguridad y salud en el trabajo– que permita al empresario cumplir con su deber de garantizar a sus trabajadores una protección eficaz de su salud frente a los riesgos laborales, conforme a las modalidades previstas en la propia normativa vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo (arts. 30 a 32 bis LPRL y arts. 10 a 22 RSP).<sup>7</sup>

Se trata de obligaciones de carácter instrumental, pues, como se puede apreciar, por sí mismas no sirven para prevenir los concretos riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores en cada caso, pero, sin embargo, permiten asegurar que las medidas de seguridad finalmente adoptadas por el empresario para prevenir tales riesgos van a ser las más eficaces, es decir, las que van a permitir alcanzar el mayor nivel de protección de tales trabajadores frente al conjunto de los riesgos a los que de forma simultánea se encuentran expuestos por causa del trabajo desarrollado.

Aparte de estas nuevas obligaciones de carácter instrumental, que, como se ha dicho, sirven para introducir en el Derecho español un nuevo enfoque de la seguridad y salud en el trabajo y, al mismo tiempo, para conseguir que el empresario pueda garantizar efectivamente a todos y cada uno de sus trabajadores una protección eficaz de su vida, de su integridad física y psíquica y de su salud frente a los riesgos laborales, la LPRL impone al empresario otro amplio elenco de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo dirigidas directamente a prevenir los concretos riesgos laborales que en cada caso afecten a sus trabajadores. Se trata de obligaciones que, de un modo u

---

que no se puedan evitar; controlar los riesgos en su origen; 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; tener en cuenta la evolución de la técnica; sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro; planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización de trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo; adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; dar las debidas instrucciones a los trabajadores; tomar en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas; adoptar las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a zonas de riesgo grave y específico; prever las distracciones o imprudencias no profesionales que pudiera cometer el trabajador a la hora de adoptar las medidas preventivas; tener en cuenta en la adopción de cualquier medida preventiva los riesgos adicionales que pudieran implicar ellas mismas, pudiéndose adoptar tan sólo cuando la magnitud de los riesgos que crean sea inferior a aquellos que pretenden controlar y no existan alternativas más seguras.

<sup>7</sup> El art. 10.1 RSP dispone que "La organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes: a) asumiendo personalmente tal actividad. b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo. c) Constituyendo un servicio de prevención propio. d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

otro, han figurado en todas las normas que han estado en vigor en nuestro país en materia de seguridad y salud en el trabajo desde la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900. El adecuado cumplimiento de esta clase de obligaciones y, por consiguiente, la eficacia de la protección de los trabajadores depende de la previa observancia de las obligaciones preventivas de carácter instrumental anteriormente aludidas. Las principales obligaciones de este tipo que la LPRL impone al empresario son las siguientes: proporcionar a los trabajadores equipos y medios de trabajo que cumplan las exigencias de seguridad en el producto consagradas en la normativa en vigor (art. 17.1); proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados cuando resulten necesarios y velar por que los trabajadores los usen efectivamente (art. 17.2); informar a los trabajadores sobre los riesgos laborales existentes y sobre las medidas de seguridad adoptadas para prevenirlos (art. 18.1); dar una formación adecuada a los trabajadores, adaptada a las necesidades preventivas del concreto puesto de trabajo que ocupen (art. 19); adoptar medidas de emergencia (art. 20); vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores (art. 22); obligaciones específicas con el fin de proteger a los trabajadores que se encuentran en determinadas situaciones que se consideran dignas de especial protección: supuesto de los trabajadores expuestos a un tipo de riesgo especialmente peligroso, el denominado riesgo laboral "grave e inminente"<sup>8</sup> (art. 21), trabajadores que desarrollan su prestación de servicios en un centro de trabajo en concurrencia con trabajadores de otros empresarios distintos y/o con otros trabajadores autónomos (art. 24), trabajadores que por su estado de salud resultan especialmente susceptibles a determinados riesgos o que se encuentren expuestos a riesgos que afecten a su fertilidad o capacidad de procreación (art. 25), trabajadoras embarazadas, puérperas o en período de lactancia (art. 26), trabajadores menores de edad (art. 27), y trabajadores con contratos de duración determinada o contratados a través de empresas de trabajo temporal (art. 28). Además, en muchas de las normas de desarrollo reglamentario de la LPRL se recogen otras muchas obligaciones de seguridad referidas a la adopción de concretas medidas de seguridad para prevenir riesgos laborales específicos (ruido, vibraciones, riesgos cancerígenos, físicos, químicos, biológicos, eléctricos, dorsolumbares, de incendio, etc.), que deberán ser adoptadas cuando tal clase de riesgo en particular haya sido detectado en la empresa donde desarrollan su prestación de servicios los trabajadores respecto a lo cuales el empresario en cuestión se encuentra obligado a garantizarles una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Este específico y cualificado tipo de riesgo laboral se define de forma expresa en el art. 4. 4º LPRL, considerándose como tal "aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores".

<sup>9</sup> En otros casos, las normas de seguridad y salud en el trabajo que desarrollan reglamentariamente la LPRL establecen obligaciones relativas a la adopción de medidas preventivas concretas y específicas en relación

De todo lo expuesto hasta el momento se pueden obtener las siguientes conclusiones:

El eje principal sobre el que gira toda la regulación actualmente vigente en España en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la LPRL a la cabeza, es el reconocimiento de un derecho subjetivo de todos y cada uno de los sujetos considerados trabajadores por la propia LPRL a disfrutar de una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y la imposición a su respectivo empresario de un correlativo deber de garantizarles tal protección eficaz de su vida, su integridad física y psíquica y su salud a través de la prevención de los riesgos laborales a los que estén expuestos. El empresario es el obligado absolutamente principal a proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores en el trabajo. Y ello debido a que es el sujeto que con el desarrollo de su actividad crea los riesgos y el que se encuentra en la posición, tanto jurídica<sup>10</sup> como económica, más idónea para controlarlos.

El deber impuesto legalmente al empresario de garantizar a todos los trabajadores a su servicio una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo se traduce, porque así lo ha establecido también de forma expresa la propia normativa preventiva vigente, en un deber de prevenir los riesgos laborales a los que se encuentren expuestos en cada caso. Pero el legislador no deja al empresario que prevenga los riesgos laborales como quiera, sino que le impone una forma determinada de hacerlo: integrando la actividad preventiva dentro de su sistema global de gestión de recursos empresariales, lo cual ha implicado una ampliación del contenido del deber empresarial respecto a la normativa anterior. La LPRL ha incorporado una serie de nuevas obligaciones al contenido del deber del empresario de prevenir los riesgos laborales a los que se encuentren expuestos sus trabajadores. Estas nuevas obligaciones tienen un carácter instrumental, ya que por sí mismas no sirven para prevenir los riesgos laborales, pero su cumplimiento resulta imprescindible para que el empresario pueda adoptar en cada momento las medidas de seguridad que permitan conseguir el mayor nivel de seguridad y de protección de la salud de los trabajadores. Una vez que el empresario ha cumplido tales obligaciones

---

no ya a riesgos específicos, sino a sectores de actividad concretos (construcción, transporte, minería, etc.); y en otras se establecen las medidas de seguridad que el empresario debe adoptar para prevenir los riesgos laborales derivados en particular de determinadas condiciones de trabajo (de los equipos de trabajo en general, de la maquinaria, del uso y manejo de pantallas de visualización, del manejo y manipulación de cargas, de los lugares de trabajo, etc.).

<sup>10</sup> El empresario es titular del derecho a la libertad de empresa, reconocido en el art. 38 CE, y en virtud del mismo tiene el poder de crear organizaciones productivas con el fin de producir bienes y servicios y colocarlos en los mercados con el fin de obtener un beneficio económico. Dentro de su libertad de empresa se incluye el poder de organizar, dirigir y controlar todos los recursos productivos de la empresa, incluidos los recursos humanos. Así se establece expresamente en el ordenamiento jurídico laboral (art. 20 ET).

instrumentales, ya estará en condiciones de adoptar aquellas medidas de seguridad más adecuadas para proporcionar a todos y cada uno de sus trabajadores el mayor nivel de protección posible frente a los riesgos laborales, es decir, la protección más eficaz posible. Sólo si el empresario cumple todas y cada una de las obligaciones que según la LPRL integran el contenido de su deber de proteger de manera eficaz a sus trabajadores frente a los riesgos laborales, podrá estimarse que ha cumplido adecuadamente con tal deber y, por tanto, sólo en tal caso quedará eximido de cualquier tipo de responsabilidad por incumplimiento del mismo.

Para finalizar, y con el fin de cerrar la exposición sobre el régimen actualmente en vigor en nuestro país en materia de seguridad y salud en el trabajo, conviene añadir lo siguiente:

En primer lugar, que, aunque efectivamente el empresario es el sujeto al que legalmente le corresponde de manera absolutamente principal proteger a sus trabajadores mediante la realización de la actividad preventiva conforme a lo especificado en la propia LPRL, cierto es que esta norma también impone obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo a otros sujetos distintos del empresario: fundamentalmente a los poderes públicos (arts. 5 a 13), a los fabricantes, importadores y suministradores de medios y equipos de trabajo (art. 41) y a los propios trabajadores destinatarios de la protección (art. 29). Se trata de obligaciones que también ostentan un carácter instrumental, pues, en todo caso, están directamente orientadas a que el empresario esté en condiciones efectivamente de garantizar a todos y cada uno de los trabajadores a su servicio una auténtica protección eficaz de su seguridad y salud en el trabajo. Así se pone claramente de manifiesto cuando la propia LPRL, en su art. 14.4, establece de manera expresa que la imposición de obligaciones de seguridad a estos sujetos distintos del empresario no exime a éste del cumplimiento de todas y cada una de las que en la actualidad conforman su deber de prevención de los riesgos laborales, sin perjuicio de las responsabilidades en que puedan incurrir esos otros sujetos por sus propios incumplimientos. Los trabajadores no podrán ejercer su derecho subjetivo de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo frente a ninguno de estos sujetos distintos del empresario, es decir, que a diferencia de lo que sucede respecto a su propio empresario, no están legitimados para exigir directamente a tales sujetos el cumplimiento de las obligaciones o funciones que la LPRL les atribuye.

Y en segundo lugar, que la LPRL no ha considerado a los trabajadores como meros sujetos pasivos de la actividad preventiva desarrollada por el empresario con el fin de cumplir con su deber de garantizarles una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Al contrario, en ella se ha promovido en una significativa medida la participación activa de los propios

trabajadores en la actividad preventiva llevada a cabo en la empresa por el empresario. Se ha reconocido expresamente el derecho de los trabajadores a participar en la actividad preventiva que, por imperativo legal, corresponde principalmente desarrollar a su empresario (art. 34.1). Se trata de una participación colectiva, y para fomentarla, la propia LPRL ha creado unos nuevos representantes de los trabajadores en la empresa o en el centro de trabajo especializados en prevención de riesgos laborales, los denominados Delegados de Prevención (art. 35). Será a estos representantes a los que corresponderá ejercer las facultades participativas que la LPRL atribuye a los trabajadores, y sólo cuando no estén constituidos en la empresa o centro de trabajo, entonces esas facultades podrán ser ejercidas directamente por los propios trabajadores de forma colectiva. Las facultades participativas que han sido atribuidas a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo son las siguientes:<sup>11</sup> colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva; promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales; recibir información sobre los riesgos laborales presentes y sobre las medidas de seguridad adoptadas para prevenirlos; ser consultados previamente sobre cualquier decisión que tome el empresario y que tenga repercusiones significativas sobre la seguridad y la salud en el trabajo, con la posibilidad de debatir al respecto, pero sin que en ningún caso la opinión mostrada resulte vinculante para el empresario; formular propuestas al empresario con el fin de mejorar los niveles de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales; y vigilar y controlar el adecuado cumplimiento por parte del empresario de todas y cada una de las obligaciones que forman parte de su deber de garantizar a sus trabajadores una protección eficaz frente a los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos. Como se puede apreciar, todas estas facultades –excepto la de vigilancia y control–, tienen un carácter básicamente colaborativo, y están orientadas directamente a lograr que los propios trabajadores se impliquen en la actividad preventiva desarrollada en la empresa de manera que la misma resulte verdaderamente eficaz. Además, se trata de facultades que, en realidad, no permiten una auténtica participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que, en todo caso, la decisión sobre las medidas preventivas que se deben adoptar corresponde en último término al empresario, sin que los trabajadores tengan reconocido ningún derecho de veto al respecto ni se exija que la decisión sobre dichas medidas sea el resultado de un acuerdo entre ellos y su empresario. No obstante, hay que tener en cuenta que, además de estas facultades participativas reconocidas a favor de los trabajadores específicamente en materia de seguridad y salud en el trabajo y que, como se ha dicho, corresponde ser ejercidas por los Delegados de Prevención y, en su defecto,

<sup>11</sup> Recogidas fundamentalmente en el art. 36.1 LPRL.

por los propios trabajadores directamente, la LPRL establece expresamente en su art. 34.2 que los trabajadores podrán seguir ejerciendo a través de sus representantes genéricos en la empresa o en el centro de trabajo –unitarios y sindicales–, aquellas facultades que las normas reguladoras de estos órganos de representación les atribuyan en materia de seguridad y salud en el trabajo,<sup>12</sup> entre las que destacan las relativas a la negociación colectiva<sup>13</sup> y al planteamiento de acciones administrativas y judiciales ante los órganos competentes reclamando contra los incumplimientos de los empresarios de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.<sup>14</sup> Estas dos facultades sólo pueden ser ejercidas a través de tal clase de representantes genéricos, de manera que si no están constituidos, no podrán serlo ni por los Delegados de Prevención ni por los propios trabajadores directamente.

Siendo como es el empresario, según ha establecido la LPRL, el sujeto principalmente obligado a garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores en el trabajo,<sup>15</sup> hay que precisar frente a quién se le ha impuesto tal deber y, en consecuencia, frente a quién debe responder cuando lo incumpla.

<sup>12</sup> Las competencias atribuidas a los representantes unitarios de los trabajadores en la empresa o el centro de trabajo –Delegados de Personal y Comité de Empresa– se encuentran establecidas fundamentalmente en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores; por su parte, las competencias que corresponde ejercer a los representantes unitarios del personal que preste sus servicios en las Administraciones públicas a través de una relación de carácter administrativo o estatutario –Delegados de Personal y Juntas de Personal– están recogidas en el art. 9 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones públicas; finalmente, las funciones asignadas a los representantes sindicales –Secciones Sindicales y Delegados Sindicales– se regulan en los arts. 8 y 10.3 de la Ley Orgánica 2/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

<sup>13</sup> Esta facultad de poder negociar y, en su caso, llegar a firmar convenios colectivos tiene una gran importancia en materia de seguridad y salud en el trabajo. En efecto, a través de la negociación colectiva se podrán mejorar las prescripciones de la LPRL y de sus normas de desarrollo reglamentario, consideradas expresamente como mínimos derechos necesario indisponible en el art. 2.2 de la propia LPRL, y también se podrá especificar y adaptar a las características y circunstancias específicas de las empresas y de los trabajadores incluidos dentro del ámbito de aplicación del convenio colectivo la regulación general de la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual contribuirá a una mayor efectividad de la misma.

<sup>14</sup> Hay que tener en cuenta que la propia LPRL en su art. 21.3 ha atribuido también a los representantes unitarios de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo la facultad de poder acordar por mayoría de sus miembros la paralización de la actividad profesional de aquellos trabajadores afectados en la empresa por un riesgo laboral calificable de grave e inminente, de acuerdo a la definición que del mismo da el art. 4 LPRL. Sólo si por la urgencia de la situación no es posible reunir a tal clase de representantes para tomar el acuerdo de paralización, el mismo podrá ser tomado subsidiariamente por la mayoría de los Delegados de Prevención. Salvo este supuesto excepcional, los Delegados de Prevención no tienen reconocida la competencia de tomar el acuerdo de paralización en caso de riesgo grave e inminente y tan sólo pueden proponer al órgano de representación unitaria su adopción, propuesta que no tiene nunca un carácter vinculante (art. 36.2 g) LPRL).

<sup>15</sup> Vid. MONTROYA MELGAR, A., "Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo", en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N° 53, octubre de 2004, pág. 3, donde declara que "Del mismo modo que el empresario es el sujeto central de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, es el sujeto fundamental de las responsabilidades en tal materia".

