



TRABAJO FIN DE GRADO

LAS RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: ANÁLISIS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL

Autor: Gerard Trinchant Mensa

Tutor: Doctor Albert Pastor Martínez

Grado en Relaciones Laborales

19 de Mayo de 2014

ABSTRACT

En aquest Treball de Fi de Grau intento fer un anàlisi d'un tema que, en la meva opinió, és interessant y summament important, les responsabilitats en matèria de Prevenció de Riscos Laborals.

La responsabilitat en matèria de Prevenció de Riscos Laborals és un tema molt ampli i amb multitud de detalls que donaria per a treballs del triple d'extensió, per tant es va decidir acotar a l'estudi en profunditat d'una de les branques de responsabilitat, la responsabilitat civil. Tot i que la responsabilitat civil ocupa el gruix del treball i és el que més s'ha tractat, he inclòs unes referències a les altres tipologies de responsabilitat existents per a tenir una visió més àmplia del conjunt del sistema.

En éste Trabajo de Fin de Grado intento hacer un análisis de un tema que, en mi opinión, es interesante y sumamente importante, las responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales es un tema muy amplio y con multitud de detalles que daría para trabajos del triple de extensión, por lo que se decidió acotar al estudio en profundidad de una de las ramas de responsabilidad, la responsabilidad civil. A pesar de que la responsabilidad civil ocupa el grueso del trabajo y es lo que más se ha tratado, he incluido unas referencias a los otros tipos de responsabilidad existentes para tener una visión más amplia del conjunto del sistema.

In this End of Degree Project I try to do an analysis of a theme which, in my opinion, is interesting and extremely important, the responsibilities in Labor Risks Prevention.

Responsibilities in Labor Risks Prevention are a theme so large and with so many details that could fit for a project with a triple of the extension, so it was decided to focus on the study of one branch of responsibilities, civil responsibility. Though civil responsibility focuses most part of the project, references to the other typologies of responsibility has been included to have a wider vision of the whole system.

ÍNDICE

I.- INTRODUCCIÓN	1
II.- LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA, PENAL Y EL RECARGO DE PRESTACIONES	3
II.1 – Responsabilidad Administrativa	3
II.2 – Responsabilidad Penal	5
II.3 – Recargo de Prestaciones.....	7
III.- LA RESPONSABILIDAD CIVIL.....	10
III.1 – La Responsabilidad Civil, características.	10
III.1.1 – Responsabilidad contractual y extracontractual.....	11
III.1.2 – La determinación de la responsabilidad.....	14
III.2 – Daños resarcibles e indemnizaciones.....	19
III.2.1 – Daños resarcibles y jurisdicción competente.	19
III.2.2 – Compatibilidad de indemnizaciones.	21
III.2.3 – Aplicación del baremo previsto para accidentes de circulación.	25
III.3 – Responsabilidad civil de los auxiliares y dependientes.	27
III.4 – Obligación de coordinación y responsabilidad del empresario principal, contratistas y subcontratistas.	31
IV.- CONCLUSIONES	37
V. BIBLIOGRAFIA	41

I.- INTRODUCCIÓN

En el año 1995, con la aprobación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales¹ (en adelante LPRL) la seguridad y salud en el trabajo cobran un protagonismo singular en el ordenamiento jurídico laboral español, ya que previamente, y a pesar de las referencias Constitucionales y del Estatuto de los Trabajadores², no se encontraba soporte legal que concretara su aplicación a nivel Estatal³.

Con esto no quiero decir que existiera un vacío legal en el tema de la prevención de riesgos laborales, existía una amplia y dispersa serie de normas relativas a éste particular que no voy a citar por la extensión del listado que resultaría⁴. Por lo tanto, quiero poner el acento en la palabra “concretara” del párrafo anterior ya que dicha concreción, a pesar de que algunas de estas disposiciones aún siguen vigentes, no se produjo hasta la LPRL y posteriormente en la Ley 54/2003 de 12 de Diciembre⁵.

La LPRL establece una serie de obligaciones⁶ en materia de seguridad e higiene en el trabajo, en dónde el empresario es el obligado principal, también llamado “*deudor de seguridad*”⁷ frente al trabajador, quien también tiene sus obligaciones en la Ley, aunque en un grado menor. La doctrina judicial⁸ ha determinado que

¹ Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

² “*Derecho a la vida y a la integridad física y moral*” y “*los poderes públicos... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo*” de los Artículos 15 y 40.2 de la Constitución Española de 1978 y en el ámbito de la Relación Laboral “*A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene*” del artículo 4.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

³ A nivel Europeo existían las directivas 89/391/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CEE y 91/383/CEE que exigían o aconsejaban transposición.

⁴ Garrigues Jiménez, Amparo [et al], “*Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*”, Publicacions de la Universitat Jaume I, páginas 24 y ss.

⁵ Ley 54/2003, de 12 de Diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos Laborales.

⁶ Ver artículos 15, 18, 19, 20, 21 ,22 ,25 y 26 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

⁷ Montoya Melgar, A., *Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 53, pág. 307.

⁸ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, Sala de lo Social, de 8 de Mayo de 2009.

éstas obligaciones no se limitan a simplemente a poner los medios, se debe mantener *“una continua vigilancia... hasta el punto de abarcar las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador”*.

Y a partir de ésta serie de obligaciones, la propia LPRL establece una serie de responsabilidades empresariales⁹ en su artículo 42, y de los trabajadores¹⁰. Igual que con las obligaciones, las responsabilidades de los trabajadores resultan menores cuantitativamente. Después de la lectura del artículo 42 de la LPRL, podemos ver como los distintos tipos de responsabilidades empresariales se articulan en: Administrativa, Penal y Civil, y complementando con el artículo 123 del Real Decreto Legislativo 1/1994¹¹, de 20 de Junio (en adelante TRLGSS), encontramos el Recargo de Prestaciones, configurando de éste modo el marco general de las responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Éste era un tema que me llamó la atención durante la asignatura correspondiente, y poder hacer el trabajo de éste tema ha sido una buena oportunidad para investigar y obtener conocimientos más profundos al respecto.

El trabajo es eminentemente teórico, por lo que el método utilizado para la realización del mismo ha consistido en la lectura de legislación, jurisprudencia, monografías, artículos de revistas y libros especializados en la materia.

⁹ *“El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”*.

¹⁰ Ver artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

¹¹ Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social

II.- LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA, PENAL Y EL RECARGO DE PRESTACIONES

II.1 - Responsabilidad Administrativa

La idea de éste apartado es dar una visión muy general de la responsabilidad administrativa, por lo que hay materias que no serán tratadas con la misma profundidad que otras de éste trabajo. Ya entrando en materia, no se puede entender la responsabilidad administrativa sin la existencia de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social¹² (de ahora en adelante, LISOS) ni del Real Decreto 928/1998 de 14 Mayo¹³.

En el artículo 2 de la LISOS, se establece la definición de los sujetos responsables¹⁴, generalmente, el principal será el empresario en virtud de su consideración de deudor de seguridad, aunque otras entidades como los Servicios de Prevención o empresas auditoras en la materia de prevención de riesgos laborales podrían verse sancionados también, llegando a perder la acreditación que les faculta para ejercer su actividad, por lo que no es poca cosa.

En el artículo 5.2 de la LISOS se definen las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales¹⁵, y estas infracciones se encuentran tipificadas en

¹² 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.

¹³ Real Decreto 928/1998, de 14 de Mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Procedimientos para la Imposición de las Sanciones por Infracciones de Orden Social y para los Expedientes Liquidatorios de Cuotas de la Seguridad Social.

¹⁴ “serán sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción por la presente Ley”.