Inicialmente, la respuesta a este interrogante, es inmediata. A tenor de lo dispuesto en el art. 14.1 LPRL, el deber del empresario de protección frente a los riesgos laborales es “*correlativo*” del derecho atribuido expresamente a los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por consiguiente, es un deber que el empresario tiene ante todos y cada uno de sus trabajadores considerados individualmente, dirigido a preservar el interés estrictamente privado que cada uno de ellos tiene en disfrutar de unas condiciones de trabajo seguras –sin riesgo– para su vida, su integridad física y psíquica y su salud, que le permitan tanto seguir desempeñando adecuadamente su prestación de servicios y, de este modo, satisfacer a través del trabajo sus necesidades vitales y alcanzar mediante el trabajo una mejor calidad de vida, así como también poder ejercer plenamente el resto de sus derechos que como ser humano y ciudadano le corresponden, lo cual exige como presupuesto indiscutible ostentar un adecuado estado de salud. Se trata, por tanto, de un deber privado, surgido directamente del contrato de trabajo individual que vincula al empresario con cada uno de sus trabajadores y que origina la relación laboral entre ambos. Siendo así, el cumplimiento de este deber resulta directamente exigible por cada uno de los trabajadores a su servicio, sin perjuicio de que en determinados supuestos los trabajadores puedan –o deban– ejercer algunas de las facultades que se integran en el contenido del derecho de protección del que son titulares de manera colectiva –a través de sus representantes en la empresa o centro de trabajo cuando éstos estén constituidos, o, si no, ellos mismos directamente de forma conjunta.

Sin embargo, hay que tener presente también que la seguridad y salud en el trabajo ostenta una dimensión pública importante. Así se pone claramente de manifiesto en el ordenamiento español desde el instante en el que el art. 40.2 de la Constitución de 1978 impone expresamente a los poderes públicos el deber de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, lo cual significa que en ningún caso los poderes públicos pueden dejar de adoptar medidas directamente encaminadas a conseguir que las condiciones de trabajo sean seguras y saludables para los trabajadores. Y ello debido a varias razones: en primer lugar, porque existe un obvio interés público en que no se lleguen a producir daños profesionales, los cuales, al final, por el sistema de aseguramiento obligatorio que existe en nuestro país, terminan constituyendo un coste del que deben hacerse cargo las arcas públicas, financiado por la sociedad en su conjunto; en segundo lugar, porque la producción de daños profesionales y el desarrollo de las prestaciones laborales en condiciones inseguras e insalubres para los trabajadores inevitablemente provocará una disminución de su rendimiento y, en consecuencia, una paralela disminución de la productividad empresarial y de la riqueza y competitividad nacionales en los mercados internacionales; y en tercer lugar, porque los bienes jurídicos de la persona del trabajador que se pretenden proteger en todo caso mediante el logro de unas condiciones

de trabajo seguras y sanas para ellos son la vida, la integridad física y psíquica y la salud (arts. 15 y 43 CE), los cuales son objeto de sendos derechos constitucionales, derechos de todas las personas que, en todo caso, conforme al mandato constitucional que al respecto se ha establecido en el art. 9.2 CE, deben ser promovidos y garantizados por los poderes públicos en cualquier ámbito, tanto público como privado, y entre ellos, y de manera especialmente incisiva, en el específico ámbito privado del trabajo asalariado, ya que, dada la desigualdad intrínseca del trabajador respecto de su empresario en la relación laboral que les vincula,<sup>16</sup> éste constituye un campo especialmente proclive a que estos derechos constitucionales de los trabajadores resulten lesionados por parte del empresario mediante un ejercicio abusivo –irregular– de su poder de dirección. El deber de seguridad del empresario, al encontrarse orientado también a satisfacer intereses generales y públicos, ostenta una naturaleza jurídica pública, lo cual se traduce en que resulta exigible directamente por los poderes públicos.

## **2. Clases de responsabilidades en que puede incurrir el empresario por incumplimiento de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo**

Precisamente el hecho de que en el ordenamiento jurídico español el deber de seguridad y salud del empresario haya sido configurado como un deber existente tanto frente a todos y cada uno de los trabajadores a su servicio (deber de naturaleza privada) como frente a los poderes públicos (deber de naturaleza pública) es el que justifica inicialmente las numerosas y heterogéneas clases de responsabilidad en que puede llegar a incurrir el empresario cuando incumple tal deber de seguridad y salud en el trabajo, o más exactamente, cuando incumple todas o algunas de las obligaciones que, de acuerdo con la configuración que del mismo ha realizado la actual LPRL, forman parte de su contenido.

Desde este punto de vista, en caso de incumplimiento, el empresario, por un lado, incurriría en una serie de responsabilidades de carácter privado ante aquellos de sus trabajadores afectados por tal incumplimiento en particular;

---

<sup>16</sup> Desigualdad entendida, lógicamente, como posición de desventaja o inferioridad, que no es sólo económica, sino también jurídica, puesto que, conforme a lo establecido en el art. 1.1 ET, para que una prestación de servicios pueda ser considerada jurídicamente como "laboral", y, en consecuencia, se le apliquen las normas que conforman la rama del ordenamiento denominada "Derecho del Trabajo", debe realizarse, entre otros requisitos, "dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario". Esta forma de ejecución de la prestación laboral constituye la nota de laboralidad conocida tradicionalmente como "subordinación" o "dependencia".

y, por otro, en una serie de responsabilidades de naturaleza pública ante los poderes públicos. Mientras que el surgimiento de las primeras exige necesariamente que los trabajadores directamente afectados por el incumplimiento o sus causahabientes actúen por los medios correspondientes puestos a su disposición por el ordenamiento, las del segundo tipo, en cambio, son exigibles de oficio por los organismos públicos competentes según el tipo particular de responsabilidad de que se trate, al margen por completo de la voluntad de los concretos trabajadores afectados por el incumplimiento empresarial de sus obligaciones de seguridad.

Además de este primer criterio clasificatorio de las posibles responsabilidades que, a tenor de la regulación jurídico-positiva vigente en nuestro país, se pueden derivar para el empresario del incumplimiento de su deber de seguridad y salud en el trabajo, se puede acudir también a otro, igualmente esclarecedor, y diferenciar tales responsabilidades distinguiendo entre aquellas que surgen del mero incumplimiento por parte del empresario de su deber de seguridad, de aquellas otras que, en cambio, para surgir, requieren que el incumplimiento del empresario sea la causa de la producción de un daño efectivo sobre la persona del trabajador –sobre su vida, su integridad física o psíquica o su salud.

Nosotros aquí vamos a utilizar este segundo criterio clasificatorio de las responsabilidades, sobre todo con el fin de realizar un planteamiento sobre el tema de las responsabilidades en que puede incurrir el empresario como consecuencia del incumplimiento de su deber de seguridad y salud en el trabajo algo diferente de aquellos que en el ámbito de la doctrina iuslaboralista española se han venido realizando al respecto y que, en su inmensa mayoría, se han basado en el primero de los criterios de clasificación apuntados.<sup>17</sup>

En todo caso, la admisión en nuestro ordenamiento jurídico de diferentes tipos de responsabilidad surgidas del incumplimiento, en el caso que nos ocupa, exclusivamente por parte del empresario, de sus obligaciones en materia de

<sup>17</sup> Además, para la justificar el análisis preciso y detallado de las responsabilidades derivadas del incumplimiento por parte del empresario de alguna de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo que, además, haya dado lugar a la producción de un daño sobre la vida, la integridad física o psíquica y/o la salud de uno o varios trabajadores a su servicio, nos remitimos a las palabras de Nuria PUMAR BELTRÁN en el Prólogo del libro AAVV (PUMAR BELTRÁN, N. Coord.), *La responsabilidad laboral del empresario: siniestralidad laboral*, Bomarzo, Albacete, 2006, pág. 7: "...nadie duda de que dos siglos más tarde la siniestralidad laboral todavía sigue siendo la "cuestión social" no resuelta pese a las garantías normativas y judiciales presentes en la actualidad. A ello debemos añadir que el bien jurídico a proteger, la vida y la salud del trabajador, supera a cualquier otro bien protegible por el ordenamiento. En este sentido, la determinación y el alcance de la responsabilidad del empresario ante el incumplimiento de las obligaciones previstas en materia de prevención ocupa un lugar central en las normas del Derecho del Trabajo en cuanto garante de los intereses de la parte más débil, pues va a determinar la eficacia del cumplimiento de tales normas".

seguridad y salud en el trabajo, se justifica porque cada una de ellas responde a un objetivo diferente estimado como legítimo y digno de tutela jurídica, lo cual, a su vez, es lo que explica que cada una de tales clases de responsabilidad se encuentre sometida a una regulación también diversa (diferentes son en cada caso los presupuestos para su surgimiento, y distintas son también las consecuencias jurídicas que llevan anudadas).<sup>18</sup>

### **2.1. Responsabilidades surgidas del mero incumplimiento de sus obligaciones**

Las posibles responsabilidades que se pueden derivar para el empresario de la simple inobservancia de su deber de seguridad y salud en el trabajo sin necesidad de que, a consecuencia de tal incumplimiento, el trabajador o trabajadores afectados lleguen a sufrir un daño profesional, son de tres tipos:

Por un lado, dos tipos de responsabilidad de naturaleza pública: la responsabilidad administrativa, que surgirá cuando el empresario incurra en alguna de las conductas consideradas como infracción en los arts. 11, 12 y 13 del 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 (en adelante, LISOS); y la responsabilidad penal, en la que incurrirá cuando la vulneración del deber de seguridad se produzca a través de la realización de una conducta tipificada como delito en los arts. 316 a 318 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante, CP).

Y, por otro, una responsabilidad de naturaleza privada ante aquellos de sus trabajadores –uno o varios, según los supuestos– que se vean directamente afectados por el incumplimiento de su deber de seguridad y salud en el trabajo. Dado que el deber empresarial de seguridad respecto a sus trabajadores surge directamente del contrato de trabajo, los trabajadores afectados por el incumplimiento del mismo, al constituir un incumplimiento del propio contrato de trabajo, podrán acudir a los distintos medios de tutela y de exigencia de responsabilidad que con carácter general pueden emplear con el fin de hacer efectivo cualquiera de los demás derechos laborales que les corresponden y que surgen igualmente de la relación jurídico-laboral que les vincula con su empresario.

<sup>18</sup> Así también lo pone de relieve, entre otros, MONTOYA MELGAR, A., "Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo", op. cit., pág. 3.

### 2.1.1. Responsabilidad administrativa

De la responsabilidad administrativa se puede afirmar, sin ninguna duda, que es la clase de responsabilidad más importante que, a lo largo de las diversas normas que han estado vigentes en el Derecho español en materia de seguridad y salud en el trabajo desde aquella primera y significativa Ley de Accidentes de Trabajo de 1900, se ha anudado a las contravenciones por parte del empresario de su deber de seguridad.<sup>19</sup>

Como se ha dicho, surge del mero incumplimiento por el empresario de su deber de seguridad, sin que se exija como requisito para su surgimiento que tal incumplimiento ocasione un daño efectivo sobre la vida, la integridad o la salud del trabajador o de los trabajadores afectados por el concreto incumplimiento. No obstante, si tal daño se llega a producir, además de que pueda dar lugar al surgimiento para el empresario de otras nuevas y distintas clases de responsabilidad, tal hecho actúa como criterio agravante de la propia responsabilidad empresarial de carácter administrativo.<sup>20</sup>

La exigencia de responsabilidad administrativa al empresario constituye una manifestación del *ius puniendi* del Estado, o lo que es lo mismo, la responsabilidad empresarial de tipo administrativo tiene una naturaleza pública, en este caso por el incumplimiento de todas o de alguna de las obligaciones que conforman el contenido de su deber de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con el Derecho en vigor, siempre que, además, esas conductas estén tipificadas como infracciones en una norma con rango de ley,<sup>21</sup> que en España es la LISOS.<sup>22</sup> La tipificación de las posibles conductas empresariales que legal-

---

<sup>19</sup> En el Derecho español el empresario (persona física, jurídica o comunidad de bienes) es el principal sujeto que puede incurrir en responsabilidad administrativa por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, aunque no el único. De acuerdo a lo dispuesto en los números 8 y 9 del art. 2 de la LISOS, además del empresario parte del contrato de trabajo, pueden incurrir en responsabilidad administrativa por incumplimiento de las obligaciones que en materia de seguridad y salud les corresponden los siguientes sujetos: por una parte, los empresarios titulares del centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales; y por otra, las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia.

<sup>20</sup> Así se establece en el art. 39.3 c) de la LISOS.

<sup>21</sup> La responsabilidad administrativa en general se integra dentro del Derecho Administrativo Sancionador, por lo cual su exigencia, en aras de la seguridad jurídica, se encuentra sometida, en términos similares a lo que sucede con la responsabilidad penal, a los principios de "legalidad" y "tipicidad".

<sup>22</sup> Con carácter general, el art. 5.2 LISOS define las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales como "las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta Ley".

mente se consideran incumplimientos de su deber de seguridad y salud en el trabajo y que originan una responsabilidad administrativa para el empresario incumplidor, a su vez, se clasifican en leves,<sup>23</sup> graves<sup>24</sup> o muy graves,<sup>25</sup> en función de la importancia del incumplimiento y de la magnitud de los posibles resultados dañosos que cada incumplimiento puede llegar a ocasionar a los trabajadores afectados.

La consecuencia jurídica que lleva aparejada la comisión por el empresario de una infracción administrativa en materia de prevención de riesgos laborales es la imposición al mismo de una sanción, que estará en función de la gravedad de la infracción.<sup>26</sup> Normalmente la sanción más habitual es una multa,<sup>27</sup> la cual se debe ingresar en las arcas públicas. Pero además, en aquellos supuestos de incumplimientos más graves, la multa puede llevar aparejadas sanciones administrativas accesorias, en muchos casos de mayor importancia que la propia sanción pecuniaria (por ejemplo, la suspensión o cierre del centro de trabajo o la limitación en la facultad empresarial de celebrar contratos con las Administraciones públicas).

La declaración acerca de que el empresario efectivamente ha incurrido en una infracción administrativa en materia de seguridad y salud en el trabajo y la imposición de la sanción correspondiente se hace por la Autoridad laboral tras la tramitación de correspondiente expediente sancionador, conforme a lo previsto en los arts. 51 a 54 de la LISOS.<sup>28</sup> En todo caso ese expediente sancionador se inicia por al Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, cuando en el ejercicio de su función principal de vigilar y controlar el cumplimiento por los distintos sujetos de las relaciones laborales de las obligaciones que en

<sup>23</sup> Las conductas consideradas como infracciones administrativas leves se encuentran tipificadas en el art. 11 LISOS.

<sup>24</sup> Las conductas consideradas como infracciones administrativas graves se encuentran tipificadas en el art. 12 LISOS.

<sup>25</sup> Las conductas consideradas como infracciones administrativas muy graves se encuentran tipificadas en el art. 13 LISOS.

<sup>26</sup> En aplicación de otro de los principios más característicos del Derecho Administrativo Sancionador en general, como es el "principio de proporcionalidad" entre la gravedad de la infracción y la magnitud de la sanción aparejada. Vid. el art. 39 LISOS relativo a los "*Criterios de graduación de las sanciones*".

<sup>27</sup> La cuantía de las sanciones pecuniarias correspondientes a las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo se encuentran recogidas en el art. 40.2 LISOS, y con carácter general se puede destacar que son mucho más elevadas que las que se imponen por otro tipo de infracciones en materia laboral y de Seguridad Social. Mientras que con carácter general las infracciones laborales leves se sancionarán con una multa que oscilará entre 30 y 300 euros, las graves con entre 301 y 3000 euros y las muy graves con un mínimo de 3001 euros y un máximo de 90000 euros, las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionaran, respectivamente, con entre 30 a 1500 euros, entre 1501 y 30000 euros y con entre 30001 y 600000 euros.

<sup>28</sup> Desarrollados por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones en el orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social

ese ámbito les incumben, aprecien la inobservancia empresarial de alguna de sus obligaciones preventivas.<sup>29</sup> En tal caso, el Inspector actuante levantará un acta de infracción e iniciará el procedimiento sancionador, que tras la oportuna tramitación conforme a lo establecido en los preceptos anteriormente citados de la LISOS,<sup>30</sup> culminará con una resolución de la Autoridad laboral competente en cada caso en la que se declarará si ha existido o no infracción por parte del empresario. Si en ella se establece que el empresario ha realizado una conducta tipificada en la LISOS como infracción administrativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, se señalará también cuál es la sanción correspondiente.

Este régimen general de exigencia de responsabilidad administrativa, sin embargo, no resulta de aplicación cuando sea una Administración pública la que incumpla sus obligaciones preventivas respecto a su personal civil, tanto laboral como funcionario o estatutario.<sup>31</sup> Las Administraciones públicas incumplidoras, además de someterse a un procedimiento sancionador distinto, nunca podrán ser sancionadas económicamente mediante una multa, sino que únicamente se les podrán imponer "*medidas correctoras*" de los incumplimientos concretos en los que en cada caso hayan incurrido.<sup>32</sup> La subsanación se deberá efectuar en el plazo que el órgano competente les dé en cada caso para ello. Lo que no se establece es qué sucede cuando, pasado ese plazo, la Administración pública incumplidora continúe sin subsanar tales deficiencias.

<sup>29</sup> Así lo prescribe de forma expresa el art. 1.2 LISOS.

<sup>30</sup> Vid. art. 48 LISOS, que es el que establece, en función de la cuantía de la sanción a imponer, a qué órgano, estatal o autonómico, corresponde resolver el procedimiento sancionador iniciado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>31</sup> El art. 45 LPRL dedicado inicialmente a regular las infracciones administrativas, y derogado y sustituido posteriormente de forma parcial por el art. 5.2 LISOS, en el N° 1, a partir del párrafo tercero, indicaba expresamente: "No obstante lo anterior, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras, de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento que al efecto se establezca (...) En el ámbito de la Administración General del Estado, corresponderá al Gobierno la regulación de dicho principio, que se ajustará a los siguientes principios: a) El procedimiento se iniciará por el órgano competente de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por orden superior, bien por propia iniciativa o a petición de los representantes del personal. b) Tras su actuación, la Inspección efectuará un requerimiento sobre las medidas a adoptar y plazo de ejecución de las mismas, del que se dará traslado a la unidad administrativa inspeccionada a efectos de formular alegaciones. c) En el caso de discrepancia entre los Ministros competentes como consecuencia de la aplicación de este procedimiento, se elevarán las actuaciones al Consejo de Ministros para su decisión final". Esta previsión en la actualidad se recoge parcialmente –tan sólo en su primera parte– en el art. 42.5 LISOS.

<sup>32</sup> La regulación de las particularidades de la responsabilidad administrativa en que incurrirán las Administraciones públicas cuando incumplan alguna de las obligaciones preventivas que legalmente les corresponden se ha establecido en una norma reglamentaria específica y monográfica al respecto, el RD 707/2002, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado, modificado posteriormente de forma parcial por el RD 464/2003, de 25 de abril.

Finalmente hay que indicar que el empresario no se exime ni del cumplimiento de todas y cada una de las obligaciones que conforme a la normativa preventiva vigente integran el contenido de su deber de seguridad y salud en el trabajo ni, en lógica consecuencia, de su responsabilidad administrativa en caso de incumplimiento, por el hecho de que sus trabajadores o los sujetos a los que en cada caso, y conforme a las exigencias legales, haya acudido para llevar a cabo la actividad preventiva que le corresponde llevar a cabo en su empresa (trabajadores designados, servicios de prevención propios o servicios de prevención ajenos) incumplan las funciones que tienen asignadas por esa misma normativa preventiva. Así se deduce de lo establecido en el art. 14.4 de la propia LPRL. El empresario ha sido configurado por la LPRL expresamente como "garante" de la protección eficaz de sus trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14.2) y, por ello, jurídicamente, se encuentra obligado también a adoptar todos los medios que sean necesarios<sup>33</sup> para que esos demás sujetos cumplan adecuadamente las obligaciones y funciones que les han sido normativamente atribuidas como medios instrumentales y coadyuvantes para que él, en cuanto obligado absolutamente principal, pueda cumplir con su deber de garantizar una protección auténticamente eficaz a sus trabajadores frente a los riesgos laborales. Si estos sujetos no cumplen, se presume que el empresario también ha incumplido con su deber de garantía y, por ello, es al propio empresario al que se le hace responsable administrativo, no por un incumplimiento ajeno, sino por un incumplimiento propio. Ello, obviamente, sin perjuicio de las acciones que posteriormente el empresario pueda ejercitar contra esos otros sujetos a su servicio por el incumplimiento de las obligaciones o funciones que tengan encomendadas (en este sentido, podrá adoptar medidas disciplinarias, exigir responsabilidades civiles por los daños y perjuicios causados, etc.). Sólo en aquellos supuestos en que no quepa apreciar ningún tipo de negligencia por parte del empresario en el incumplimiento de sus propias obligaciones de seguridad en relación a los incumplimientos de las obligaciones de alguno de esos otros sujetos con alguna obligación o función al respecto, podrá quedar eximido de responsabilidad administrativa.

### ***2.1.2. Responsabilidad penal por delito de riesgo.***

La exigencia de responsabilidad penal constituye la manifestación más extrema del poder sancionador del Estado, ya que implica la privación de libertad del sujeto infractor –además de la posible privación también, en determinados supuestos, de otros derechos–, por eso, en general, se reserva para sancionar aquellas conductas humanas que, en el marco de un Estado Social y Democrático de Derecho, como es el Estado español en la actualidad conforme a lo

<sup>33</sup> Incluido el ejercicio del poder disciplinario.

establecido expresamente en el art. 1.1 de la Constitución Española (CE, en adelante), se consideren más reprobables por atentar contra los principales valores y derechos que, según este modelo de Estado, rigen nuestra convivencia.<sup>34</sup>

Para que la responsabilidad penal pueda surgir, se exige que la conducta realizada se encuentre expresamente tipificada como delito o falta en una norma con rango de ley orgánica –el CP– (principios de “legalidad” y de “tipicidad”, que en el ámbito penal no admiten ningún tipo de matización), y también que tal conducta resulte imputable al sujeto que la llevó a cabo (principio de “culpabilidad”). La responsabilidad penal es, además, absolutamente “personalísima”, lo que quiere decir que solamente resulta exigible al sujeto que actuó el comportamiento tipificado como ilícito penal, sin que esa responsabilidad se pueda transmitir ni compartir con ningún otro sujeto, o dicho de otro modo, cada sujeto responde penalmente tan sólo y en exclusiva por sus propios actos delictivos.

Centrándonos ya en el específico ámbito que nos ocupa, se puede decir que en el Derecho español, a diferencia de otros ordenamientos de nuestro entorno, como, por ejemplo, el italiano, la responsabilidad penal derivada del incumplimiento por los sujetos obligados de los deberes que en cada caso les correspondan en materia de seguridad y salud en el trabajo, se ha establecido claramente como *ultima ratio*, quedando reservada para aquellos incumplimientos considerados más graves y que, además, hayan provocado daños de gran entidad sobre la vida, la integridad física y/o psíquica o la salud del o de los trabajadores afectados por el mismo.<sup>35</sup> Sin embargo, también se encuentra tipificado un delito específico de riesgo en materia de seguridad y salud en el trabajo. La conducta típica básica es la que se encuentra prevista en el art.

<sup>34</sup> Tal y como declara ARROYO ZAPATERO, L., *La protección penal de la seguridad en el trabajo*, Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo, Madrid, 1981, pág. 50, la responsabilidad penal se prevé para aquellas conductas de especial gravedad o de singular reprobación desde el punto de vista social, pues en ésta y en otras materias tiene como objetivo inmediato y primordial la protección de bienes de interés colectivo o social, en este caso la vida y la integridad de las personas; en el mismo sentido, MONEREO PÉREZ, J. L., “La figura del empresario (II): responsabilidades y sanciones”, en AAVV (MONEREO PÉREZ, J. L., MOLINA NAVARRETE, C., y MORENO VIDA, M. N., Dirs.), *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*, Comares, Granada, 2004, pág. 326.

<sup>35</sup> Con el objetivo inmediato de conseguir una mayor efectividad de la normativa penal vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo en España y así conseguir reducir el alto índice de accidentes de trabajo, en fecha reciente (19 de septiembre de 2007) ha sido firmado el “Protocolo Marco de colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial, el Ministerio del Interior, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y la Fiscalía General del Estado para la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y la ejecución de las sentencias condenatorias”. Un análisis de los antecedentes, objetivo y contenido de este Protocolo Marco puede verse en MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L. “Inefectividad de la normativa de prevención de riesgos laborales y siniestralidad laboral en España: una relación de causa-efecto”, en *Revista de Derecho Social*, N° 40, 2007, págs. 179 a 204.

316 CP, en el cual se sanciona con pena de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses a quienes, con infracción *"de las normas de prevención de riesgos laborales"* y estando legalmente obligados a ello, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores realicen sus tareas *"con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física"*; por su parte, el artículo siguiente, el 317, sanciona esta misma conducta con la pena inferior en grado si se comete mediando imprudencia grave.

Cuando los hechos descritos sean atribuidos a personas jurídicas, *"se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello"*. Así se establece expresamente en el art. 318 CP, el cual viene a ser una manifestación concreta de lo establecido con carácter más general en el art. 31 CP. Esta regla no es más que una explícita manifestación del ya aludido carácter esencialmente personalísimo de la responsabilidad penal.

Hay que destacar que a través de una reforma posterior del art. 318 CP se estableció que en los casos en que la responsabilidad penal del delito de riesgo contra la seguridad y la salud de los trabajadores sea atribuida a una persona física que represente a una persona jurídica, además de la pena privativa de libertad que la autoridad judicial imponga a aquélla, podrá imponer a la propia persona jurídica representada las penas de: clausura de la empresa, sus locales o establecimientos, bien con carácter temporal o con carácter definitivo; su disolución en los supuestos de que se trate de una sociedad, asociación, o fundación; la suspensión de sus actividades durante un período que no podrá exceder de los cinco años; la prohibición, temporal o definitiva, de realizar en el futuro operaciones, actividades o negocios en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito; y/o la intervención de la empresa para salvaguardar los derechos de los trabajadores, la cual no podrá sobrepasar tampoco los cinco años de duración. Estas penas que de forma añadida se pueden imponer ahora a la entidad empresarial en la que se cometió el delito de riesgo contra la seguridad y la salud en el trabajo, dada su gravedad desde el punto de vista de los intereses económicos del empresario, no cabe duda de que constituye un avance muy importante, sobre todo a los efectos de prevenir y/o de disuadir de futuros incumplimientos graves en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Según lo previsto en el art. 316 CP, para que la conducta de un determinado sujeto pueda ser constitutiva del específico delito tipificado en este precepto, debe reunir simultáneamente los siguientes tres requisitos:

En primer lugar, debe suponer una infracción de las normas de prevención de riesgos laborales. Es decir, debe constituir una vulneración de la normativa de seguridad y salud en el trabajo. Se produce por tanto una remisión de la norma penal a la normativa de seguridad y salud en el trabajo (según lo previsto en el art. 1.1 LPRL).

En segundo lugar, la conducta debe consistir, en concreto, en no facilitar, por el sujeto que en cada caso se encuentre jurídicamente obligado a ello, los medios necesarios para que los trabajadores realicen sus tareas con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. Por tanto, no cualquier incumplimiento puede dar origen a la responsabilidad penal derivada específicamente de esta figura delictiva, sino, única y exclusivamente, aquel que consista en “no proporcionar” a los trabajadores los medios necesarios para que puedan disfrutar de unas condiciones de trabajo seguras para su vida, su integridad física y psíquica y su salud.

En relación a esto conviene realizar tres especificaciones: la primera es que, dado el concepto de seguridad asumido por la normativa preventiva actual, equivalente a la prevención de los riesgos laborales que en cada caso afecten a los trabajadores (art. 14 LPRL), la referencia legal a los “*medios necesarios para que los trabajadores puedan realizar sus tareas en unas adecuadas condiciones de seguridad e higiene*” debe entenderse que alude a todas aquellas medidas que en cada supuesto sean necesarias para que los trabajadores puedan desarrollar su prestación en unas condiciones de trabajo sin riesgo para su vida, su integridad psicofísica y su salud o, subsidiariamente, con el menor nivel de riesgo posible dentro de lo técnica y organizativamente factible; la segunda sería que los “*medios*” a que se refiere el art. 316 CP no deben entenderse referidos únicamente a medios materiales –medidas de seguridad concretas como, por ejemplo, los equipos de protección individual o colectiva–, sino también a medidas de seguridad instrumentales, como el suministro de información y formación adecuadas, vigilancia de la salud, etc.; y la tercera se refiere a que la conducta infractora, para poder ser considerada como delito, puede consistir tanto en una omisión –no facilitar, estando obligado a ello, ningún medio de protección–, como en una acción –proporcionar medios de seguridad, pero no los necesarios y más adecuados en el supuesto particular, por existir otros que podrían alcanzar un mayor nivel de protección de los trabajadores.

El sujeto responsable será aquél que “*estando obligado legalmente a ello*” realice la conducta de no suministrar los medios necesarios para que puedan trabajar en unas condiciones de trabajo seguras en los términos que se acaban de explicar más arriba. Puesto que la responsabilidad penal es siempre personalísima, habrá que precisar en cada caso quién es el sujeto al que le correspondía llevar a cabo esa tarea, pues sólo a él podrá exigírsele la responsabilidad penal

derivada de tal conducta tipificada como delito en el CP, siempre que además se cumplan los demás requisitos exigidos en el art. 316 CP. Obviamente, el empresario es uno de los sujetos que podrían incurrir en esta conducta si, en el supuesto concreto enjuiciado, es a él al que le correspondía suministrar a los trabajadores tales medios necesarios de protección.<sup>36</sup>

En tercer y último lugar, la conducta señalada en el apartado anterior, además de constituir una vulneración de la normativa preventiva en vigor, para hacer surgir la responsabilidad penal por el delito contemplado en el art. 316 CP, debe provocar de manera directa e inmediata la exposición del trabajador o trabajadores afectados por la misma a un “*peligro grave*” para su vida, su salud o su integridad física.

Al exigirse expresamente no la producción de un daño sobre los trabajadores afectados, sino un “*peligro grave*”, está claro que estamos ante un “delito de riesgo”, pero de riesgo concreto y no abstracto, ya que debe venir referido a uno o varios trabajadores perfectamente identificados –aquellos a los que sí se les hubieran proporcionado los medios necesarios para prevenir los riesgos laborales no se hubieran llegado a encontrar expuestos a un peligro grave para su vida, su integridad y/o su salud–. En todo caso, debe quedar claro que resulta absolutamente esencial en la descripción del tipo penal establecido en el art. 316 CP que exista una relación de causalidad entre el no suministro a unos determinados trabajadores de los medios necesarios para prevenir los riesgos a los que se encuentren expuestos y la exposición de éstos a un peligro grave. Para que la conducta realizada encaje en la previsión del art. 316 CP, no basta con que, dándose todos los demás elementos del tipo penal que ya se han puesto de relieve, los trabajadores se encuentren expuestos a cualquier tipo de riesgo peligroso para su vida, su integridad o su salud en el trabajo, sino que expresamente se exige que la exposición lo sea a un riesgo calificable como “grave”. La estimación de cuándo el peligro al que se encuentran expuestos los trabajadores puede ser considerado efectivamente como “grave” se debe hacer de manera casuística en función de las circunstancias concurrentes. No obstante, parece obligado acudir de nuevo a la LPRL, ya que en ella, concretamente en su art. 4.2º, se aportan los criterios para calificar la magnitud de los riesgos. De acuerdo con lo que se declara en este precepto, para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente

<sup>36</sup> Como dice RUBIO RUÍZ, A., *Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales*, FC Editorial, Madrid, 2002, pág. 616, “...todos los sujetos obligados por el incumplimiento de sus obligaciones pueden incurrir en responsabilidad, en el caso de que tales incumplimientos conlleven incurrir en algún ilícito penal. Sin embargo, atendiendo a la naturaleza y al carácter de sus obligaciones, de nuevo es el empresario, por ser el sujeto sobre el que recae el deber general de prevención o de seguridad y la gran mayoría de las obligaciones en esta materia, el sujeto más susceptible de incurrir en esta responsabilidad, lo que además se recoge expresamente en la LPRL (art. 42.1)”.

la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. Siendo así, se deberá considerar que el riesgo o peligro al que se encuentran expuestos los trabajadores es grave cuando exista una alta probabilidad de que ese peligro se llegue a materializar en un daño para la vida, la integridad o la salud de los trabajadores afectados por el mismo, y además se prevea que ese daño pueda producir consecuencias muy perjudiciales para tales bienes jurídicos de la persona de los trabajadores afectados.

### **2.1.3. Responsabilidad contractual frente a sus trabajadores**

Dado que la LPRL, concretamente en su art. 14.1,<sup>37</sup> ha consagrado expresamente el carácter contractual del deber de prevención de riesgos laborales del empresario al establecer que dicho deber es *correlativo* del derecho de sus trabajadores a disfrutar de una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, está claro que cuando el empresario incumple tal deber “de prevención”, aquel o aquellos de sus trabajadores afectados por tal incumplimiento podrán reclamarle el adecuado cumplimiento del mismo.