¹⁵ “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”.

los artículos 11 a 13 de la LISOS, calificadas como leves, graves y muy graves. En función de su calificación, la cuantía de la sanción se verá aumentada, oscilando entre los 40 y los 819.780 euros, como se puede ver en el artículo 40.2 de la LISOS¹⁶. En la cuantía de las sanciones se puede ver la importancia que da el legislador a la actividad preventiva en las empresas, pues son las cuantías más elevadas de toda la LISOS.

La sanción administrativa típica es la multa, propuesta por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social siguiendo el oportuno expediente sancionador y según el procedimiento desarrollado reglamentariamente. No obstante, en el artículo 46 de la LISOS se establecen otras sanciones, llamadas accesorias, que consisten, entre otras, en la pérdida de las bonificaciones en materia de Seguridad Social que tuviera la empresa.

Finalmente, en caso de querer impugnar una resolución administrativa como es una sanción en materia laboral, es necesario acudir a la Jurisdicción Social, tal y como establece la Ley de Jurisdicción Social¹⁷ en su artículo 2.n¹⁸, siendo los plazos los siguientes: En caso de resolución desestimatoria, dos meses desde su notificación, y por silencio administrativo, 6 meses desde el transcurso del plazo para resolver (que en éste caso es de 3 meses).

¹⁶ “Las leves en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros. Las graves en su grado mínimo, con multa de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; en su grado máximo, de 204.91 a 40.985 euros. Las muy graves, en su grado mínimo de 40.956 a 163.955; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; en su grado máximo de 409.891 a 819.780 euros”.

¹⁷ Ley 36/2011, de 10 de Octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

¹⁸ “En impugnación de resoluciones administrativas de la autoridad laboral recaídas en los procedimientos previstos en el apartado 3 del artículo 47 y en el apartado 7 del artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, así como las recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral y sindical y, respecto de las demás impugnaciones de otros actos de las Administraciones públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical que pongan fin a la vía administrativa, siempre que en este caso su conocimiento no esté atribuido a otro orden jurisdiccional.”

II.2 – Responsabilidad Penal

La idea de éste apartado es idéntica a la del anterior de Responsabilidades Administrativas, dar una visión general de la Responsabilidad Penal. El Código Penal¹⁹ dedica el Título XV a los Delitos contra los Derechos de los Trabajadores, donde podemos encontrar en sus artículos 316²⁰ y 317²¹ una referencia específica a los incumplimientos empresariales en materia de prevención de riesgos laborales.

Por lo tanto, de la lectura de estos dos artículos se extrae que en el Código Penal se encuentran tipificadas las modalidades dolosas o culpables (316) y las imprudentes (317). A pesar de su calificación final como doloso o imprudente, ambos delitos comparten que la conducta base del delito es una omisión impropia²², existiendo un obligado (generalmente, el empresario) que dolosa o imprudentemente no cumple con sus obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Igualmente, en ambos tipos penales la o las obligaciones nacen de una norma extrapenal, una técnica de remisión llamada “Ley Penal en Blanco”, mediante la cual el Código Penal nos deriva a “*las normas de prevención de riesgos laborales*”, que en éste caso emanan del desarrollo del artículo 13 de la LISOS. Ambos tipos penales son, también, delitos de peligro concreto, no siendo necesaria la consecución de un resultado lesivo para poder aplicarse, pero si debe ponerse en peligro grave la vida, salud o integridad física de los trabajadores.

En el caso de que el responsable penal de los delitos del título XV sea una persona jurídica, el legislador ha previsto el régimen de responsabilidades en el artículo

¹⁹ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre, del Código Penal.

²⁰ “*Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.*”

²¹ “*Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado*”.

²² Fundamento de Derecho Tercero del Auto 172-2005 de 31 de Mayo de la Audiencia Provincial De Cantabria (sección 1ª).

318 del Código Penal²³, siendo bastante claro excepto en el caso de “*quienes pudiendo remediarlo no hubieran adoptado medidas*”, donde se entiende que se refiere a los sujetos con funciones de responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

En el supuesto de que el peligro del que se hablaba con anterioridad se concretara en un resultado lesivo o mortal para el trabajador, los artículos del Código Penal a aplicar no serían los mismos, igual que el delito, ya que estaríamos en delitos de homicidio, lesiones... Por lo que el tipo penal sería diferente²⁴.

Finalmente, me gustaría poner en relación las responsabilidades penal y administrativa a través del principio “*non bis in idem*”. Aunque ahora podemos encontrarlo en el artículo 3 de la LISOS²⁵, el Tribunal Constitucional tuvo que dictar sentencias²⁶ para aclarar la existencia o no del citado principio, ya que no se encuentra expresamente recogido en la Constitución.

De la lectura del artículo 3 de la LISOS, se entiende que en los casos en que se aprecie la triple identidad de sujeto, hecho y fundamento, no se podrá sancionar por vía penal y administrativa de modo simultáneo. El procedimiento a seguir de encuentra en el artículo 3.2²⁷ de la LISOS, donde se establece la prevalencia del orden penal frente al administrativo, debiéndose frenar el expediente sancionador hasta aclarar en sede judicial si se trata de un ilícito penal o no.

²³ “*Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran 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. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código*”.

²⁴ Artículos 138, 142, 147 y 621 del Código Penal.

²⁵ “*No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento*”.

²⁶ STC de 30 de Enero de 1981 (RTC 1981\2), de 3 de Octubre de 1983 (RTC 1983\77) y de 27 de Noviembre de 1985 (RTC 1985\159).

²⁷ “*En los supuestos en que las infracciones puedan ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones*”.

Si no existiera ilícito penal alguno, el expediente sancionador continuaría, aunque con la peculiaridad de que se deberá basar en los hechos probados de la resolución judicial.²⁸

II.3 – Recargo de Prestaciones

El recargo de prestaciones aparece en nuestro ordenamiento jurídico mediante la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900²⁹, concretamente en su artículo 5.5³⁰, dando como resultado un primitivo antecedente de la figura que existe hoy en día. En el año 1900, ésta figura se creó incompatible con una acción de responsabilidad civil por daños, por lo tanto era compensatoria³¹.

La regulación actual del recargo de prestaciones se encuentra en el artículo 123 del TRLGSS, que establece un recargo de las prestaciones de Seguridad Social originadas por AT o EP cuando medie culpa empresarial y de entre el 30 y el 50 por ciento del importe de la prestación.

Aunque el citado artículo parece ser muy claro, la verdad es que es un objeto de controversia jurídica, no solo entre autores, también en la jurisprudencia. En el artículo 42.3 de la LPRL, se puede entender que el legislador hace referencia a él como una indemnización, con el objetivo de escapar del principio "*non bis in idem*" de la Constitución³².

Jurisprudencialmente ha sido objeto de resultados contradictorios. El Tribunal Constitucional se ha manifestado a favor de su naturaleza sancionadora³³ y a favor

²⁸ Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario en el ámbito de los riesgos laborales*, edición nº1, Editorial LA LEY, Madrid, Diciembre 2010, página 51.

²⁹ Ley de 30 de Enero de 1900.

³⁰ "*Las indemnizaciones determinadas por esta ley se aumentarán en una mitad más de cuantía cuando el accidente se produzca en un establecimiento ú obras cuyas máquinas ó artefactos carezcan de los aparatos de precaución á que se refieren...*"

³¹ Monreal Bringsvaerd, Erik, *Sobre la naturaleza indemnizatoria del recargo de las prestaciones de Seguridad Social y cuestiones conexas (aseguramiento y acumulación)*, Actualidad Laboral, Nº3, Sección Estudios, Quincena del 1 al 15 Feb. 2011, tomo 1, Editorial LA LEY, pág.1.

³² Monreal Bringsvaerd, Erik, *Sobre la naturaleza indemnizatoria...*, ob cit., pág.2.

³³ Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de Mayo del 2000 (RTC 143\2000).

de la indemnizatoria³⁴ del recargo, pero es en el Tribunal Supremo donde encontramos más controversia.

Inicialmente, la jurisprudencia del Supremo parecía inclinarse hacia la naturaleza sancionadora del recargo de prestaciones³⁵, pero en una sentencia³⁶ que debía declarar que el recargo era una sanción y que su compatibilidad con la indemnización civil implicaba la acumulación de ambas, un voto particular por siete magistrados a favor de la naturaleza indemnizatoria del recargo pareció ser la tónica dominante desde ese entonces, culminando en las Sentencias de 20 de Diciembre de 2007 y 13 de Febrero de 2008, que se refieren a él como "*una indemnización con función disuasoria o punitiva*".

Como se puede ver, resulta difícil definir la naturaleza del recargo de prestaciones, ya que tiene un marcado carácter sancionador dado que se impone por la Administración Laboral, y por otro lado está dirigido al resarcimiento de los daños de carácter privado.

Más sencillo es lo referente a la prohibición de aseguramiento del recargo y la responsabilidad, ya que en éste sentido el artículo 123.2 del TRLGSS³⁷ es muy claro. El que no pueda ser objeto de seguro alguno da más peso, en mi opinión, a la definición del Tribunal Supremo de función disuasoria o punitiva, ya que un incremento de un 50% del pago de la prestación, sin aseguramiento y capitalizado en un único pago puede resultar, dependiendo de la edad del trabajador, en una cuantía realmente importante.

El responsable como bien se indica es el empresario, y en el caso de contratas y subcontratas responderían, de forma solidaria empleador principal y contratista o subcontratista.

³⁴ Sentencia del Tribunal Constitucional de 9 de Abril de 2003 (RTC 69\2003).

³⁵ Sentencias del Tribunal Supremo de 20 de Marzo de 1997 (RJ (1997\2591) y 11 de Julio de 1997 (RJ 1997\6258).

³⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de 2 de Octubre de 2000 (RJ 2000\9673)..

³⁷ "*La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla*".

Y sobre el artículo 123.3 del TRLGSS³⁸, también resulta clara la redacción del legislador, haciéndolo compatible con todo el sistema de responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales, creo que vuelve a dar más fuerza si cabe a la naturaleza disuasoria o punitiva.

El Instituto Nacional de Seguridad Social (de ahora en adelante INSS) es el órgano competente para declarar la responsabilidad en sede administrativa, y para fijar el porcentaje de aumento de las prestaciones, todo ello acompañado del informe de la Inspección de Trabajo sobre el supuesto en que se basa el expediente³⁹.

La legitimación para iniciar el expediente es múltiple, y puede ser de oficio, a instancia del trabajador, a solicitud de las entidades colaboradoras de la Seguridad Social o impulsado de oficio, y el plazo para resolver éste expediente es de 135 días⁴⁰. Dicha resolución del INSS es revisable en sede judicial, siendo competencia de la jurisdicción social.

En éste sentido es importante el artículo 96.2 de la Ley de Jurisdicción Social, donde se establece que en litigios derivados de accidentes de trabajo, la carga de prueba recaerá sobre el deudor de seguridad, es decir, el empresario, y que la culpa no temeraria ni la confianza del trabajador pueden ser elementos de exoneración. Por lo tanto, sólo podrían eximir al empresario la imprudencia temeraria no previsible, la fuerza mayor o la culpa no evitable de un tercero.

³⁸ *"La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción".*

³⁹ Artículo 7.d del Orden de 18 de Enero de 1996, por la que se desarrolla el Real Decreto 1300/1995 de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social.

⁴⁰ Artículo 14.1 del Orden de 18 de Enero de 1996, por la que se desarrolla el Real Decreto 1300/1995 de 21 de julio, sobre incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social.

III.- LA RESPONSABILIDAD CIVIL

III.1 – La Responsabilidad Civil, características.

Podemos decir que la responsabilidad civil del empresario, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, nace cuando se sufren daños relacionados con el trabajo como consecuencia del incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el ámbito del trabajo. Ésta definición un tanto simple no difiere mucho de las otras dadas en apartados anteriores de éste trabajo.

La responsabilidad civil tiene como fundamento el Código Civil⁴¹ (de ahora en adelante CC), en el que, entre otras muchas cuestiones, se regulan tanto la responsabilidad civil contractual, como la extracontractual. Todo ello sin perjuicio de las normas específicas en materia laboral. Conociendo esto, ya se puede ver que para que la responsabilidad civil entre en juego no es necesario que exista vínculo contractual entre causante y perjudicado. En ambos supuestos, se trata de la clásica indemnización por daños y perjuicios.

Antes de entrar en las definiciones de las responsabilidades contractuales y extracontractuales, me gustaría realizar una referencia sobre la necesidad de la existencia de la responsabilidad civil en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

En el sistema de seguridad social, ya encontramos prestaciones como la Incapacidad Temporal, o los distintos tipos de Incapacidad Permanente que sirven para proteger al trabajador cuando, por una contingencia profesional, no pueda acceder al mercado de trabajo o no pueda permanecer en él, perdiendo por ello su salario.

Sin embargo, en la mayor parte de los casos, éstas prestaciones no sirven para cubrir el importe total de los daños realmente causados⁴², que es justamente la finalidad de la responsabilidad civil, la reparación íntegra del daño. No es una

⁴¹ Real Decreto de 24 de Julio de 1889.

⁴² Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit. página 11.

afirmación que se realice a la ligera, dado que en el artículo 127.3⁴³ del TRLGSS, ya se establece la compatibilidad de las prestaciones del sistema público de Seguridad Social, con las derivadas de la responsabilidad civil. Una afirmación expresa de ésta compatibilidad quizás se puede entender como un reconocimiento del legislador de la afirmación de insuficiencia anterior.

III.1.1 – Responsabilidad contractual y extracontractual.

Ya entrando en materia, los tipos de responsabilidad civil se califican como contractual o extracontractual en función de la fuente de obligación que se ha incumplido o no cumplido adecuadamente. La responsabilidad contractual es la más sencilla de identificar, pues es aquella que deriva del incumplimiento o cumplimiento defectuoso de las obligaciones contractuales. La responsabilidad extracontractual es la que deriva del deber genérico de no dañar a nadie, en estos casos, o no media relación contractual, o el daño que se produce es ajeno al contrato⁴⁴.

La responsabilidad contractual se encuentra regulada en el artículo 1101 del CC⁴⁵, donde se especifica que para que opere la responsabilidad civil debe existir “*dolo o negligencia*” que cause “*daños y perjuicios*” en “*cumplimiento de sus obligaciones*”. Con estos tres elementos creo que ya se pueden ver las características principales de ésta responsabilidad, o por lo menos las más evidentes.

Sobre el primer elemento, creo que es el más sencillo de que concurra, dado que en infracciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, como dice CARRANCHO HERRERA, se presupone que ha habido una cierta negligencia o descuido en las obligaciones, pues en caso contrario no sería necesario aplicar una

⁴³ “Cuando la prestación haya tenido como origen supuestos de hecho que impliquen responsabilidad criminal o civil de alguna persona, incluido el empresario, la prestación será hecha efectiva, cumplidas las demás condiciones, por la entidad gestora, servicio común o Mutua de Accidentes de Trabajo y enfermedades Profesionales, en su caso, sin perjuicio de aquellas responsabilidades. En estos casos, el trabajador y sus derechohabientes podrán exigir las indemnizaciones procedentes de los presuntos responsables criminal o civilmente”.