Puesto que la LPRL ha configurado expresamente el deber del empresario frente a sus trabajadores como un deber de prevenir los riesgos laborales en todos los aspectos relacionados con el trabajo y adoptando cuantas medidas sean necesarias y tecnológicamente factibles para ello, el empresario incurrirá en responsabilidad frente a tales trabajadores desde el mismo momento en que incumpla alguna de las obligaciones preventivas que integran el contenido de su deber –responsabilidad empresarial, obviamente, no frente a todos sus trabajadores, sino únicamente frente a aquel o aquellos directamente afectados por el incumplimiento concreto–, sin que sea necesario que a consecuencia de tal incumplimiento se haya materializado un daño efectivo sobre los bienes jurídicos protegidos de la persona de los trabajadores: su vida, su integridad física y psíquica y su salud. Se trata, por tanto, de una responsabilidad estrictamente privada, que surge porque el mero incumplimiento de las obligaciones preventivas por parte del empresario ya supone una lesión del derecho subjetivo atribuido legalmente a los trabajadores a estar protegidos frente a los riesgos laborales y no tan sólo frente a los daños derivados del trabajo. Precisamente, el hecho de que para surgir no exija la producción de un daño efectivo sobre la salud de los trabajadores afectados por el incumplimiento es lo que la diferencia de la responsabilidad civil, que se estudiará más adelante.

<sup>37</sup> Y ya con anterioridad, el art. 19.1 ET desde su versión inicial de 1980, ubicado en la sección 2ª (“Derechos y deberes derivados del contrato”) del Capítulo II (“contenido del contrato”) del ET, establecía que “El trabajador, en la prestación de servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”.

Al tratarse de una responsabilidad de naturaleza estrictamente privada, sólo surgirá si el trabajador o trabajadores cuyo derecho subjetivo a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo ha resultado lesionado a consecuencia del incumplimiento empresarial de su deber de protección activan los medios de tutela puestos a su disposición por el ordenamiento para exigir la correspondiente responsabilidad a su empresario, sin que, por tanto, la misma pueda ser exigida de oficio por ningún otro sujeto. No obstante, los representantes unitarios de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo –Delegados de Personal o Comité de Empresa–, tendrían legitimación<sup>38</sup> para, en determinados supuestos, acudir a estos medios de tutela en defensa del derecho subjetivo de cada trabajador a disfrutar de una protección eficaz de los trabajadores frente a los riesgos laborales.<sup>39</sup>

Conviene destacar el dato de que ni la LPRL ni ninguna otra norma laboral se refiere expresamente a estos medios de tutela de los trabajadores frente a los incumplimientos de su empresario de sus obligaciones de seguridad, lo cual resulta especialmente sorprendente si se tiene en cuenta que el régimen jurídico actualmente en vigor en materia de seguridad y salud en el trabajo se basa precisamente en la imposición al empresario de un deber frente a todos y cada uno de sus trabajadores de prevenir los riesgos laborales a los que cada uno de ellos se encuentre expuesto. Se trata de medios de tutela general que el ordenamiento laboral ha puesto a disposición de los trabajadores con el fin de que puedan defender en general cualquiera de sus derechos laborales frente al empresario, y como, sin lugar a dudas, el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo es un derecho laboral del trabajador ante su empresario –por cuanto surge directamente del contrato de trabajo–, tales medios de tutela resultan perfectamente utilizables por el trabajador para exigir al empresario que observe las obligaciones de seguridad que, conforme a lo dispuesto en la actual normativa preventiva, sean necesarias para hacer efectivo su derecho subjetivo de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Las posibilidades que tendrían los trabajadores de exigir judicialmente este

---

<sup>38</sup> Vid. art. 64.9º a) ET, en el cual se señala que los representantes unitarios de los trabajadores en la empresa tendrán con carácter general, entre otras competencias o funciones, la de ejercer una labor de “Vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos y tribunales competentes”.

<sup>39</sup> En cambio, los representantes especializados de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo creados ex novo por la LPRL, los llamados Delegados de Prevención, regulados en el art. 35 de dicha Ley, no tienen atribuida tal competencia, ya que aunque los mismos sí pueden vigilar y controlar el cumplimiento en la empresa de la normativa de prevención de riesgos laborales (art. 36.1 d) LPRL), no tienen legitimación para ejercer acciones judiciales.

tipo de responsabilidad al empresario por incumplimientos de sus obligaciones preventivas serían principalmente las siguientes:

En primer lugar, los trabajadores de manera individual tienen la posibilidad de solicitar unilateralmente la extinción de su contrato de trabajo con fundamento en el art. 50.1 c) ET, alegando un incumplimiento de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo por parte del empresario, siempre que consiga demostrar que tal incumplimiento constituye una infracción grave y culpable y que, además, tal incumplimiento es la causa de su desprotección frente a los riesgos en el trabajo. En caso de que el trabajador logre acreditar durante el acto de juicio el incumplimiento empresarial de sus obligaciones preventivas y la gravedad del mismo, el órgano jurisdiccional autorizará esa extinción del contrato de trabajo con derecho, además, a recibir una indemnización equivalente a la que le correspondería en caso de despido improcedente (art. 50.2 ET).

El segundo mecanismo de tutela a disposición de cada trabajador individual ejercitable, igual que el anterior, ante los órganos jurisdiccionales, consiste en la presentación de una demanda judicial solicitando, en primer término, que se declare que el empresario ha incumplido unas determinadas obligaciones de seguridad frente al trabajador que la presenta, así como también, en segundo término, que se le condene al cumplimiento de las mismas. Ello resulta perfectamente posible teniendo en cuenta que nos encontramos ante un derecho-obligación del trabajador y del empresario surgido directamente del contrato de trabajo, por lo cual, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 2a) de la Ley de Procedimiento Laboral, constituye un conflicto de naturaleza laboral que puede ser objeto de reclamación judicial ante los jueces y tribunales del orden social.

Finalmente, los trabajadores colectivamente pueden también acudir, cuando en el específico ámbito de la empresa o en uno inferior a ésta<sup>40</sup> exista un interés de todos o de un grupo unitario y homogéneo de trabajadores en que el empresario cumpla con las obligaciones de seguridad que en el caso concreto resulten necesarias y adecuadas para satisfacer el derecho individual de cada uno de ellos a disfrutar de una protección eficaz frente a todos los riesgos

---

<sup>40</sup> Aquí se defiende que sólo servirán como instrumento de tutela efectiva del derecho subjetivo de protección de los trabajadores frente a su empresario, es decir, que consigan forzar a éste a que cumpla con sus específicas obligaciones de seguridad en los términos legalmente establecidos tanto respecto a cada uno de ellos como respecto a todos ellos conjuntamente, cuando tales medios sean ejercidos en el específico ámbito de la empresa o inferior. En ámbitos supraempresariales no parece factible ni posible que los distintos empresarios afectados por el ámbito del conflicto puedan verse compelidos a cumplir todas y cada una de sus específicas obligaciones preventivas respecto a los trabajadores con los que cada uno de ellos se encuentra vinculado y que cumplen su prestación dentro de su ámbito de organización y control, dadas las diferentes circunstancias y condiciones de trabajo concurrentes en cada empresa afectada por el conflicto.

derivados del trabajo que realizan, a los medios previstos por el ordenamiento para la solución de los conflictos colectivos, ya sean extrajudiciales o ya sea acudiendo a los órganos jurisdiccionales competentes del orden social por la vía de la modalidad procesal de los conflictos colectivos, prevista en los arts. 151 y ss. LPL. La sentencia que en tal clase de procedimientos se pronuncie, a pesar de las controversias interpretativas que han existido y aún existen al respecto, consideramos que cuando verse sobre aspectos relativos a la seguridad y salud en el trabajo y, como se ha dicho, el ámbito del conflicto colectivo haya quedado restringido a la empresa o a uno inferior a la misma, contendrá o deberá contener pronunciamientos no sólo declarativos del derecho de los trabajadores a su seguridad y salud en el trabajo, sino también condenatorios del empresario demandado al cumplimiento de las concretas obligaciones preventivas que le incumban con el fin de garantizar la eficaz protección a todos y cada uno de los trabajadores a su servicio que realicen su prestación de servicios dentro de su organización frente a los concretos riesgos que les afecten o sobre los que haya versado en particular el litigio.

## **2.2. Responsabilidades por la causación de daños profesionales a sus trabajadores.**

Una vez que se han analizado los principales tipos de responsabilidad en que puede incurrir el empresario por el mero incumplimiento de su deber de seguridad y salud en el trabajo y sin que sea necesario que tal incumplimiento llegue a ocasionar ningún tipo de daño sobre la vida, la integridad o la salud de los trabajadores, vamos a continuación a analizar aquel otro grupo de responsabilidades que tienen como denominador común el que para su surgimiento sí se exige como requisito absolutamente imprescindible la producción de un daño profesional sobre la vida, la integridad física y/o psíquica o la salud de los trabajadores.

### **2.2.1. Responsabilidades de Seguridad Social.**

En nuestro ordenamiento en materia de Seguridad Social el empresario se encuentra legalmente obligado a asegurar (afiliación, alta y cotización) las contingencias profesionales (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) que puedan llegar a sufrir los trabajadores a su servicio. De este modo, si los trabajadores a su servicio sufren un daño derivado del trabajo jurídicamente calificable como accidente de trabajo o enfermedad profesional conforme a las definiciones que estas concretas clases de daños profesionales establecen, respectivamente, los arts. 115<sup>41</sup> y 116<sup>42</sup> del Real Decreto Legislativo 1/1994,

---

<sup>41</sup> El art. 115 del TRLGSS, con el título de *Concepto del accidente de trabajo*, dispone que "1. Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia

de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, TRLGSS), en todo caso tendrán –ellos, o en caso de fallecimiento, sus causahabientes– derecho a percibir las prestaciones de Seguridad Social –con cargo al propio sistema de Seguridad Social– correspondientes al grado de incapacidad para trabajar que tales daños les hayan provocado (incapacidad temporal, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad absoluta o gran invalidez, o muerte y supervivencia), sin que sea un requisito para ello el haber cumplido previamente un determinado período previo de cotización (art. 124.4 TRLGSS). El trabajador que sufra un accidente de trabajo o una enfermedad profesional tendrá derecho en todo caso, exista incumplimiento o no por parte del empresario de sus obligaciones preventivas, a percibir estas prestaciones de Seguridad

---

del trabajo que ejecute por cuenta ajena (...) 2. Tendrán la consideración de accidentes de trabajo: a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo. b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos. c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa. d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo. e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo. f) Las enfermedades o defectos padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente. g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en el que se haya situado el paciente para su curación (...). 3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y el lugar de trabajo (...). 4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo: a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza. b) Los que sean debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado (...). 5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo: a) La imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira. b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo”.

<sup>42</sup> El art. 116 TRLGSS, relativo al *Concepto de la enfermedad profesional*, establece que “Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional (...) En tales disposiciones se establecerá el procedimiento que haya de observarse para la inclusión en dicho cuadro de nuevas enfermedades profesionales que se estime deban ser incorporadas al mismo. Dicho procedimiento comprenderá, en todo caso, como trámite preceptivo, el informe del Ministerio de Sanidad y Consumo”. Este precepto se encuentra desarrollado reglamentariamente en la actualidad por el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, que, por fin, sustituyó al anterior y ya muy desfasado RD 1995/1978, de 12 de mayo.

Social (responsabilidad objetiva),<sup>43</sup> las cuales en todo caso tienen un carácter tasado, ya que su fin principal no es reparar en su totalidad el daño sufrido por el trabajador a consecuencia del trabajo realizado, sino tratar de compensar la pérdida de salario que experimenta al trabajador como consecuencia del accidente o la enfermedad profesional.

En realidad, cuando los trabajadores sufren un daño profesional calificable legalmente como accidente de trabajo o enfermedad profesional, no se puede decir que sea el empresario el que incurre en una responsabilidad de Seguridad Social, ya que quien responde verdaderamente –pagando al trabajador accidentado o enfermo la prestación que en cada caso le corresponda según lo establecido expresamente para cada supuesto en el TRLGSS– es el propio sistema de Seguridad Social, con lo cual, como desde hace tiempo ha puesto de manifiesto la doctrina más destacada de nuestro país, esa responsabilidad por daños profesionales ya no corresponde al empresario, sino que se traslada al sistema de Seguridad Social a través del mecanismo del aseguramiento obligatorio por parte de aquél de tales daños profesionales, es decir, se transmite al conjunto de la sociedad.<sup>44</sup>

Siendo esta la regla general, existen determinados supuestos en los que la obligación de pagar las prestaciones de Seguridad Social que en cada caso correspondan por el accidente de trabajo o enfermedad profesional acaecidos revierte en el propio empresario, siendo éstos los únicos supuestos en que en sentido estricto se puede afirmar que el empresario es responsable en materia de Seguridad Social por los daños profesionales sufridos por los trabajadores a su servicio. Los supuestos se pueden dividir en dos grandes grupos claramente diferenciados:

El primero de ellos se refiere a cuando el empresario no ha cumplido con su obligación de aseguramiento obligatorio de sus trabajadores con el sistema de

<sup>43</sup> Como declara MONTOYA MELGAR, A., “Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo”, op. cit., pág. 5: “En definitiva, la prestación de la Seguridad Social por accidentes de trabajo cubre éstos de modo objetivo, sin necesidad de que concorra culpabilidad del empresario. El “aseguramiento social” es, pues, del accidente mismo y de sus consecuencias dañosas, no de la responsabilidad del empresario, como ocurrió en los orígenes del seguro de accidentes de trabajo (responsabilidad esta que puede cubrirse mediante el seguro privado)”.

<sup>44</sup> Como dice ALFONSO MELLADO, C. L., “Manifestaciones de responsabilidad empresarial en el Derecho del Trabajo y de Seguridad Social”, AAVV (PUMER BELTRÁN, N. Coord.), *La responsabilidad laboral del empresario: siniestralidad laboral*, Bomarzo, Albacete, 2006, pág. 19: “Aunque en los orígenes de la seguridad social estuviese la responsabilidad por el accidente de trabajo y el aseguramiento frente al mismo, es evidente que hoy la seguridad social constituye en general un sistema de prestaciones públicas ante situaciones de necesidad protegidas que escapa a su consideración como un supuesto de responsabilidad empresarial”; Cfr. RODRÍGUEZ PIÑERO, M., *El derecho de daños y la responsabilidad por accidente de trabajo*, *Relaciones Laborales*, Tomo I, 2003, págs. 24 y 27.

Seguridad Social, es decir, cuando ha incumplido sus obligaciones de afiliación, alta o cotización de los trabajadores a su servicio conforme a las exigencias legalmente establecidas. Por tanto, en este primer supuesto, la responsabilidad empresarial del abono de las prestaciones de Seguridad Social –de todo el montante de tales prestaciones o tan sólo de una parte, dependiendo del tipo de incumplimiento empresarial– a aquellos de sus trabajadores que sufran una contingencia profesional, deriva no de haber incumplido alguna de sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, sino del incumplimiento de alguna de sus principales obligaciones de Seguridad Social. En este supuesto, lógicamente, el empresario no sólo será el responsable directo del pago de las prestaciones de Seguridad Social que correspondan a sus trabajadores o sus causahabientes por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional sufridos, sino también, lógicamente, de la responsabilidad correspondiente ante los poderes públicos (será objeto de una sanción administrativa por el incumplimiento de sus obligaciones en materia de Seguridad Social, además, claro está, de tener que cumplir con las obligaciones de afiliación y alta de los trabajadores desde la fecha del inicio de su relación laboral y/o con la de ingresar las cantidades correspondientes a las cotizaciones dejadas de abonar por tales trabajadores).

El segundo grupo de supuestos se refiere, en cambio, a cuando el empresario ha incumplido dos concretas obligaciones de seguridad y salud en el trabajo que se consideran especialmente importantes en atención a que su inobservancia es muy probable que llegue a provocar la producción de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional a los trabajadores afectados por dicho incumplimiento. Los incumplimientos empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo que, si dan lugar a las contingencias profesionales, hacen surgir, además de otras posibles clases de responsabilidad (administrativa, penal, civil, etc.), la responsabilidad directa del propio empresario incumplidor del pago de las prestaciones de Seguridad Social que, conforme a lo establecido en el TRLGSS, tengan derecho a percibir los trabajadores que han sufrido el daño profesional, son dos:

a) El incumplimiento de la obligación de la orden de paralización colectiva en el supuesto de riesgo grave e inminente (art. 195 TRLGSS) dada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social según lo previsto en los arts. 9.1 f) y 44 LPRL. Este incumplimiento se equipara expresamente en el TRLGSS al incumplimiento empresarial de aseguramiento con el sistema de Seguridad Social de las contingencias profesionales y, por ello, se le anuda la misma consecuencia jurídica. Se considerará que existe incumplimiento, tanto cuando el empresario no observe inicialmente la orden de paralización colectiva, como cuando lo que sucede es que, habiendo acatado tal orden en un principio, reanuda al actividad laboral de los trabajadores afectados por la misma antes

de haber adoptado las medidas necesarias para prevenir esa cualificada clase de riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

b) El incumplimiento empresarial de su obligación de realizar los reconocimientos médicos previos o periódicos de sus trabajadores cuando éstos ocupen puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional (art. 197.2 TRLGSS).

Finalmente, también cabe que, en caso de que el empresario en la producción del accidente de trabajo o de la enfermedad profesional haya incurrido en responsabilidad civil o penal, los organismos sanitarios competentes del Estado o de la Comunidad Autónoma correspondiente que hayan prestado la asistencia sanitaria necesaria a los trabajadores afectados por tales contingencias profesionales puedan exigir al empresario el importe del coste de dicha asistencia (art. 127.3 LGSS).

### ***2.2.2. El recargo de prestaciones de Seguridad Social***

Dentro de las responsabilidades empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo se encuentra la que consiste en pago del “recargo de prestaciones de Seguridad Social”, que en la actualidad se encuentra regulada en el art. 123 TRLGSS, pero que goza de una larga tradición en nuestro ordenamiento.

Se prevé única y exclusivamente para el supuesto en que el trabajador o trabajadores sufran un accidente de trabajo o una enfermedad profesional de acuerdo con la definición que de estas dos clases de daño profesional ofrecen, respectivamente, los ya reseñados arts. 115 y 116 TRLGSS, cuando tales daños se produzcan *“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 de seguridad generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de las características y la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”*. Dada la definición normativa del supuesto de hecho que desencadena este tipo de responsabilidad empresarial –cuya redacción es anterior a la de la LPRL–, se puede concluir que, con carácter general, la misma surgirá cuando el empresario haya incumplido, teniendo en cuenta el tipo de riesgos laborales existentes y su magnitud y las características concretas de los trabajadores afectados por tales riesgos, las obligaciones de seguridad necesarias para prevenir tales riesgos y, en consecuencia, proteger de manera eficaz a sus trabajadores frente a los mismos, tal y como le exige la normativa preventiva en vigor y, además, ese incumplimiento sea la causa de que el trabajador sufra un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Así, pues, se exige una relación de causalidad entre el incumplimiento empresarial de sus obligaciones preventivas y daño

profesional sufrido por el trabajador, de manera que si a pesar de concurrir un incumplimiento empresarial de alguna de sus obligaciones de seguridad y un resultado dañoso sobre la vida, la integridad física o psíquica o la salud de alguno de sus trabajadores, tal relación de causa-efecto entre uno y otro hecho no existe (por ejemplo, porque la producción del accidente o la enfermedad de carácter profesionales se deba a la concurrencia de fuerza mayor o caso fortuito, o a la conducta imprudente del propio trabajador accidentado o de un tercero distinto del empresario), esta clase de responsabilidad empresarial no surgirá.

La específica clase de responsabilidad establecida en el art. 123 TRLGSS se traduce en la obligación del empresario incumplidor de las obligaciones de seguridad que le corresponden y causante del daño profesional de pagar a su cargo al trabajador accidentado una cantidad económica por un importe que oscilará entre un 30 y el 50 por ciento –en función de la gravedad del incumplimiento empresarial–, de las prestaciones económicas de Seguridad Social que en cada caso le corresponda percibir a aquél o a sus causahabientes. Es decir, se obliga al empresario infractor y causante del daño profesional a pagar directamente a los beneficiarios de las prestaciones de Seguridad Social a que los daños profesionales den origen un recargo sobre tales prestaciones. En principio, se trata de una indemnización destinada a ser percibida por los propios perjudicados por el daño profesional. Pero si el trabajador afectado por el accidente o la enfermedad profesionales fallece y no existe ningún beneficiario que pueda percibir la prestación correspondiente de Seguridad Social, el empresario infractor no se exime del pago de este recargo, ya que, en tal supuesto, deberá ingresar el importe correspondiente en la Tesorería General de Seguridad Social.

Según dispone expresamente el número 2 del art. 123 del TRLGSS, la responsabilidad del pago del recargo de prestaciones de Seguridad Social recaerá directamente sobre el “*empresario infractor*” y no podrá ser objeto de ninguna clase de aseguramiento por su parte, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

A tenor de esta regulación, en primer término, hay que precisar qué debe entenderse concretamente a estos efectos por “*empresario infractor*”. Tradicionalmente se ha entendido por tal, única y exclusivamente, aquel que ha realizado el incumplimiento de las obligaciones preventivas a consecuencia del cual se ha producido el resultado luctuoso para la vida, la integridad personal o la salud de los trabajadores afectados. Siendo así, no cabría que, en caso de concurrencia empresarial, se impusiera el pago del recargo de prestaciones de Seguridad Social a otro empresario distinto de aquel que con su comportamiento incumplidor provocó el daño profesional, tanto si el daño se ha producido a un trabajador propio como ajeno. Sin embargo, en estos supuestos

la jurisprudencia a veces ha estimado la existencia de responsabilidad solidaria entre los distintos empresarios involucrados.

En segundo lugar, se establece la prohibición expresa de que el empresario pueda asegurar esta clase de responsabilidad de cualquier forma transmitiéndola a un tercero. Tan es así, que gran parte de la doctrina ha estimado que en caso de insolvencia empresarial ni siquiera resultaría de aplicación el principio general de nuestro sistema de Seguridad Social de "*automaticidad*" en el pago de las prestaciones,<sup>45</sup> ya que, conforme al tenor literal del art. 123.2 TRLGSS, en todo caso, el único responsable del abono del recargo de prestaciones es el empresario incumplidor de sus obligaciones preventivas. Sin embargo, los Tribunales en muchas ocasiones, con fundamento en el fin protector del sistema de Seguridad Social, han estimado lo contrario.

En relación a esta cuestión de la prohibición total al empresario de asegurar esta clase de responsabilidad, la promulgación y entrada en vigor de la LPRL abrió un debate derivado de la previsión contenida en su art. 15.5 y que de manera general prevé que el empresario pueda concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo. Se planteó en el seno de la doctrina si esta previsión del art. 15.5 LPRL introducía con carácter general en nuestro Derecho la posibilidad de asegurar cualquier responsabilidad en materia de seguridad y salud en el trabajo de carácter indemnizatorio, incluido el recargo de prestaciones y, por tanto, en cuanto ley posterior, derogaba de forma implícita la prohibición expresa de aseguramiento de este recargo establecida en el TRLGSS de 1995. Aunque no existe unanimidad al respecto, la postura mayoritaria, asumida también por la jurisprudencia, es que el recargo de prestaciones continúa siendo inasegurable de cualquier modo, ya que para que la previsión expresa del art. 123.2 TRLGSS se pueda entender modificada, no basta con una referencia tan abstracta como la del art. 15.5 LPRL, sino que se necesita una más explícita y contundente.

Esta responsabilidad se impone de oficio al empresario infractor mediante resolución administrativa expresa del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) a instancia del Inspector de Trabajo y Seguridad Social actuante. La resolución administrativa a través de la cual se impone el recargo, y en la cual se fijará la cuantía específica del mismo (el porcentaje aplicable entre el mínimo y el máximo legalmente fijado) es impugnabile ante la jurisdicción del orden social (art. 2 a) y 2 b) LPL).

---

<sup>45</sup> En virtud del cual, cuando es el empresario el obligado jurídicamente a pagar las prestaciones de Seguridad Social devengadas por el trabajador, pero si tal empresario resulta insolvente, las mismas deben ser anticipadas por el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS).

El recargo de prestaciones ha sido quizás el tipo de responsabilidad empresarial por daños profesionales más estudiado por la doctrina. Ello se debe principalmente a que, a tenor de su régimen jurídico positivo actual, no está clara cuál es su verdadera naturaleza jurídica, debatiéndose si se corresponde con la de una indemnización, con la de una sanción, o bien ostenta una naturaleza mixta. Este debate, más allá de constituir una simple discusión de carácter dogmático, tiene importantes repercusiones de índole práctica, sobre todo a la hora de determinar su compatibilidad con otras posibles responsabilidades en las que simultáneamente pueda incurrir el empresario como consecuencia del incumplimiento de sus obligaciones preventivas. Aunque, ciertamente, existen argumentos jurídicos para defender cualquiera de las tres posturas apuntadas, la postura mayoritaria ha defendido su carácter de sanción administrativa, basándose, sobre todo, en que no resulta asegurable, y en que, aunque inicialmente dicho recargo va a parar a los sujetos beneficiarios de las prestaciones de Seguridad Social perjudicados por el daño profesional acaecido, si tales beneficiarios no existiesen, el empresario igualmente se encuentra obligado a ingresar el capital coste del mismo en la Tesorería General de la Seguridad Social. El principal obstáculo a esta posición defensora de la naturaleza sancionadora del recargo de prestaciones se encuentra en que ya el propio apartado tercero del art. 123 TRLGSS dispone que este tipo específico de responsabilidad es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción a la normativa preventiva cometida por el empresario (lo cual se reitera en la propia LPRL al disponer en su art. 42.3 que dicho recargo resulta compatible con la responsabilidad administrativa en que pueda incurrir el empresario), ya que, en principio, la imposición de más de una sanción al mismo sujeto, por los mismos hechos y con idéntico fundamento, resultaría contraria al principio constitucional de "*non bis in idem*".

Sea como sea, lo que está perfectamente claro en nuestro ordenamiento en la actualidad es que la responsabilidad empresarial consistente en el pago del recargo de prestaciones económicas de Seguridad Social en los términos concretamente establecidos en el art. 123 TRLGSS, resulta compatible con cualquier otro tipo de responsabilidad en la que simultáneamente pueda incurrir el empresario en materia de prevención de riesgos laborales (administrativa, penal o civil), y que –aunque esto ya no resulta tan obvio– dicha responsabilidad no resulta asegurable.

### **2.2.3. Responsabilidad penal por delitos de lesiones u homicidio**

El incumplimiento –doloso o culposo– por parte del empresario –o de otro sujeto, dado que, como ya se señaló en otro apartado de este trabajo, la responsabilidad penal en todo caso es personal e intransferible– de las obligaciones preventivas que le corresponden, que sea la causa de la producción de

un efectivo resultado dañoso sobre la vida, la integridad personal o la salud de los trabajadores o de un tercero, puede dar lugar a los delitos comunes de resultado por homicidio (art. 142 CP) o lesiones (arts. 147, 149, 150 y 152 CP), o también, en su caso, a las faltas de homicidio (621CP) y de lesiones (arts. 617 y 621 CP). Cuando es el empresario el que incurre en estos tipos delictivos lo más habitual es que lo haga a través de la realización de una conducta imprudente de carácter profesional, la cual, tanto en el delito de homicidio como en el de lesiones, lleva aparejada, además de la pena privativa de libertad correspondiente en cada caso, la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo (por un período de 3 a 6 años en el supuesto de homicidio y de 1 a 4 años en el de lesiones).

A la responsabilidad penal derivada de estos tipos delictivos comunes le resulta de aplicación el mismo régimen jurídico que con carácter general se expuso al analizar la responsabilidad empresarial penal en que podría incurrir en aquellos supuestos en que el tipo no exigía la producción de un efectivo resultado dañoso sobre la persona del trabajador o de un tercero como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

#### ***2.2.4. Responsabilidad civil***

En todos aquellos supuestos en que el empresario haya incumplido alguna de sus obligaciones de seguridad y a consecuencia de ello se produzca algún tipo de daño sobre la vida, la integridad física o psíquica del trabajador, dicho trabajador accidentado o, si él ha fallecido, sus causahabientes, podrán exigir al empresario una indemnización civil por los daños y perjuicios causados. A ella se hace referencia, de manera más o menos explícita, en los arts. 42.1 de la LPRL y en el art. 127 del TRLGSS. No obstante, su régimen jurídico no se encuentra establecido en tales disposiciones de carácter estrictamente laboral, sino que se rige por lo dispuesto en el Código Civil (en adelante, Cc).

Lo primero que hay que señalar es que se trata de una responsabilidad privada, por lo que para que surja resulta absolutamente imprescindible que los propios trabajadores o, como se ha dicho, sus causahabientes si ellos han fallecido por causa del accidente de trabajo o la enfermedad profesional sufrida, reclamen al empresario la indemnización pecuniaria en que este tipo de responsabilidad se traduce.

En segundo término, conviene poner de relieve que los tres elementos requisitos imprescindibles para que el empresario incurra en este concreto tipo de responsabilidad son los siguientes:

– Que el empresario haya incumplido alguna de sus obligaciones preventivas, si bien, como se verá a continuación, también es posible que surja esta responsabilidad aunque no sea el propio empresario el que haya incumplido sus obligaciones, sino que el incumplimiento sea de algún otro trabajador a su servicio.

– Que el trabajador sufra un daño efectivo en su vida, su integridad física o psíquica o en su salud, pueda calificarse este daño o no específicamente como accidente de trabajo o enfermedad profesional a los efectos de la aplicación del TRLGSS.

– Que exista una relación de causalidad inmediata entre el incumplimiento empresarial y el daño producido sobre la persona del trabajador. Ciertamente es, sin embargo, que puede suceder que el resultado dañoso sea consecuencia no sólo del incumplimiento empresarial, sino también, de forma conjunta, en un grado mayor o menor, del propio trabajador accidentado. En este último caso, se estimará una concurrencia de culpas entre el empresario y el propio trabajador, lo cual, si bien no exime al empresario de su propia responsabilidad, sí provocará una disminución en la cuantía indemnizatoria que deberá abonar al trabajador, ya que esa indemnización deberá ser estrictamente proporcional a su grado de participación en la producción del resultado dañoso.

La responsabilidad civil del empresario se traduce en la obligación de abonar una indemnización económica a los trabajadores que hayan sufrido el daño derivado del trabajo como consecuencia de algún incumplimiento por su parte que compense de forma plena todos los daños y perjuicios efectivamente sufridos (el daño emergente y el lucro cesante), tanto materiales como morales. Los órganos jurisdiccionales normalmente aplican para valorar los daños sufridos el mismo baremo que el utilizado para valorar y determinar las indemnizaciones por accidentes de tráfico.<sup>46</sup>

Aunque tradicionalmente ha sido una cuestión muy discutida, en la actualidad, sobre todo después de la LPRL y la consagración del deber de seguridad y salud del empresario como un deber frente a sus trabajadores surgido directamente del contrato de trabajo y además como un deber de prevenir los riesgos que

<sup>46</sup> La cuantificación de estos daños no es nada sencilla, siendo el demandante quien debe determinar la cuantía económica en que cifra los daños sufridos, así como delimitar los criterios para su cálculo. En este ámbito el juzgador dispone de un amplio arbitrio, puesto que nada le compele a seguir los baremos existentes, en especial los previstos en la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación, que, no obstante, puede servir de referencia y de hecho es utilizada frecuentemente por los jueces y tribunales para fijar la cuantía indemnizatoria.

en cada caso afecten a estos “en todos los aspectos relacionados con el trabajo” y “la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de sus trabajadores”, no parece poder albergarse ninguna duda sobre que cuando el empresario incumplidor de tal deber sea el empresario con el que el trabajador accidentado ha celebrado el contrato de trabajo, la responsabilidad civil en que tal empresario incurre tiene una naturaleza jurídica claramente “contractual” (art. 1101 Cc), puesto que ninguna de sus conductas causantes del daño (tanto activas como omisivas) podrá dejar de ser considerada como integrante de aquel deber.<sup>47</sup> Siendo así, consecuentemente, tampoco parece que debiera existir ninguna duda acerca de que la exigencia de este tipo de responsabilidad civil al empresario por el sujeto en cada caso legitimado debería hacerse en el orden social de la jurisdicción y no acudiendo al orden jurisdiccional civil, puesto que el art. 2 a) de la Ley de Procedimiento Laboral establece expresamente que “Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo, salvo lo dispuesto en la Ley Concursal”. Así lo han puesto de manifiesto casi unánimemente tanto la jurisprudencia del orden social<sup>48</sup> como numerosos Autos de la Sala de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo,<sup>49</sup> extendiéndola incluso a aquellos supuestos en los que la responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional deriva de un ilícito penal y no se reclama ante el orden penal de la jurisdicción, sino que se reserva con el objeto de ser reclamada

<sup>47</sup> Mayoritariamente se entiende que el deber que la LPRL impone al empresario de garantizar la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, surgido directamente del contrato de trabajo, se extiende a la aplicación de todas las medidas que sean necesarias y más adecuadas en cada momento para prevenir los riesgos laborales en cada caso existentes, se encuentren o no expresamente previstas en una concreta norma preventiva, lo cual además constituye una manifestación específica de lo establecido en el art. 1104 Cc. Así se señala expresamente en la relevante STS (Sala Cuarta) de 10 de diciembre de 1998. Esta es la postura que también defiende en la actualidad la inmensa mayoría de la doctrina iuslaboralista. A título de ejemplo podemos citar a RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “El derecho de daños y la responsabilidad por accidente de trabajo”, RL, N° 2, 2003, pág. 7; a SEMPERE NAVARRO, A.V., “¿Cuál es la jurisdicción competente para determinar la responsabilidad civil del empresario derivada del accidente de trabajo?” (Comentario a las SSTs de 24 octubre de 1998, 21 de noviembre 1998 y 30 de noviembre 1998), *Aranzadi Social*, Vol. IV, 1998, pág. 2616; y a CALVO GALLEGOS, F. J., “Responsabilidad civil y orden jurisdiccional competentes: ¿el final de una prolongada discusión?”, *Aranzadi Social*, N° 13, 2000, pág. 38.