⁴⁴ Reglero Campos, L. F., *Tratado de Responsabilidad Civil Tomo I*, 4ª Edición, Thomson Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2008, páginas 136-222.

⁴⁵ “Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los de que cualquier modo contravinieren en el tenor de aquéllas”.

sanción ya sea por exoneración en casos de fuerza mayor ajena al trabajo o imprudencia temeraria y culpable del trabajador, o el daño habría sido evitado⁴⁶.

El segundo elemento considero que es el diferencial frente a las otras responsabilidades comentadas anteriormente, ya que tanto en el ámbito administrativo como en el penal, no es necesario que se produzca un resultado lesivo, mientras que en el ámbito civil es indispensable. Esto se entiende por la propia naturaleza de la responsabilidad civil, y es que para que pueda operar su finalidad reparadora es, evidentemente, necesario que exista algo que reparar o compensar. En siguientes apartados del trabajo hablaré sobre los daños resarcibles por el ejercicio de la responsabilidad civil.

El tercer elemento ya ha sido tratado, en parte, en anteriores apartados del trabajo, y hace referencia al papel de deudor de seguridad del empresario, el derecho de los trabajadores a la protección eficaz en el trabajo y el incumplimiento de dicho deber de protección por parte del empresario, que se encuentra recogido en el artículo 14 de la LPRL⁴⁷. En un apartado posterior del trabajo se tratará el deber de protección con mayor detalle.

Esto hace referencia a la responsabilidad civil contractual, que en materia de accidentes de trabajo, va a ser la más habitual, puesto que por la propia definición que hace el TRLGSS sobre lo que es un accidente de trabajo en su artículo 115⁴⁸, será lo más común. En el mismo artículo también se excluye de la consideración de accidente de trabajo *"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"* y *"Los que sean debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado"*.

⁴⁶ Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit., página 12.

⁴⁷ *"Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales... En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo."*

⁴⁸ *"Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena"*.

Conviene recordar lo que se dice en el mismo artículo, y es que *"No impedirán la calificación de un accidente de trabajo la imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira, y 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"*.

El Tribunal Supremo⁴⁹ ha señalado que *"Debe entenderse que el daño ha sido causado en un accidente de trabajo cuando concurre omisión por parte del empresario de las medidas de seguridad legalmente establecidas, se deriva de un incumplimiento de las obligaciones que constituyen contenido esencial del contrato de trabajo..."* Éste comentario sobre la definición de accidente de trabajo y la interpretación del Supremo lo hago para dejar claro hasta qué punto es exigible la diligencia empresarial en el cumplimiento del deber de protección del artículo 14 de la LPRL. Cuestión diferente es la responsabilidad civil extracontractual.

La responsabilidad civil extracontractual se encuentra recogida en el artículo 1902 del CC⁵⁰, y al igual que en la responsabilidad civil contractual, encontramos tres factores o elementos que sirven para clarificar la definición de la misma. Éstos son: Que exista una persona a la que la norma atribuya un deber de acción diligente, existencia de hechos con resultado de perjuicio a un tercero y que dichos hechos sean consecuencia de la ausencia de diligencia debida.

Ambos tipos de responsabilidad no son diferentes entre sí por definición, ya que ambas requieren una acción u omisión de alguien que se encuentra obligado por ley a actuar diligentemente y que como consecuencia de dicha acción u omisión se produce un resultado lesivo. Son diferentes en el vínculo que une a accidentado y obligado, ya que en la contractual se trata, como el nombre indica, de una obligación contractual, mientras que en la extracontractual se trata del deber genérico de no dañar a nadie.

⁴⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de Mayo de 2006 (RJ 2006\4060), Fundamento Jurídico Segundo

⁵⁰ *"El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado"*.

Los ejemplos de responsabilidad civil contractual son muy claros, y el más claro de todos es el accidente de trabajo por incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales. Pero en el ámbito extracontractual los ejemplos, aunque posibles, ya pueden ser más difíciles de producirse. Un ejemplo puede ser el accidente del familiar de un trabajador que acude al centro de trabajo a recoger a un pariente, o el accidente sufrido por un peatón por la caída de un muro de obra...

Sin embargo, y como ya he dicho, lo más frecuente en la Prevención de Riesgos Laborales es la responsabilidad civil de carácter contractual.

III.1.2 - La determinación de la responsabilidad

Antes de pasar a otro apartado del trabajo, me gustaría incidir un poco más en el elemento que determina la responsabilidad empresarial, es decir, la omisión de la debida diligencia del deber de protección y si éste es una obligación de medios o de resultado.

Sobre el tema de cuando de una omisión se deriva responsabilidad, existen cantidad de autores que han expuesto sus pensamientos sobre el particular, y parece que gran parte de ellos giran sobre el mismo elemento, si la omisión es consecuencia directa del daño, es decir, si existe un nexo causal claro entre omisión y resultado lesivo.

En éste sentido, DÍEZ PICAZO señala que *"Sólo hay responsabilidad que sea consecuencia de una omisión imprudente cuando el que adopta ese comportamiento omisivo se encuentra en una previa situación de garante que puede ser, por supuesto, legal o negocial"*⁵¹.

Según éste criterio parece bastante claro que en los supuestos de responsabilidad civil por incumplimiento de normativa de prevención de riesgos laborales, la responsabilidad por omisiones sería clara, pues la previa situación de garante que exige se encuentra claramente recogida en el artículo 14 de la LPRL.

⁵¹ DÍEZ PICAZO, L., *La culpa en la responsabilidad civil extracontractual*, Ed. Dykinson, Madrid, 2001 páginas 1021-1022.

En una dirección similar parece moverse ASÚA GONZÁLEZ, quien dice que *"No cabe duda de que la responsabilidad sí debe establecerse en los casos en que existe un deber jurídico de evitar un resultado lesivo y la acción debida y omitida tenga capacidad para evitarlo"*⁵².

Ambos autores parecen coincidir en que, efectivamente, debe existir un imperativo legal que obligue a adoptar las medidas necesarias para evitar un resultado lesivo, que existe, y que también debe existir un nexo causal entre la omisión en este caso del empresario, por la no adopción de medidas de seguridad y el daño causado.

En éste sentido de exigencia de nexo causal entre omisión y resultado lesivo, parecen moverse también los tribunales. Definiendo lo que se entiende por nexo causal (aunque en la sentencia lo llama relación de causalidad) el Tribunal Supremo establece que *"La relación de causalidad se caracteriza por la omisión de una conducta que de haber sido observada habría evitado el resultado dañoso"*⁵³.

Hasta éste punto parece claro que debe existir un nexo causal o una relación de causalidad entre la conducta omisiva y el resultado dañoso, pero me gustaría añadir un nuevo concepto, y es el de la exigibilidad. Los autores REGLERO Y MEDINA señalan la exigibilidad *"entendiendo por tal la conducta que está obligada a observar un persona para evitar o aminorar situaciones de riesgo en el marco de la relaciones sociales o de la actividad económica. En buena lógica, el grado de exigibilidad es proporcional al riesgo ínsito a esa conducta o actividad"*⁵⁴.

⁵² Asúa González, C., *Pérdida de oportunidad en la responsabilidad sanitaria*, Cuadernos de Aranzadi Civil núm. 31/2008, BIB 2008\579.

⁵³ Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de Mayo de 2001 (RJ 2001\7379), Fundamento Jurídico tercero.