<sup>48</sup> Sobre todo, a partir de la STS de 6 de octubre de 1989 y en unificación de doctrina a partir de la STS de 24 de mayo de 1994. Vid. destacadamente las SSTs 15 de noviembre de 1990, 20 de junio de 1992, 27 de junio de 1994, 3 de mayo de 1995, 30 de septiembre de 1997, 2 de febrero, 23 de junio y 10 de diciembre de 1998, 17 de febrero y 6 de mayo de 1999, 14 de febrero de 2001 y 7 de febrero de 2003. Un análisis más detallado sobre esta cuestión puede verse en SEMPERE NAVARRO, A. V., “¿Cuál es la jurisdicción competente para determinar la responsabilidad civil del empresario derivada de accidente de trabajo?”, op. cit., págs. 2613-2614.

<sup>49</sup> Entre ellos, y adoptados por unanimidad, los Autos de 23 de diciembre de 1993, de 4 de abril de 1994 y de 10 de junio de 1996, de 27 de junio de 1994, de 10 de octubre de 1994, de 4 de abril de 1995, de 10 de junio de 1996, de 30 de septiembre de 1997, de 24 de diciembre de 1997, de 10 de diciembre de 1998 y de 21 de diciembre de 2000.

posteriormente en un procedimiento específico,<sup>50</sup> y también a aquellos otros en que la responsabilidad civil se imputa no al empresario laboral del trabajador accidentado, sino al empresario principal de una contrata o subcontrata o a la empresa usuaria, sea de forma exclusiva o conjunta con el empresario titular de la empresa contratista o subcontratista o con la ETT con quienes el trabajador hubiera celebrado su contrato de trabajo.<sup>51</sup> No obstante, todavía hoy en la práctica los órganos judiciales del orden civil reclaman en muchos casos su competencia para dirimir este tipo de responsabilidad –aunque existen relevantes excepciones–, apoyándose principalmente en su carácter expansivo y residual y en que se trata de una responsabilidad extracontractual (arts. 1902 y ss. del Cc), es decir, surgida por la vulneración del principio general del Derecho “*alterum non laedere*” o, como mucho, contractual y extracontractual al mismo tiempo.<sup>53</sup>

La cuestión acerca de a qué orden jurisdiccional corresponde la competencia para conocer de la responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo no es en absoluto trivial, ya que los dos órdenes que se disputan la asunción de tal competencia mantienen criterios sustancialmente distintos en relación a algunos de los aspectos más relevantes para su determinación (de forma destacada, sobre la valoración de la culpa y sobre la evaluación económica del daño).<sup>54</sup>

<sup>50</sup> Así, por ejemplo, en las SSTS de 7 de marzo de 1994, de 31 de mayo de 1995, de 22 de enero de 1996, de 29 de julio de 1996, de 10 de septiembre de 1998, de 18 de octubre de 1999. Siendo así, la responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional tan sólo escaparía de la competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social cuando la misma se reclama conjuntamente con la responsabilidad penal, en cuyo caso el orden competente única y exclusivamente será el penal, tanto en la instancia como en posteriores fases de recurso.

<sup>51</sup> Así lo han admitido, entre otras, las SSTS (social) de 2 de febrero de 1998 y de 1 de diciembre de 2003.

<sup>52</sup> Ejemplos de sentencias del orden civil que estiman la incompetencia de este orden para conocer de la responsabilidad civil derivada de daños profesionales son las de 19 de julio de 1989, 2 de octubre de 1994, de 10 de febrero de 1998, de 20 de marzo de 1998, de 24 de octubre de 1998, de 21 de noviembre de 1998, de 30 de noviembre de 1998, de 11 de febrero, de 6 de mayo y de 26 de mayo de 2000 y de 31 de diciembre de 2003. Sobre la evolución de la jurisprudencia civil al respecto (hasta el año 1998), vid. SEMPERE NAVARRO, A.V., “¿Cuál es la jurisdicción competente para determinar la responsabilidad civil del empresario derivada del accidente de trabajo? (Comentario a las SSTS de 24 octubre de 1998, 21 de noviembre de 1998 y 30 de noviembre de 1998)”, *op. cit.*, pág. 2614, el cual concluye que “Al cabo, lo que encontramos –en corto período de tiempo– es una pluralidad de criterios, algunos de ellos verdaderamente contradictorios entre sí, a cuyo través se nos muestra el auténtico debate a que se asiste sobre el tema en el propio seno de la jurisdicción civil. De este modo pueden detectarse hasta tres posiciones distintas: la afirmación de la propia competencia, la admisión de la propia competencia sólo si se reclama por responsabilidad extracontractual frente a quien no era empresario y la remisión del tema a la jurisdicción social por apreciar la incompetencia de la civil”.

<sup>53</sup> *Vid.*, además de otras muchas anteriores, las SSTS (Sala Primera) de 4 de junio de 1993, de 9 de mayo de 1995, de 15 de julio de 1995, de 21 de marzo de 1997, de 12 de mayo de 1997, de 11 de diciembre de 1997, de 30 de octubre de 1998, de 18 de noviembre de 1998, de 17 de febrero y 10 de abril de 1999, de 19 de marzo de 1999, de 13 de julio de 1999, de 21 de diciembre de 1999, de 28 de noviembre y 13 de diciembre de 2001, de 24 de septiembre de 2002, de 29 de mayo, 4 de julio y 1 de octubre de 2003.

<sup>54</sup> Hay que tener en cuenta, además, que también es diferente la posición del trabajador en uno y

Así, respecto a la valoración de la culpa, el orden jurisdiccional civil, partiendo de la consideración de la responsabilidad como extracontractual o aquiliana, viene sosteniendo que, aunque no resulta aceptable una responsabilidad totalmente objetiva, sí es aplicable una responsabilidad cuasiobjetiva, lo cual comporta que la carga de la prueba sobre su diligencia y adecuado cumplimiento de todas sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo –la cual se debe estimar teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto: personas, tiempo, lugar y sector de la realidad social en el que actúa– corresponde al propio empresario y no al trabajador accidentado (es decir, se aplica la inversión de la carga de la prueba). En cambio, en el orden social se ha venido entendiendo que para la declaración de la responsabilidad civil del empresario por los daños profesionales sufridos por algún trabajador a su servicio, dado que en materia de accidentes de trabajo ya se ha establecido la responsabilidad objetiva de Seguridad Social, debe excluirse la idea de mero riesgo de la actividad productiva y, en consecuencia, se exige la prueba fehaciente del incumplimiento culpable del empresario por parte de los que lo aleguen, es decir, se exige un mayor nivel de culpabilidad (que no se presume) y, por tanto, tampoco se aplica la regla de la inversión de la carga de la prueba. Siendo así, el empresario quedará excluido de responsabilidad tan sólo en los supuestos de caso fortuito o de fuerza mayor –según lo previsto en el art. 1105 Cc– o cuando el daño haya sido causado exclusivamente por el comportamiento imprudente de la víctima.

Y en cuanto a la valoración económica del daño y a la cuantificación de la indemnización reparadora, tampoco son coincidentes las posturas de los órdenes jurisdiccionales civil y social, al menos hasta fechas recientes. En todo caso, la indemnización civil se fijará atendiendo a la entidad de los daños y perjuicios concretamente producidos.<sup>55</sup> Aunque sobre esta cuestión profundizaremos más adelante, lo más habitual viene siendo que los órganos judiciales civiles entiendan que la cantidad que corresponde al trabajador accidentado por la responsabilidad civil derivada de ese daño profesional sufrido a consecuencia de un incumplimiento imprudente de su empresario es totalmente independiente de las prestaciones que haya recibido conforme a la legislación vigente en materia de Seguridad Social y del recargo de prestaciones regulado en el art. 123 TRLGSS, es decir, que las cantidades recibidas por uno y/u otro con-

---

otro orden jurisdiccional en lo referente al beneficio de justicia gratuita: en el orden social goza de tal beneficio "*ipso iure*", mientras que en el orden civil para gozar del mismo es preciso que lo solicite y que le sea expresamente reconocido, lo cual se haya condicionado a que cumpla con los requisitos exigidos por la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita. Como se sabe, el tratamiento de la condena en costas es diferente dependiendo de si se goza o no de la prerrogativa de justicia gratuita.

<sup>55</sup> Conforme al art. 1106 Cc, la indemnización debe comprender no sólo el valor de la pérdida que se haya producido, sino también la ganancia dejada de obtener por el acreedor, gozando el juez de una importante facultad de moderación (art. 1103 Cc).

cepto, no se deben tener en cuenta a la hora de fijar la indemnización civil por los daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, si bien es cierto que cada vez son más abundantes las resoluciones en las que las que el importe de las prestaciones de Seguridad Social percibido por los trabajadores es detráido del monto de la indemnización civil concedida al trabajador; en cambio, la posición predominante en el ámbito social de la jurisdicción es diversa: por una parte, se estima con carácter general que las cantidades percibidas por el trabajador o sus causahabientes en concepto de prestaciones de Seguridad Social sí se deben tener en cuenta a la hora de calcular la indemnización civil, ya que tales prestaciones ya contribuyen también a resarcir a aquellos por los daños y perjuicios sufridos a consecuencia del accidente o de la enfermedad profesional; y, por otra, coincidiendo en ello con el orden civil, sobre todo a partir de la STS de 2 de octubre de 2000, estiman que las cantidades que, en su caso, se hayan percibido por el accidentado o sus familiares en concepto de recargo de prestaciones de Seguridad Social son independientes y no se deben computar a efectos del cálculo de la indemnización civil debido a que el recargo no tiene una finalidad indemnizatoria, sino sancionadora y preventiva de futuros incumplimientos empresariales de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.

El hecho de que, como se acaba de señalar, los órganos jurisdiccionales civiles apliquen un criterio de culpa cuasiobjetivo y suelen conceder indemnizaciones más elevadas al no tener en cuenta el resto de cantidades percibidas por los trabajadores, ha provocado que los trabajadores acudan mayoritariamente al orden jurisdiccional civil y no al social para reclamar las indemnizaciones por daños y perjuicios derivadas del accidente de trabajo o la enfermedad profesional sufridos. No obstante, hay que reseñar que la tramitación de los procedimientos ante los órganos jurisdiccionales del orden civil resulta bastante más lenta que ante los del orden jurisdiccional social, lo cual también debe ser tenido en cuenta por los trabajadores antes de tomar la decisión sobre a cuál de los dos órdenes acudir.

Cuando el sujeto directamente causante del daño profesional haya sido otro trabajador de la empresa en y durante el ejercicio de sus funciones laborales en ella, el empresario, conforme a lo establecido en el art. 1903 Cc, será responsable directo y solidario con aquél frente al trabajador o trabajadores accidentados o a sus causahabientes, salvo que consiga probar que actuó con toda la diligencia posible para prevenir el daño, es decir, cuando ni siquiera se le pueda imputar una culpa "in vigilando" ni "in eligendo", lo cual es muy difícil que suceda en la práctica. Para que resulte de aplicación el art. 1903 Cc se requiere no sólo que exista una relación jerárquica entre el empresario y el trabajador, sino también la acreditación de la culpa o negligencia en el trabajador dependiente. En virtud de lo dispuesto en el art. 1903 Cc, el trabajador accidentado o sus causahabientes se podrán dirigir inicialmente tanto al trabajador o a los

trabajadores incumplidores que le causaron el daño como directamente a su empresario. Si la reclamación de la indemnización civil se efectúa al empresario y el juez la concede, éste deberá pagarles la indemnización correspondiente, sin perjuicio de que después pueda repercutir el importe de dicha indemnización a aquellos trabajadores a su servicio directamente causantes del daño (así se prevé en el art. 1904 Cc).

Como se acaba de poner de relieve, a tenor de la regulación establecida en el art. 1903 Cc, el empresario será responsable directo e inmediato de las indemnizaciones civiles por los daños causados por los trabajadores a su servicio cuando los actos causantes del daño vengan referidos al ejercicio de las funciones que les corresponden en la empresa o que le hayan sido encomendadas directamente por el empresario, por lo cual no existe ninguna duda de que tal extensión de responsabilidad se producirá cuando los incumplidores de tales obligaciones sean los trabajadores designados para realizar labores preventivas en la empresa o bien los trabajadores integrados en un servicio de prevención propio de la empresa, ya que en ambos casos los sujetos infractores son trabajadores a todos los efectos del empresario, por encontrarse vinculados con él directamente por la relación jurídico-laboral. En cambio, en el caso de que el incumplimiento inmediato de la obligación causante del daño a los trabajadores sea imputable a un servicio de prevención ajeno, no se puede entender aplicable el art. 1903 Cc, ya que se trata de una entidad ajena a la empresa no vinculada con ella a través de una relación jurídica de naturaleza laboral sino mercantil llamada “concierto” (art. 20.1 RSP). Siendo así, el empresario podrá responder civilmente por sus propios incumplimientos, pero no por los cometidos por el servicio de prevención ajeno o externo con el que, en su caso, haya concertado su actividad preventiva –toda o parte de la misma–. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos, así, pues, responderán directamente de los daños y perjuicios causados por el inadecuado cumplimiento de las funciones de prevención de riesgos laborales que, a tenor del concierto suscrito con el empresario, deban realizar en la empresa con el fin de que el empresario pueda cumplir con su deber de garantizar la eficaz protección de sus trabajadores frente a los riesgos laborales.<sup>56</sup>

La responsabilidad civil, al no tener una naturaleza sancionatoria sino eminentemente reparadora, no es una responsabilidad personalísima ni intransferible

<sup>56</sup> No se olvide que según dispone el art. 17 b) RSP, las entidades especializadas que pretendan actuar como servicio de prevención ajeno deberán cumplir, entre otra serie de requisitos, el de “Constituir una garantía que cubra su eventual responsabilidad”, garantía que, conforme a lo establecido en el art. 23 d), se traduce en la obligación de suscribir una póliza de seguro por una cuantía mínima de 200 millones de pesetas (1.202.024, 21 euros), la cual se debe actualizar anualmente en función del índice de precios al consumo (IPC), pero sin que dicha cuantía constituya un límite a la responsabilidad civil en que pueda incurrir el servicio de prevención ajeno.

en absolutamente ningún supuesto, por lo cual resulta puede ser asegurada por el empresario con un tercero (art. 15.5 LPRL).

Para finalizar hay que tener en cuenta que toda responsabilidad penal siempre lleva aparejada una responsabilidad civil. Este tipo de responsabilidad civil por los daños causados por el sujeto que cometió el ilícito penal se regula en los arts. 109 a 126 CP<sup>57</sup> y se puede dirimir en el propio proceso judicial penal o bien en un juicio posterior ante los órganos judiciales civiles (art. 109.2 CP) –obviamente, se entiende que en uno u otro tipo de proceso judicial de manera alternativa, pero no en ambos conjunta o sucesivamente–.

La responsabilidad civil derivada de un hecho tipificado como ilícito penal responde también a la regla general ya aludida con anterioridad de no tener un carácter personalísimo e intransferible, y precisamente debido a ello, puede inicialmente recaer sobre un sujeto distinto del sancionado penalmente. Siendo así, el empresario, en primer lugar, será responsable civil directo por los daños causados a sus trabajadores –o a trabajadores de otras empresas o a terceros no trabajadores, por ejemplo, a trabajadores autónomos– por las acciones u omisiones propias en materia de prevención de riesgos laborales que sean constitutivas de delito o falta; y en segundo lugar, según lo dispuesto en los números 3 y 4 del art. 120 CP, será responsable civil subsidiario, en defecto de los que lo sean criminalmente, por los delitos o faltas que, por un lado, hayan cometido sus directivos, administradores, dependientes o empleados cuando éstos además hayan infringido reglamentos de policía o disposiciones relacionadas con el hecho punible (en este caso, disposiciones de la normativa preventiva) de manera que el daño no se hubiera producido sin dicha infracción, y, por otro, también por los cometidos por sus empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios. Es decir, al igual que sucede en la responsabilidad civil por daños regulada en el Cc, el empresario deberá responder civilmente sólo por aquellos actos delictivos cometidos por sus trabajadores o sus representantes cuando los mismos los hayan realizado en cumplimiento de las funciones que en cada caso les correspondan como tales representantes o trabajadores de la empresa, pero, a diferencia de aquélla, la responsabilidad civil empresarial derivada de un ilícito penal cometida por un sujeto dependiente de él ha sido jurídicamente configurada como una responsabilidad subsidiaria, de modo que al empresario única y exclusivamente se le podrá exigir cuando los trabajadores a su servicio declarados judicialmente como responsables penales no puedan por sí mismos hacer frente al pago del importe de la indemnización civil aparejada al ilícito penal por el que han resultado condenados.

<sup>57</sup> En particular, el art. 116 CP prescribe que “toda persona responsable de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivasen daños y perjuicios”.

### ***2.2.5. Responsabilidad por lesión del derecho constitucional (fundamental) del trabajador a su vida y a su integridad física y moral.***

Cuando el trabajador sufre algún tipo de daño derivado del trabajo a consecuencia del incumplimiento empresarial de alguna de sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, o incluso cuando no se llega a producir tal clase de daño de manera efectiva pero, sin embargo, se encuentra expuesto a causa de tal incumplimiento empresarial a un riesgo calificable de “grave e inminente” de acuerdo a la definición que de tal clase de riesgo proporciona el art. 4.4° de la propia LPRL, dicho trabajador ya no solamente está siendo objeto de una lesión a su derecho subjetivo a disfrutar de una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo –que, según la LPRL (números 1 y 2 del art. 14) se traduce en un derecho de protección en particular frente a los riesgos a los que en cada caso se encuentre expuesto en el cumplimiento de su prestación laboral de servicios, por lo que su lesión se produce como consecuencia inmediata del incumplimiento por parte de su empresario de cualquiera de sus obligaciones preventivas–, sino que, además, está experimentando la lesión efectiva de su derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral, consagrado con carácter general a favor de todas las personas, independientemente de cualquier otro requisito o condición, en el art. 15 de nuestra Constitución de 1978.

Hay que tener en cuenta que el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y el derecho a la vida y a la integridad física y moral no son el mismo derecho, sino que, a pesar de encontrarse íntimamente relacionados, son dos derechos distintos y perfectamente diferenciados:<sup>58</sup> el primero es un derecho específicamente laboral –exclusivamente de los trabajadores en el trabajo– y de creación y configuración legal, y en la actualidad se traduce en una protección de la vida, la integridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos laborales y no sólo frente a los daños; el segundo, en cambio, es un derecho general de naturaleza constitucional<sup>59</sup> atribuido a todas las personas en todos los ámbitos –incluido el específico ámbito laboral–, que se traduce en una protección frente a los

<sup>58</sup> Así lo puso claramente de manifiesto la STC 129/1989, de 17 de julio, al decir que el derecho constitucional a la vida e integridad física, que es un derecho absoluto y no relativo y que “la Constitución garantiza como ciudadano al trabajador”, es distinto del derecho de crédito que, en el marco del contrato de trabajo, se ha atribuido al trabajador a una protección eficaz frente a los riesgos derivados del trabajo, del que se deriva la consideración del empresario como “deudor de seguridad”.

<sup>59</sup> Y además, dada su ubicación en nuestra Norma Fundamental (en la sección primera del capítulo II de su Título I) es un derecho de carácter “fundamental”, por lo que vincula de manera directa inmediatamente a todos los poderes públicos y a todos los sujetos privados sin necesidad de que haya una norma legal que lo desarrolle y, además, goza del máximo nivel de garantía y tutela previstas en nuestro ordenamiento jurídico para los derechos, establecidas en el art. 53.1 CE.

daños efectivos sobre los bienes jurídicos de la persona relativos a la vida y a la integridad física y moral, y también, según doctrina del Tribunal Constitucional, a que tales bienes de la personalidad ni siquiera se lleguen a encontrar expuestos a un riesgo grave e inminente,<sup>60</sup> por lo cual, para estimar su lesión no basta la exposición de tales bienes jurídicos a un riesgo laboral, sino que es requisito imprescindible la producción de un daño efectivo sobre los mismos o, como se acaba de señalar, al menos su exposición a un riesgo grave e inminente. Siendo así, cuando el trabajador no sólo se encuentre expuesto a riesgos laborales, sino que sufra algún tipo de daño derivado de tales riesgos laborales –o al menos se encuentre expuesto a un riesgo calificable de grave e inminente– y ello se deba a un incumplimiento por parte del empresario de su deber de seguridad, podrá acudir a los órganos jurisdiccionales<sup>61</sup> competentes

<sup>60</sup> Vid. las SSTC 120/1990, de 20 de junio; 215/1994, de 14 de julio; 35/1996, de 11 de marzo; 207/1996, de 15 de diciembre; 119/2001, de 24 de mayo, y 5/2002, de 14 de enero, en las que se dispone que el ámbito constitucionalmente garantizado del derecho fundamental a la integridad física y moral viene referido a la protección de la "inviolabilidad de la persona, no sólo contra ataques dirigidos a lesionar su cuerpo o espíritu, sino también contra toda clase de intervención en esos bienes que carezca del consentimiento de su titular". Además, concretamente en la STC 119/2001, de 24 de mayo, siguiendo la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Sentencias de 21 de febrero de 1990, caso Powell y Raymer contra Reino Unido; de 9 de diciembre de 1994, caso López Ostra contra el Reino de España, y de 19 de febrero de 1998, caso Guerra y otros contra Italia) se establece que "habida cuenta que nuestro texto constitucional no consagra derechos meramente teóricos o ilusorios, sino reales y efectivos (STC 12/1994, de 17 de enero, FJ 6), se hace imprescindible asegurar su protección no sólo frente a las injerencias ya mencionadas, sino también frente a los riesgos que puedan surgir en una sociedad tecnológicamente avanzada (...). En efecto, si bien es cierto que no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del art. 15 CE, sin embargo cuando los niveles de saturación acústica que deba soportar una persona, a consecuencia de una acción u omisión de los poderes públicos, rebasen el umbral a partir del cual se ponga en peligro grave e inmediato la salud, podrá quedar afectado el derecho garantizado por el art. 15 CE". Por su parte, la última sentencia reseñada, la STC 5/2002, de 14 de enero, citando a todas las anteriores, expresa que "el derecho fundamental a la vida, en cuanto derecho subjetivo, da a sus titulares la posibilidad de recabar el amparo judicial o, en su caso, de este tribunal, frente a toda actuación de los poderes públicos que amenace su propia vida, siempre, naturalmente, debemos añadir ahora, que tal amenaza revista una determinada intensidad. De manera análoga, hemos señalado (...) que el derecho a la salud, o mejor aún, el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal, queda comprendido en el derecho a la integridad personal del art. 15 CE, si bien no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del derecho fundamental a la integridad física y moral, sino tan sólo aquel que genera un peligro grave y cierto para la misma".

<sup>61</sup> La jurisprudencia sobre el ejercicio de derechos fundamentales en las empresas y centros de trabajo es muy abundante, y ello, seguramente, debido a dos motivos principales: porque el trabajo constituye uno de los aspectos esenciales de la existencia humana, y porque las ocasiones de lesión de tales derechos son frecuentes en la vida profesional. Así, entre muchas otras, las SSTC 120/1983, 18/1984, 88/1985, 6/1988, 177/1988 o 129/1989, 126/1990, 99/1994, 6/1995, 4/1996, 106/1996, 186/1996, 204/1997, 1/1998, 197/1998, vienen a sentar la doctrina de que los ciudadanos no son sólo titulares de los derechos fundamentales en relación con los poderes públicos, dado que en un Estado Social de Derecho como el que se consagra en el art. 1.1 CE, no puede entenderse con carácter general que el titular de tales derechos no lo sea en la vida social. Los derechos fundamentales obligan, sin distinción, a todos los ciudadanos y, por consiguiente, también en el marco de las relaciones constituidas en los distintos órdenes de la vida social, entre ellos, por supuesto y de manera destacada, en las relaciones laborales. Los argumentos que justifican la eficacia de los derechos fundamentales tanto frente a los poderes públicos como en las relaciones sociales privadas se encuentran en la necesidad de limitar ya no sólo el enorme poder del Estado, sino también, el de otros poderes sociales de influencia creciente

del orden social contra el empresario exigiéndole la responsabilidad derivada de la vulneración de su derecho fundamental a la integridad física y moral. El trabajador, si decide utilizar esta vía, deberá tramitar su reclamación judicial a través de una modalidad procesal específica, de carácter preferente y sumario, denominada "De tutela de la libertad sindical y de los demás derechos fundamentales" (arts. 175 y siguientes de la LPL). La sentencia que resuelva tal clase de procedimiento judicial por lesión del derecho fundamental del trabajador a la vida y a su integridad física y psíquica declarará la existencia o no de la vulneración denunciada. En caso de que estime la lesión, declarará, en primer lugar, la nulidad radical de la conducta del empleador; a continuación ordenará el cese inmediato del comportamiento lesivo y la reposición de la situación al momento anterior a producirse el mismo; finalmente, la resolución judicial establecerá la indemnización que en el caso concreto sirva para reparar al trabajador –o a sus derechohabientes– de las consecuencias derivadas del acto empresarial que le causó el daño profesional (art. 180.1 LPL).

En el supuesto de que en las diversas instancias los órganos jurisdiccionales no hayan resarcido esa lesión a su derecho fundamental, el trabajador podrá hacer uso, agotada la vía judicial ordinaria, del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional (art. 53.3 CE).

### **3. El régimen de compatibilidad entre las distintas responsabilidades empresariales**

A nivel jurídico positivo existen varias referencias al régimen de compatibilidades e incompatibilidades entre las diferentes responsabilidades en las que puede incurrir de manera simultánea el empresario como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones preventivas que tiene atribuidas como parte del contenido de su deber de garantizar una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Destacadamente las alusiones al respecto se encuentran recogidas en los siguientes preceptos: en el art. 42.3 LPRL, que se refiere a la compatibilidad de la responsabilidad administrativa con la responsabilidad civil por daños y con la correspondiente al recargo de prestaciones de Seguridad Social; en el art. 3 de la LISOS, que se refiere a la concurrencia

---

en las sociedades avanzadas. Y ello debido a que junto a la tradicional e histórica amenaza potencial contra las libertades que son y han sido los poderes públicos, surgen en la actualidad poderes económicos y sociales fácticos que pueden ser más peligrosos y atentatorios contra tales derechos que el propio Estado, con lo cual a estos efectos se puede afirmar que las diferencias entre poderes públicos y poderes privados, a este respecto, se han desvanecido. Siendo esto así, la protección de los derechos fundamentales quedaría muy incompleta si la misma se efectuara únicamente hoy, dada la realidad socio-económica, frente a los poderes de naturaleza pública.

de las responsabilidades de tipo administrativo y penal en el ámbito laboral con carácter general; en el art. 43.1 también de la LISOS, que establece la compatibilidad de la responsabilidad administrativa con las demás que puedan ser exigibles al sujeto en cuestión, de acuerdo con los preceptos de la Ley General de Seguridad Social y de sus disposiciones de aplicación y desarrollo; y en el art. 123.3 TRLGSS, que alude, en particular, a la compatibilidad entre el recargo de prestaciones económicas de Seguridad Social con los demás tipos de responsabilidad que puedan derivar en caso de acaecimiento de un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Del conjunto de los preceptos antes aludidos que en nuestro Derecho se refieren de manera expresa a la compatibilidad entre las distintas responsabilidades en las que, en lo que a nosotros nos interesa, puede llegar a incurrir el empresario por causa de la inobservancia de sus obligaciones de prevención de riesgos laborales tal y como las mismas se encuentran reguladas en la normativa preventiva vigente, podemos señalar que la regla general es que todas las posibles responsabilidades que pueden llegar a surgir resultan compatibles entre sí. Es decir, el empresario, si se dan los presupuestos exigidos por el régimen jurídico de cada uno de ellas, deberá responder por todas ellas, salvo una excepción: no resultan compatibles la responsabilidad administrativa y la penal en los casos en que se aprecie "*identidad de sujeto, hecho y fundamento*" (art. 3.1 LISOS). Esta excepción a la regla general de compatibilidad entre las distintas responsabilidades surgidas de los incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo responde plenamente al principio de relevancia constitucional denominado "*non bis in idem*".<sup>62</sup>

Así, pues, según establece el art. 3.1 LISOS, para que las responsabilidades administrativa y penal en las que pueda incurrir el empresario resulten incompatibles entre sí, tiene que producirse una triple identidad:

En primer lugar, una identidad de sujetos. Es decir, que ambas clases de responsabilidad resulten, de acuerdo a su régimen jurídico, imputables al mismo

<sup>62</sup> Vid. STC 159/1985 de 27 de noviembre, que en su FJ 3º declara que "El principio "*non bis in idem*" no aparece consagrado constitucionalmente de manera expresa. Esta omisión textual no impide reconocer su vigencia en nuestro ordenamiento, porque el principio en cuestión (...) está íntimamente unido a los de legalidad y tipicidad de las infracciones recogidas en el artículo 25 de la Norma Fundamental. Es cierto que la norma "*non bis in idem*" no siempre imposibilita la sanción de unos mismos hechos por autoridades de distinto orden, y que los contemplan, por ello, desde perspectivas diferentes, pero no lo es menos que sí impide que por autoridades de distinto orden, y a través de procedimientos distintos, se sancione repetidamente la misma conducta. Semejante posibilidad entrañaría, en efecto, una inadmisibles reiteración en el ejercicio del "*ius puniendi*" del Estado (...) Está claro que, por su misma naturaleza, el principio "*non bis in idem*" sólo podrá invocarse en el caso de duplicidad de sanciones, frente al intento de sancionar de nuevo, desde la misma perspectiva de defensa social, unos hechos ya sancionados, o como medio para obtener la anulación de la sanción posterior".

sujeto, en este caso al empresario. Si bien es cierto que la responsabilidad administrativa será casi siempre imputable al empresario, aunque, en virtud de la previsión del art. 14.4 LPRL, el incumplimiento se deba a conductas ejecutadas materialmente por otros sujetos a su servicio, en cambio, la responsabilidad penal, al ser personalísima, sólo podrá imputarse a aquel sujeto que de forma negligente o dolosa realizara de manera efectiva el comportamiento tipificado como ilícito penal. Siendo así, en el caso de empresarios personas jurídicas, será bastante infrecuente que esta primera identidad pueda darse en la práctica, de modo que en tal caso, por un lado, el empresario persona jurídica será el responsable administrativo del incumplimiento de las obligaciones de seguridad tipificadas como infracciones en la LISOS, y, por otro, el concreto sujeto de la empresa que realice la conducta constitutiva de delito o falta según lo previsto en el CP, el que de forma personal y exclusiva incurrirá en la responsabilidad de naturaleza penal correspondiente.

En segundo lugar, además de una identidad de sujetos, debe producirse una identidad de hechos, es decir, que uno y otro tipo de responsabilidad se imputen al empresario por la misma conducta infractora, lo cual no será inhabitual que suceda, sobre todo en los delitos de resultado.

Y en tercer y último lugar, debe concurrir una identidad de fundamento, la cual sólo existe si con ambos tipos de responsabilidad se intenta cumplir la misma función social. La identidad de fundamento, en general, se da entre la responsabilidad administrativa y la penal, dado que ambas constituyen responsabilidades de naturaleza pública que con carácter general pretenden garantizar el “orden público laboral”: por un lado, castigando la conducta infractora cometida por el daño al interés general que supone, (función punitiva del Derecho público sancionador en general), y por otro, disuadiendo la realización –inicial o futura– de tal tipo de acciones (función preventiva). Esa identidad de fundamento concurre igualmente en relación a los incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo.<sup>63</sup>

En la práctica, no resulta fácil que esta triple coincidencia se produzca, por lo cual la regla de la incompatibilidad entre la responsabilidad penal y la administrativa en materia de seguridad y salud en el trabajo constituye, en realidad, una excepción.

<sup>63</sup> Como afirma ALFONSO MELLADO, C. L., “Manifestaciones de la responsabilidad empresarial en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social”, *op. cit.*, pág. 16: “En un marco con derivaciones jurídico-públicas como el laboral y en el que existe una posición de desigualdad entre empresario y trabajador que lleva a un fuerte incumplimiento de las normas laborales, el compromiso de los poderes públicos con la eficacia del ordenamiento jurídico exige unas respuestas en el orden público frente a posibles incumplimientos empresariales y ciertamente las normas penales y administrativo-sancionadoras contemplan esa responsabilidad”.