⁵⁴ REGLERO CAMPOS, F. y MEDINA ALCOZ, L., "El nexo causal La pérdida de oportunidad. Las causas de exoneración de responsabilidad: culpa de la víctima y fuerza mayor" en *Tratado de Responsabilidad Civil*, REGLERO CAMPOS, L. F. (coord.) Tomo I, 4ª Edición, Thomson Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2008, cit., págs. 759 y 760.

Por lo tanto, ateniéndonos al criterio de exigibilidad, entiendo que es un criterio moldeable en función del grado de riesgo o peligrosidad del sector de actividad de cada empresa, siendo mayor la exigibilidad en sector con más riesgo que en otros con menor. Teniendo en cuenta éste criterio, entiendo que es la misión de los tribunales valorar si el empresario ha cumplido con la exigibilidad debida, o por el contrario ha incurrido en una conducta omisiva.

En éste mismo trabajo, REGLERO Y MEDINA, hacen otra reflexión interesante sobre el criterio de exigibilidad, que es la siguiente: *"En circunstancias normales es inexigible la adopción de medidas de seguridad que impliquen de hecho la inactividad o un coste insoportable o, al menos, económicamente poco racional"*. Como en la cita anterior, entiendo que el criterio de exigibilidad debe ser valorado caso por caso por los Tribunales para atemperar o incrementar la posible negligencia u omisión, pero es un elemento a tener muy en cuenta.

Sobre el deber de protección, es una discusión común el discernir si se trata de una obligación de medios o de resultados. Las consecuencias de adoptar una u otra postura son significativas, pues si se trata de una obligación de medios, adoptados todos los que resulten razonablemente exigibles al empresario, éste no respondería de los daños causados. Por el contrario, adoptar una obligación de resultados el empresario siempre respondería al encontrarse ante un resultado lesivo, por aun cuando haya adoptado todas las medidas de prevención exigibles, pues al haber un daño se revela que algo no se hizo⁵⁵.

Concordando con autores como LUQUE PARRA⁵⁶ o CARRANCHO HERRERA, me inclino a pensar que el deber de protección del artículo 14.2 de la LPRL es una obligación de medios más que de resultado. Además, y como bien dicen, creo que establecer el deber de protección como obligación de resultado pienso que generaría un efecto desincentivador en la diligencia empresarial, dado que haciendo todo lo posible y siendo diligente al máximo en el cumplimiento de la legalidad, la empresa siempre (exceptuando imprudencias temerarias o dolosas y la fuerza mayor del artículo 115 del TRLGSS) responderá por no haberlo evitado.

⁵⁵ Carrancho Herrero, María Teresa, *Responsabilidad civil del empresario en el ámbito de los riesgos laborales*, edición nº1, Editorial LA LEY, Madrid, Diciembre 2010.

⁵⁶ Luque Parra, M., *La responsabilidad...*, págs. 18 y ss.

Eso sí, se trata de una obligación de medios, aunque la exigencia que recae sobre la empresa es extrema, siendo muy difícil que pueda exonerarse de la responsabilidad en caso de accidente de trabajo por la intensidad que tiene el deber de protección, pero no veo que se trate de una responsabilidad objetiva como sería en el caso de obligación de resultados.

Aprovecharé para seguir comentando el grado de intensidad del deber de protección y así ver como de exigente se muestra el legislador con el cumplimiento del citado deber, algo que creo que es positivo.

En primer lugar comentar que se trata de un deber de carácter permanente y dinámico, ya que el empresario no puede descuidar nunca éste deber y debe hacer lo posible para que se adapte a los cambios que se produzcan en la actividad. El listado de deberes que muestra el artículo 14.2⁵⁷ de la LPRL no es cerrado, pues sirve a modo de ejemplo, ya que el empresario deberá realizar todas las actividades posibles para evitar los daños y en todos los aspectos relacionados con el trabajo, siempre teniendo en cuenta el criterio de exigibilidad explicado en la página anterior.

El deber de protección es un deber de naturaleza mixta, pues es un deber de carácter contractual que surge por la existencia de una relación laboral y dispone de mecanismos de tutela y la posibilidad por parte del trabajador de extinguir el contrato de trabajo vía artículo 50 del TRLET en caso de incumplimiento grave y culpable del empresario en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Pero también tiene mecanismos de control y sanción públicos en la TRLISOS que ya han sido tratados en las primeras páginas de éste trabajo.

⁵⁷"En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley."

También se trata de un deber material y no formal, esto quiere decir que no es suficiente con rellenar informes o elaborar planes de prevención que después no van a seguirse, es un deber que debe cumplirse realmente y de un modo eficaz.

Y recordar que se trata de un deber que afecta directamente al empresario y de manera personal, pues en su papel de garante de seguridad y de ostentación del poder de dirección y organización es el obligado principal. Esto no quiere decir que no pueda auxiliarse de terceros expertos en prevención o externalizar la gestión, pero el responsable seguirá siendo el empresario.

Y para finalizar éste apartado, recordar que en la LPRL se establecen una serie de obligaciones específicas al empresario en materia preventiva que, evidentemente, serán tomadas en consideración en el momento de determinar su responsabilidad en caso de incumplimientos. No es el objetivo de éste trabajo, pero dado que las obligaciones y las responsabilidades en materia preventiva se encuentran estrechamente entrelazadas, enumeraré las más relevantes.

En la LPRL se establece la obligación de proporcionar equipos de trabajo adecuados⁵⁸, la obligación de proporcionar equipos de protección individuales⁵⁹, la protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos⁶⁰, de analizar las posibles situaciones de emergencia⁶¹, obligación de información, consulta y participación de los trabajadores⁶², formación de los trabajadores⁶³, de documentación⁶⁴, protocolo actuación en caso de riesgo grave e inminente⁶⁵ y la

⁵⁸ Artículo 17.1 de la LPRL y Real Decreto 1215/1997, de 18 de Julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

⁵⁹ Artículo 17.2 de la LPRL y Real Decreto 773/1997, de 30 de Mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

⁶⁰ Artículo 25 de la LPRL.

⁶¹ Artículo 20 de la LPRL.

⁶² Artículo 18 de la LPRL.

⁶³ Artículo 19 de la LPRL.

⁶⁴ Artículo 23 de la LPRL.

⁶⁵ Artículo 21 de la LPRL.

obligación de coordinación de la actividad preventiva⁶⁶ que será tratado en un apartado posterior de éste trabajo.

III.2 – Daños resarcibles e indemnizaciones.

III.2.1 – Daños resarcibles y jurisdicción competente.

El objetivo de éste apartado del trabajo es determinar qué daños sufridos han de ser reparados, ante qué juzgado ejercer las reclamaciones y cómo se determina la indemnización por responsabilidad civil, teniendo en cuenta que pueden concurrir multitud de variables (recargos de prestaciones, pensiones, indemnizaciones laborales...) influyendo en el quantum total de la indemnización.

Si nos centramos en el artículo 4.3⁶⁷ de la LPRL, encontramos los daños derivados del trabajo. Por lo tanto, lo fijado en el citado artículo, se toma como daño laboral, que no hay que confundir con el total de daños resarcibles en materia de responsabilidad civil, pues comprenden la reparación íntegra del daño.

Por lo tanto, la responsabilidad del empresario se extiende a la reparación de *"todos los daños causados a los trabajadores, a sus familiares y a los terceros que puedan resultar perjudicados como consecuencia de la falta de cumplimiento de las medidas de prevención legalmente establecidas. Debe indemnizarse los daños patrimoniales, lucro cesante y daño emergente, y los daños morales, así como, en su caso, los daños materiales"*.⁶⁸

En este sentido, es necesario hacer referencia al artículo 1106⁶⁹ del CC, en dónde se puede comprobar que la cita anterior concuerda, pues se hace referencia tanto al lucro cesante como al daño emergente. También considero interesante hacer

⁶⁶ Artículo 24 LPRL y Real Decreto 171/2004 de 30 de Enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

⁶⁷ *"Se considerarán como daños derivados del trabajo las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo"*.