Cuando la Administración laboral que estuviera tramitando un expediente sancionador contra un determinado empresario por un presunto incumplimiento por su parte de alguna norma de seguridad y salud en el trabajo tipificada como infracción administrativa en la LISOS, entendiera que esa misma conducta puede constituir al tiempo un ilícito penal, deberá pasar el tanto de culpa al orden jurisdiccional penal o al Ministerio Fiscal, paralizando la tramitación del procedimiento sancionador. Esta paralización será definitiva cuando el órgano jurisdiccional penal aprecie responsabilidad penal del empresario por los mismos hechos y, en consecuencia, dicte una sentencia condenatoria al respecto. En cambio, ese procedimiento sancionador continuará una vez que, o bien el órgano jurisdiccional del orden penal sobresea al empresario de los delitos imputados por tal conducta tipificada al tiempo como infracción administrativa, o bien absuelva al empresario de los delitos imputados mediante el pronunciamiento de una sentencia absolutoria (apdos. 2, 3 y 4 del art. 3 LISOS).

También se ha planteado, tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, si la compatibilidad expresamente admitida por la normativa en vigor entre el recargo de prestaciones y la responsabilidad administrativa (arts. 42.3 LPRL y 123.3 TRLGSS y 43.1 LISOS) y aplicada de manera generalizada por todos los operadores jurídicos, no resulta, en realidad, vulneradora del principio constitucional "*non bis in idem*", dado que, según se interpreta mayoritariamente, el recargo de prestaciones regulado en el art. 123 TRLGSS ostenta una naturaleza jurídica sancionadora. El argumento que se trae a colación para justificar esta compatibilidad entre estas dos sanciones públicas es que, si bien existe identidad de sujeto y de hechos por los que se imputan ambas clases de responsabilidad, sin embargo, no existe identidad de fundamento: mientras que la sanción administrativa intenta ante todo proteger el interés social en que no se lleguen a producir incumplimientos de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, de modo que así se logre reducir la siniestralidad laboral y, paralelamente, alcanzar un mayor nivel de seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, a través del recargo se pretende principalmente proteger el interés del trabajador accidentado o de sus causahabientes agravando la responsabilidad empresarial en el caso de que el daño profesional se deba, precisamente, a un incumplimiento empresarial, es decir, constituye un "plus" respecto a la sanción administrativa cuando el resultado luctuoso llega a producirse.<sup>64</sup>

<sup>64</sup> Sobre esta cuestión, vid. nuevamente la STS de 2 de octubre de 2000 (en unificación de doctrina), que sienta la siguiente doctrina: "La finalidad del recargo en una sociedad en la que se mantienen unos altos índices de siniestralidad laboral, es la de evitar accidentes de trabajo originados por infracciones empresariales de la normativa de riesgos laborales, imputables, por tanto, al "empresario infractor", el que de haber adoptado previamente las oportunas medidas pudiera haber evitado el evento dañoso acaecido a los trabajadores incluidos en su círculo organizativo (...) Se pretende impulsar coercitivamente de forma indirecta el cumplimiento del deber empresarial de seguridad, incrementando específicamente sus responsabilidades con el propósito de que a la empresa no le resulte menos gravoso indemnizar

Además del problema de "compatibilidad" en sentido estricto entre los distintos tipos de responsabilidad en que puede incurrir el empresario por el incumplimiento de sus obligaciones preventivas, adicionalmente se plantea un problema de "independencia" entre aquellas clases de responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo para cuyo surgimiento se exige que se haya producido un daño profesional efectivo y que se materializan en la percepción por parte del trabajador o de sus derechohabientes de una cantidad económica. Esta cuestión de la "independencia" se suscita, en concreto, entre las prestaciones de Seguridad Social derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional –que siempre tienen un carácter tasado–, el recargo de prestaciones y las indemnizaciones derivadas de responsabilidad civil que recibiera el trabajador accidentado o sus causahabientes previa reclamación jurisdiccional de las mismas. Se trataría de determinar, en particular, si a la hora de fijar el *quantum* de la indemnización civil que debe recibir el trabajador –o sus causahabientes– por los daños profesionales sufridos a causa de un incumplimiento por parte del empresario de alguna de sus obligaciones preventivas, se deben tomar o no en consideración las cantidades previamente cobradas por aquél en concepto de prestaciones de Seguridad Social y, en su caso, de recargo de prestaciones.<sup>65</sup> La solución dada por los órganos jurisdiccionales no es unánime.

---

al accidentado que adoptar las medidas oportunas para evitar riesgos de accidentes. Para justificar la infracción del principio constitucional del "*non bis in idem*" el TS sigue argumentando que "La posible coexistencia del recargo con una sanción administrativa no comportaría vulneración del principio "*non bis in idem*", pues conforme a la jurisprudencia constitucional "la regla "*non bis in idem*", no siempre imposibilita la sanción de unos mismos hechos por autoridades de distinto orden y que los contemplan, por ello, desde perspectivas diferentes (por ejemplo, como ilícito penal y como infracción administrativa o laboral)", y que por su naturaleza "sólo podrá invocarse en el caso de duplicidad de sanciones frente al intento de sancionar de nuevo, desde la misma perspectiva de defensa social, unos hechos ya sancionados, o como medio para obtener una sanción posterior" en tesis concordante con la jurisprudencia ordinaria destacándose doctrinalmente que es indudable que el recargo de prestaciones y sanciones administrativas no contemplan el hecho desde la misma perspectiva social, pues mientras el recargo de prestaciones crea una relación indemnizatoria empresario-perjudicado, la sanción administrativa se incardina en la potestad estatal de imponer la protección de los trabajadores". En suma, finaliza esta resolución judicial, "mientras el ordenamiento de Seguridad Social, ante dos accidentes de trabajo de los que hubieran derivado en abstracto idénticos daños y perjuicios para los trabajadores afectados, uno originado por una conducta empresarial infractora de medidas de seguridad y otro en el que no concurre tal infracción, quiere que exista una desigualdad, que es dable calificar de objetiva y razonable, en orden a las indemnizaciones de cualquier naturaleza a percibir por el accidentado o sus causahabientes, las que deberán ser superiores en el supuesto en que concurren infracciones declaradas trascendentes en materia de seguridad e higiene o de riesgos laborales". Esta misma orientación ha sido seguida por las SSTS de 14 de febrero de 2001 y de 9 de octubre de 2001. Así lo ha declarado también el TC en su sentencia 158/1985, de 26 de noviembre. Vid. también el análisis de PÉREZ CAPITANO, L., "El "*non bis in idem*" en el Derecho sancionador laboral. La jurisprudencia de la última década", *Aranzadi Social*, Volumen II, 1994, págs. 2273 a 2317.

<sup>65</sup> La STS (Social) de 7 de febrero de 2003, reiterando la jurisprudencia anterior, entiende que las consecuencias dañosas del accidente de trabajo no afectan sólo al ámbito laboral y a la merma de capacidad de tal naturaleza que pueda sufrir el trabajador accidentado, sino que puede repercutir perjudicialmente en múltiples aspectos o facetas de su vida personal, familiar o social y de las personas que del mismo dependen.

Los órganos judiciales del orden civil de la jurisdicción, que, como se señaló antes, en numerosos supuestos siguen asumiendo la competencia para resolver sobre la responsabilidad civil por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, con carácter general han venido considerando que el hecho de que el trabajador accidentado –o sus causahabientes si éste hubiera fallecido– hubiera percibido las prestaciones de Seguridad Social a que tuviera derecho o el recargo de prestaciones de Seguridad Social no impedía la concesión de la indemnización civil adicional,<sup>66</sup> cuyo importe debía ser fijado sin tomar en consideración las cantidades que en su caso hubiera podido percibir el trabajador o sus derechohabientes por causa del daño profesional sufrido a través de otras vías jurídicas. En la actualidad, sin embargo, se ha consolidado una posición diferente que estima que en la fijación de la indemnización civil no se deben tener en cuenta las cantidades percibidas en concepto de recargo de prestaciones debido a que éste responde a una finalidad sancionadora de los incumplimientos empresariales de sus obligaciones de seguridad y no reparadora de los daños sufridos por el trabajador,<sup>67</sup> pero sí, en cambio, aquellas cantidades que el trabajador o sus familiares hayan recibido en concepto de prestaciones de Seguridad Social. Esta última es también la postura asumida tradicionalmente por los órganos jurisdiccionales del orden social: considerar la indemnización en que se traduce la responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional es, respecto de las cantidades en su caso percibidas por los trabajadores en concepto de recargo de prestaciones,<sup>68</sup> no sólo compatible, sino también independiente, mientras que respecto de las prestaciones de Seguridad Social resulta también compatible, pero no independiente (conocida como tesis de la “compatibilidad limitada”).<sup>69</sup> Se trata así

<sup>66</sup> Vid. SSTs de 2 de enero de 1991, de 27 de noviembre de 1993, de 7 de marzo de 1994, de 5 de diciembre de 1995, de 6 de febrero de 1996, de 27 de febrero de 1996, de 11 de febrero y de 15 de mayo de 1997 y de 19 de febrero y de 18 de noviembre de 1998 y de 1 de febrero de 1999.

<sup>67</sup> Vid. SSTs de 2 de enero de 1991, de 27 de noviembre de 1993, de 7 de marzo de 1994, de 6 y 27 de febrero de 1996, de 15 de mayo de 1997 y de 19 de febrero de 1998. En cambio, la STS de 31 de diciembre de 2003 mantiene la posición contraria y considera que del cómputo de la indemnización civil por daños y perjuicios no solamente han de ser deducidas las cantidades previamente percibidas en concepto de prestaciones de Seguridad Social derivadas del accidente de trabajo o la enfermedad profesional padecidos, sino también las percibidas en concepto de recargo de prestaciones.

<sup>68</sup> Entre las más significativas resoluciones que han admitido la posibilidad de ejercitar pretensiones indemnizatorias por responsabilidad civil, con la finalidad de lograr el resarcimiento de daños y perjuicios derivados de un accidente de trabajo se encuentran las SSTs de 2 de febrero de 1998, 10 de diciembre de 1998, 17 de febrero de 1999, 20 de julio y 2 de octubre de 2000, 14 de febrero y 9 de octubre de 2001, y 22 de enero, 21 de febrero, 13 de marzo, 23 de abril y 22 de octubre de 2002. Sobre los problemas técnico-jurídicos que plantea esta interpretación jurisprudencial vid. IGARTÚA MIRÓ, M. T., “Reflexiones sobre la actual problemática derivada de la concurrencia de responsabilidades en materia preventiva”, *Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales* (Alcordemgo), N° 1, julio de 2004, Monográfico sobre Responsabilidades y sanciones por incumplimiento de las obligaciones preventivas, pág. 85. En contra de esta posición pueden verse, por ejemplo, las sentencias del TSJ de Extremadura de 14 de octubre de 1996 y del TSJ de Madrid de 27 de marzo de 1998.

<sup>69</sup> Así, por ejemplo, las SSTs de 2 de febrero de 1998 –que no constituyó doctrina unificada–, y las de 10 de diciembre de 1998, de 17 de febrero de 1999, de 20 de julio de 2000, de 23 de abril de

de conseguir que las cantidades indemnizatorias que reciba el trabajador o sus causahabientes por las diversas vías establecidas y permitidas por el derecho en vigor reparen totalmente los daños y perjuicios sufridos, pero sin que ello pueda traducirse en indemnizaciones que superen esa reparación íntegra y, en consecuencia, se dé lugar a un enriquecimiento injusto de aquél.<sup>70</sup>

No obstante, también han existido algunos pronunciamientos del orden social de la jurisdicción que entienden que todas las percepciones económicas recibidas por el trabajador que tengan su causa en la producción de los accidentes de trabajo o de las enfermedades profesionales, incluido el recargo de prestaciones, contribuyen a la reparación del trabajador de los daños y perjuicios sufridos a consecuencia de tales contingencias profesionales, por lo cual a la hora de fijar la indemnización civil por los daños y perjuicios se deben detraer todas aquéllas que ya hayan sido percibidas por el trabajador o sus causahabientes por los mismos conceptos.<sup>71</sup>

La cuestión relativa a si a la hora de establecer la indemnización civil que corresponde a un trabajador por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional sufridos se tiene que tener o no en cuenta la cantidad que le haya correspondido en concepto de recargo de prestaciones de conformidad con lo establecido en el art. 123 TRLGSS, tras vaivenes contradictorios anteriores, parece haber sido definitivamente resuelta a través de la emblemática STS de 2 de octubre de 2000 sobre el recargo de prestaciones ya reseñada con anterior-

---

2002, de 18 de febrero de 2002, de 8 de abril de 2002. Sobre los criterios y límites de la restitución por daños en el ámbito laboral que eviten duplicidades indemnizatorias vid., entre otras, las SSTS (Sala Cuarta) de 30 de septiembre de 1997, de 2 de febrero de 1998 y, fundamentalmente, la de 10 de diciembre de 1998, a la que alude expresamente la STS de 2 de octubre de 2000.

<sup>70</sup> Vid., por ejemplo, las SSTS de 30 de septiembre de 1997, de 2 de febrero de 1998, de 10 de diciembre de 1998, de 17 de febrero de 1999, de 18 de febrero de 2002, de 8 de abril de 2002 y de 9 de febrero de 2005. En ellas se estima que el "quantum" indemnizatorio debe ser único, concluyendo, en palabras de la STS de 10 de diciembre de 1998, que "no puede hablarse que estemos en presencia de dos vías de reclamación compatibles y complementarias y al mismo tiempo independientes, en el sentido de ser autónomas para fijar el importe de la indemnización, sin tener en cuenta lo que ya se hubiera recibido con esa misma finalidad de resarcir el perjuicio, pues estamos ante formas de resolver la única pretensión indemnizatoria, aunque tenga lugar ante vías jurisdiccionales o procedimientos diversos que han de estimarse formando parte de un total indemnizatorio". Críticos con esta posición se muestran en la doctrina científica, entre otros autores, RIOS MESTRE, J. M., "Daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo: compensación o compatibilidad entre prestaciones, recargo, mejoras voluntarias e indemnización por culpa. Reflexiones a la luz de la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de octubre de 2000", *Información Laboral*, N° 11, 2001, págs. 15 y 16.

<sup>71</sup> Así las SSTS de 30 de septiembre de 1997, de 2 de febrero de 1998, de 10 de diciembre de 1998, de 17 de febrero de 1999 y de 8 de abril de 2002. Como señala GARCÍA MURCIA, J., "La responsabilidad civil en materia de seguridad y salud en el trabajo", *Temas Laborales*, N° 50, 1999, pág. 236, "La indemnización derivada de responsabilidad civil tan sólo puede cubrir los daños y perjuicios "residuales", los que aún quedan descubiertos tras percibir otras prestaciones o compensaciones".

ridad y dictada en unificación de doctrina.<sup>72</sup> En ella se confirma tanto su plena compatibilidad como su absoluta independencia al declarar que *“Al resolver esta Sala la cuestión ahora directamente planteada sobre si para la determinación de la indemnización de los daños y perjuicios de toda índole derivados de un accidente de trabajo deben o no detraerse o computarse las cantidades que deba abonar la empresa infractora en concepto de “recargo de las prestaciones económicas”, ex art. 123 LGSS, se adopta la solución de declarar que dicho recargo es independiente de aquella indemnización, consistiendo en una institución específica y singular de nuestra normativa de Seguridad Social no subsumible plenamente en otras figuras jurídicas típicas”*.<sup>73</sup> Esta solución es la consecuencia lógica de haber atribuido al recargo una naturaleza esencialmente sancionatoria, lo que le separa en todo punto de la responsabilidad civil, cuya naturaleza es puramente resarcitoria. Este criterio ha sido seguido posteriormente por el TS, por ejemplo, en sus sentencias de 14 de febrero de 2001, 22 de octubre de 2002, 3 de junio de 2003 y de 9 de febrero de 2005.

---

<sup>72</sup> No obstante, en esta sentencia existe un voto particular secundado por los Magistrados Excmos. Sres. DESDENTADO BONETE, MARTÍN VALVERDE, SAMPEDRO CORRAL, MOLINER TAMBORERO, GULLÓN RODRÍGUEZ, FERNÁNDEZ LÓPEZ y GONZÁLEZ PEÑA, en que se opta por una interpretación distinta que, con fundamento en la atribución al recargo de prestaciones de una naturaleza jurídica indemnizatoria, defiende la no independencia del mismo respecto a la indemnización civil por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, estimando que ambas, junto con las prestaciones de Seguridad Social, conforman el montante indemnizatorio total que tiene derecho a recibir el trabajador para ser compensado por todos los daños y perjuicios sufridos a consecuencia del daño profesional cuya producción ha sido consecuencia de un incumplimiento empresarial de alguna sus obligaciones de seguridad y salud en el trabajo.