⁶⁸ Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit. página. 18.

⁶⁹ *"La indemnización de daños y perjuicios comprende, no sólo el valor de la pérdida que hayan sufrido, sino también el de la ganancia que haya dejado de obtener el acreedor"*.

una reflexión sobre el artículo 1107⁷⁰ del CC, donde se hace una diferenciación de los daños resarcibles en función de si concurre o no concurre dolo.

Si concurre dolo se deben resarcir todos los daños que conocidamente se deriven de la falta de cumplimiento, mientras que si no media dolo los daños a resarcir son los previstos o que se hubieran podido prever en el momento de constituirse la obligación⁷¹. Esto puede tener sentido en otros ámbitos del derecho civil referentes a contratos u obligaciones de esa naturaleza.

En el caso de la Prevención de Riesgos Laborales, si el incumplimiento va referido a la no adopción de las medidas de prevención legalmente impuestas, lo más probable es que concorra dolo, por lo que estaríamos en el ámbito de la segunda parte del citado artículo. Al no ser necesario que concorra dolo directo, lo más habitual será que concorra dolo eventual, algo más que probable. Por lo tanto, el empresario debería responder de todos los daños que se deriven del incumplimiento⁷².

La actitud procesal del trabajador sobre el particular también es importante, y es que, tal y como se extrae de la doctrina del Tribunal Supremo⁷³, es necesario que el trabajador actúe por el accidente de trabajo o enfermedad profesional a partir del momento en que las secuelas del accidente o los síntomas de la enfermedad sean claros y manifiestos. Es importante recalcar que, aunque se ha venido hablando de accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales también son, evidentemente, objeto de reclamación e indemnización.

Creo que llegados a éste punto, es importante recalcar que las empresas pueden tener un seguro de responsabilidad civil para cubrir éste tipo de indemnizaciones, es más, es totalmente recomendable que lo tengan. Ésta característica es exclusiva de las reclamaciones por responsabilidades civiles, no siendo extensible a responsabilidades penales, administrativas ni al recargo de prestaciones.

⁷⁰ "Los daños y perjuicios de que responde el deudor de buena fe son los previstos o que se hayan podido prever al tiempo de constituirse la obligación y que sean consecuencia necesaria de su falta de cumplimiento. En caso de dolo responderá el deudor de todos los que conocidamente se deriven de la falta de cumplimiento de la obligación."

⁷¹ Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit., pág. 18.

⁷² Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit., pág. 19.

⁷³ Sentencia del Tribunal Supremo de 21 de Junio de 2011.

Sobre éste particular me gustaría especificar dos aspectos bastante significativos. El primero es que en el momento de contratar un seguro de éste tipo, no cabe alegar la existencia de éste para limitar la cuantía de la indemnización a la contratada por el seguro. Sobre éste supuesto, existe una sentencia muy clara del Tribunal Supremo⁷⁴ que establece que la pretensión de querer topár la responsabilidad civil con la cuantía máxima contratada carece de fundamento pues *"impide al perjudicado pedir su reparación íntegra"*.

El otro aspecto sobre el que quería incidir es la posibilidad de que las compañías de seguros sean objeto de reclamación directa por parte de los interesados. En éste sentido se expresó tanto el Tribunal Supremo⁷⁵ como el propio legislador, y es que en la redacción de la Ley de Jurisdicción Social⁷⁶ (de ahora en adelante LJS), en su artículo 2.b⁷⁷ deja muy claro éste criterio.

Siguiendo con el tema de la jurisdicción, la jurisdicción competente para conocer de litigios o reclamaciones de responsabilidad civil en materia de prevención de riesgos laborales es la jurisdicción social. Durante años se había venido discutiendo sobre cuál era la jurisdicción competente para tales reclamaciones, pero con la aprobación de la LJS el legislador se ha encargado de dejar claro éste particular, que se había convertido en objeto de controversia jurídica importante, en su artículo 2.b, que ya ha sido citado con anterioridad y que vuelve a ser, en mi opinión, claro⁷⁸.

III.2.2 - Compatibilidad de indemnizaciones.

Una vez tratados los daños a resarcir y la jurisdicción competente, es el momento de tratar la indemnización por daños y perjuicios y su compatibilidad o

⁷⁴ Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de Octubre de 2004 (RJ 2004\5987).

⁷⁵ Sentencia del Tribunal Supremo de 23 de Abril de 2009 (RJ 2009\4140).

⁷⁶ Ley 36/2011, de 10 de Octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

⁷⁷ *"En relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente"*.

⁷⁸ Recomiendo lectura de Ginès Fabrellas, Anna, *La Ley de Jurisdicción Social: punto y final al eterno debate acerca de la jurisdicción competente en materia de responsabilidad civil del empresario*, Relaciones Laborales nº21, Sección Doctrina, Noviembre 2012, Año 28, Tomo II

incompatibilidad con otras prestaciones. Se tratarán diversos ítems, como la compatibilidad con las prestaciones del sistema de Seguridad Social, las mejoras voluntarias, las indemnizaciones por resolución de contrato, la aplicación del baremo previsto para accidentes de circulación, los intereses y el recargo de prestaciones.

Empezando por las **prestaciones del sistema de Seguridad Social**, lo primero a tener en cuenta es que tanto en la Ley como en la jurisprudencia se ha admitido claramente ésta compatibilidad, lo que es relevante de ésta cuestión es discernir cómo se complementan.

Es obligado recordar el artículo 127.3 del TRLGSS citado páginas atrás, y que viene a disponer que si se determina responsabilidad civil o criminal de alguna persona, el trabajador o sus derechohabientes podrán exigir las indemnizaciones procedentes sin perjuicio de la prestación que origina por la Entidad Gestora o la Mutua correspondiente.

La jurisprudencia también ha resultado ser bastante contundente con éste particular, con sentencias meridianamente claras en las que se establece que la responsabilidad civil es compatible en todo caso con la laboral *"no solo porque así lo viene declarando la jurisprudencia, sino por haberlo establecido en el artículo 97.3 de la Ley General de la Seguridad Social"*⁷⁹. A modo de aclaración, el artículo 97.3 al que hace referencia se pasó al 127.3 en posteriores reformas.

Una vez aclarada la posibilidad de compatibilidad entre indemnizaciones y prestaciones, hay que ponerlo en contraste con la tesis de la reparación íntegra del daño.

En éste sentido, coincido con CARRANCHO HERRERA cuando expone que *"Hay que distinguir la compatibilidad de indemnizaciones de la simple acumulación, pues la compatibilidad no implica la acumulación indiscriminada e injustificada, sino que permite percibir indemnización por distintas vías hasta*

⁷⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de Julio de 2003.

*obtener el resarcimiento total del daño causado... de modo que queda cumplido el principio de reparación integral del daño".*⁸⁰

La jurisprudencia parece inclinarse por éste mismo criterio, y podemos encontrar argumentos que lo refuerzan en el Fundamento Jurídico tercero de la Sentencia del Tribunal Supremo, sala Social, de 30 de Enero de 2008⁸¹. Por lo tanto, las prestaciones son compatibles siempre con el límite de la reparación íntegra del daño causado.

Siguiendo con las **mejoras voluntarias de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social**, hay que estarse al contenido de los artículos 39⁸² y 191⁸³ del TRLGSS. A modo de resumen, se establecen los dos sistemas que concretan la aplicación de las mejoras voluntarias, que pueden ser tanto una mejora directa de las prestaciones como aumentar el tipo de cotización, siempre a cargo de la empresa.

En este sentido es importante la función del Convenio Colectivo de aplicación, pues en él se encontrarán reguladas estas mejoras voluntarias, siempre con respeto a la legalidad, y normalmente éstas variarán de un convenio a otro. Sobre éste particular no he encontrado jurisprudencia que trate el tema, pero creo que la afirmación que realiza CARRANCHO HERRERA⁸⁴ es razonable cuando dice que *“dejarían de tener el carácter de mejora si se excluyen, y porque, además, si está previsto, con carácter general, que la empresa aporte estas mejoras, resultaría*

⁸⁰ Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit. página. 20.

⁸¹ *"la única pretensión indemnizatoria, aunque tenga lugar ante vías jurisdiccionales o procedimientos diversos que han de ser estimados formando parte de un total indemnizatorio en cuyo cálculo han de tenerse en cuenta las prestaciones de la Seguridad Social, pues de lo contrario se produciría un exceso carente de causa..." "la indemnización procedente deberá ser suficiente para alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales), que como derivados del accidente de trabajo se acrediten sufridos en las esferas personal, familiar y social sin que pueda exceder del daño o perjuicio sufrido".*

⁸² *"La modalidad contributiva de la acción protectora que el sistema de la Seguridad Social otorga a las personas comprendidas en el apartado 1 del artículo 7 de la presente Ley, podrá ser mejorada voluntariamente en la forma y condiciones que se establezcan en las normas reguladora del Régimen General y de los Regímenes Especiales".*

⁸³ *"Las mejoras voluntarias de la acción protectora de este Régimen General podrán efectuarse a través de: a) Mejora directa de las prestaciones; b) Establecimiento de tipos de cotización adicionales."*

⁸⁴ Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit., página. 27.

que haríamos de mejor condición al empresario negligente que al diligente”, por lo que entiendo que no deberían deducirse.

Del mismo modo, podría entenderse que el no incluir las mejoras voluntarias podría producir una ruptura del equilibrio entre las partes, pues si la empresa ofrece las mejoras es a cambio de alguna cosa, y si en el momento de hacerlas efectivas resulta que no valen, la negociación del convenio colectivo, en este sentido, habría resultado ser inútil.

También sobre las mejoras voluntarias se pronuncian en sentido contrario otros autores⁸⁵, aunque al no dar jurisprudencia para justificar su afirmación me quedo con la primera tesis, la de la compatibilidad, por los argumentos expuestos en los párrafos anteriores.

Sobre las **indemnizaciones por resolución de contrato**, el artículo 50⁸⁶ del TRLET faculta para que el trabajador, en caso de incumplimientos graves del empresario en materia de prevención de riesgos laborales, entre otras materias, rescinda el contrato recibiendo una indemnización laboral igual a la del despido improcedente. Sobre si pueden ser compatibles indemnizaciones de tipo laboral como civil, pienso que se debe estar al principio de restablecimiento íntegro del daño, si se entiende que con la indemnización por despido se ha reparado el daño en su totalidad, no creo que proceda la compatibilidad, en caso contrario, creo que sí.

Sobre éste particular he encontrado dos sentencias del Tribunal Supremo que ofrecen respuestas diferentes. En la primera sentencia⁸⁷, resulta denegada la compatibilidad de acumulación de indemnizaciones ya que entiende que la resolución del artículo 50 del TRLET escoge la fórmula del *“daño tasado”*⁸⁸. Por el contrario, en la siguiente sentencia⁸⁹ se reconoce la compatibilidad de

⁸⁵ Del Rey Guanter, Salvador [et al], *“Responsabilidades en materia de Seguridad y Salud laboral”*, Editorial LA LEY, 2008, Madrid.

⁸⁶ *“Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: ... c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones... En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente”*.

⁸⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de Marzo de 2004 (RJ 2004\3401).

⁸⁸ Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit., pág. 28.

⁸⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de Mayo de 2006 (RJ 2006\7176).

indemnizaciones en los supuestos de acoso moral con daños psíquicos, aunque en éste caso se aplicó el artículo 183⁹⁰ de la LJS dado que se argumentaba que se estaba afectando un derecho fundamental. En éste supuesto entiendo que la resolución variaría caso a caso.

Sobre los intereses, hay que diferenciar entre los **intereses moratorios y los procesales**⁹¹. En relación con los intereses procesales, la doctrina del Tribunal Supremo resulta bastante clara. Según el criterio jurisprudencial⁹², los intereses moratorios se devengarán automáticamente y se conceden desde que se cuantifica el perjuicio, sin importar que la Sala en cuestión reduzca el importe de la indemnización.

En relación con los intereses procesales, según el artículo 251⁹³ de la LJS se estará a lo establecido en la Ley de Enjuiciamiento Civil⁹⁴, que en su artículo 576 establece que *“Desde que fuere dictada en primera instancia, toda sentencia o resolución que condene al pago de una cantidad de dinero líquida determinará, en favor del acreedor, el devengo de un interés anual igual interés del dinero incrementado en dos puntos o el que corresponda por pacto de las partes o por disposición especial de la Ley”*. En resumen, se reconocen los intereses a las víctimas de accidentes laborales.

III.2.3 – Aplicación del baremo previsto para accidentes de circulación.

En relación con la aplicación del baremo previsto para accidentes de circulación, la doctrina del Tribunal Supremo acepta la aplicación orientativa de éste baremo

⁹⁰ *“Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas... Esta indemnización será compatible, en su caso, con la que pudiera corresponder al trabajador por la modificación o extinción del contrato de trabajo o en otros supuestos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales.”*

⁹¹ Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit., pág. 30.

⁹² Sentencias del Tribunal Supremo de 30 de Enero de 2008 (RJ 2008\2064), 28 de Julio de 2008 (RJ 2008\7253) y 14 de Julio de 2009 (RJ 2009\6096).

⁹³ *“En cuanto a los intereses de la mora procesal se estará a lo dispuesto en el artículo 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil”*.

⁹⁴ Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

para valorar el daño sufrido por un trabajador accidentado y sus causahabientes⁹⁵. Todo ello a pesar de que inicialmente se oponía a la aplicación del mismo⁹⁶.

Entre los argumentos del Tribunal a favor de la aplicación del baremo, se encuentra el de la legitimidad, pues el Tribunal considera que puede existir cierta arbitrariedad en la cuantificación de las indemnizaciones, quebrando el principio de igualdad⁹⁷. La Sentencia de 17 de Febrero de 1999⁹⁸ utiliza el argumento de facilitar la prueba, algo razonable pues se prescinde la interpretación que haga el juez o magistrado competente caso por caso.

El Tribunal Supremo también entiende que la indemnización de daños y perjuicios no ha de estar limitada a lo que establezca el baremo, pudiendo ser dicha cantidad incrementada cuando se puedan acreditar daños superiores⁹⁹, pero si se aplica el baremo lo que no puede hacer es dictaminar indemnizaciones inferiores a las que ahí se determinan¹⁰⁰.

Finalmente añadir que no es obligatorio acudir al baremo para determinar la indemnización a percibir, es un mecanismo del que pueden valerse los tribunales, pero en ningún caso es de obligatorio uso, excepto cuando se produzca

⁹⁵ Ginès Fabrellas, Anna, *Baremo de valoración del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Ley de la Jurisdicción Social y fin a la aplicación orientativa del baremo de circulación*, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 2/2012, Editorial Aranzadi SA, 2012, pág. 15.

⁹⁶ Sentencia del Tribunal Supremo de 20 de Junio de 2003 (RJ 2003\4250).

⁹⁷ Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de Julio de 2007 (RJ 2007\8303), dice lo siguiente: "*Riesgo de quiebra de los principios de igualdad y de seguridad jurídica, pues las invocaciones genéricas a la prudencia del juzgador y a la ponderación ecuaníme de las circunstancias del caso que realiza no son garantía de corrección, ni de uniformidad resarcitorias*".

⁹⁸ "*Para facilitar la prueba o para formar el criterio judicial valorativo los órganos judiciales puedan acudir analógicamente como posibilita el artículo 4.1 del Código Civil, a otras normas del ordenamiento jurídico que ante determinadas secuelas o daños establezcan unos módulos indemnizatorios*".

⁹⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de Julio de 2007, dice lo siguiente: "*Puede valorarse y reconocerse una indemnización por lucro cesante mayor que la que pudiera derivarse de la estricta aplicación de aquél, siempre se haya probado su realidad, sin necesidad de hacer uso de la doctrina constitucional sobre la necesidad de que concurra culpa relevante, lo que no quiere decir que no sea preciso obrar culpable del patrono para que la indemnización se pueda reconocer*".

¹⁰⁰ Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de Diciembre de 2010 (RJ 2011\143).

responsabilidad civil en la circulación de vehículos a motor, que es el verdadero objeto de dicho baremo¹⁰¹.

Sin embargo, y a pesar de la aceptación de los Tribunales, el baremo ha sido objeto de debate a favor y en contra entre los autores que he consultado para preparar ésta parte del trabajo, siendo muchos de ellos los que pedían la elaboración de un baremo específico para accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En éste sentido, la disposición final quinta de la LJS¹⁰² parece decantarse por ésta petición, aunque como algunas otras materias de éste ámbito parece estar parado. El legislador se marcó de plazo para aprobarlo hasta el 11 de Junio de 2012, aunque a día de hoy parece que ni está ni se le espera.

La figura del recargo de prestaciones ya ha sido tratada, pero ya recuerdo que es plenamente compatible el recargo con la indemnización, no siendo deducible ni compensado su importe. Aquí existe acumulación.

III.3 – Responsabilidad civil de los auxiliares y dependientes.

Como ya se ha tratado, el deber de prevención se impone al empresario, aunque eso no impide que éste pueda recurrir a otros sujetos para que gestionen la prevención en el ámbito de la empresa y que están definidos en el artículo 30 de la LPRL¹⁰³. Esto no exonera al empresario, ya que responde de los actos tanto de los auxiliares como de los dependientes, pero sí que puede repercutir en una acción de repetición contra ellos.

¹⁰¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 19 de Junio de 2006 (RJ 2006\3380), dice lo siguiente: "Los módulos indemnizatorios establecidos en la Ley 30/95 tienen un campo de aplicación específico y concreto, el de la responsabilidad civil nacida de la circulación de vehículos a motor, fuera del cual los Tribunales no resultan vinculados a su aplicación, y aunque es frecuente que se acuda a la misma en otros ámbitos de la responsabilidad civil, ello es sólo a título imperativo u orientativo".

¹⁰² "En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de la esta ley, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para aprobar un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, mediante un sistema específico de baremo de indemnizaciones actualizables anualmente, para la compensación objetiva de dichos daños en tanto las víctimas o sus beneficiarios no acrediten daños superiores".

¹⁰³ "En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa".

Es importante tener en cuenta el contenido del artículo 14.4¹⁰⁴ de la LPRL, ya que a pesar de enfatizar que el tener técnicos de prevención no exime al empresario de su responsabilidad, sí deja la puerta abierta a una posible acción de repetición del artículo 1904¹⁰⁵ del CC.

Antes de empezar a tratar el tema, conviene diferenciar entre la figura del dependiente y la del auxiliar. El concepto del dependiente es amplio, ya que se trata del trabajador por cuenta ajena típico que no tiene atribuidas competencias en materia de seguridad y salud, que presta sus servicios bajo las órdenes del empresario, aun cuando no tenga suscrito contrato de trabajo e incluidos los trabajadores de una empresa contratista que prestan servicios para la principal¹⁰⁶.

Por lo referente a los auxiliares, se trata de aquellos trabajadores que han asumido funciones en materia de seguridad y salud, o de los servicios encargados de la prevención en la empresa, ya sean trabajadores de la misma empresa o de entidades especializadas en materia de prevención que prestan sus servicios al empresario¹⁰⁷.

Empezando por los dependientes, los daños que se causen como consecuencia de la actuación de estas personas se imputan, con carácter general, al empresario. Si el trabajador como consecuencia de un incumplimiento en materia de seguridad y salud causa daños a sus compañeros o a terceras personas, ésta responsabilidad será extracontractual del trabajador.

Sin embargo, también sería posible interpretar que se trata de responsabilidad civil de carácter contractual con el empresario, pues se trataría de un incumplimiento del deber general de protección de los trabajadores y con aplicación del artículo 1903.4 del CC¹⁰⁸. Si los perjudicados son terceros ajenos a la empresa que sufren

¹⁰⁴ “Complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona”.

¹⁰⁵ “El que paga el daño causado por sus dependientes puede repetir de éstos lo que hubiese satisfecho”.

¹⁰⁶ Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit., página. 32.

¹⁰⁷ Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit., página 34.

¹⁰⁸ “Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes”.

daños como consecuencia de la no adopción de las medidas de seguridad, estaríamos ante una responsabilidad extracontractual¹⁰⁹.

Sobre los auxiliares, tal y como dice GARCÍA GONZÁLEZ¹¹⁰, existe una pluralidad de situaciones posibles que hace que tengamos que delimitar el análisis a una serie de hipótesis para así poder analizar debidamente las situaciones más comunes. La delimitación de las hipótesis se traduce en el análisis de la Responsabilidad Civil de los técnicos de prevención internos frente a su empresario, de los técnicos de prevención miembros de un Servicio de Prevención Ajeno (de ahora en adelante, SPA) frente a su empresario y la de los técnicos internos o de SPA frente al trabajador o tercero perjudicado.

Sobre el primer supuesto, el de los técnicos de prevención internos, hacer referencia a que la opción de repetición del empresario no es incompatible¹¹¹ con las garantías del artículo 30.4¹¹² de la LPRL. Se trata de finalidades distintas, pues éste precepto de la LPRL hace referencia a la garantía de indemnidad por la realización de su trabajo, no de los perjuicios que cause al no cumplir sus obligaciones.

La responsabilidad de los técnicos de prevención internos sería, en relación con los perjuicios a la empresa, de carácter contractual atendiendo al artículo 1101 del CC. Según GARCÍA GONZÁLEZ¹¹³, sólo responderían civilmente si existe incumplimiento culposo o doloso y siempre que tuvieran los medios necesarios en virtud del artículo 30.2¹¹⁴ de la LPRL y sin responder de aquellos sucesos que fueran inevitables o imprevisibles teniendo en cuenta el artículo 1105¹¹⁵ del CC.

¹⁰⁹ Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit., página. 33.

¹¹⁰ García González, Guillermo, *El complejo sistema de responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo: su aplicación a los técnicos de prevención de riesgos laborales*, Relaciones Laborales, N° 21, Sección Doctrina, Editorial La Ley, 2011, pág. 13.

¹¹¹ García González, Guillermo, *El complejo sistema de responsabilidades...*, ob cit., página. 13.

¹¹² “Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa”.

¹¹³ García González, Guillermo, *El complejo sistema de responsabilidades...*, ob cit., pág. 13.

¹¹⁴ “Los trabajadores designados deben tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número”.

¹¹⁵ “Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y en de los en que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse o, que, previstos, fueran inevitables”.

Si sólo nos quedamos con el literal de la legislación, es posible que el empresario pueda repetir sobre el empleado, aunque la jurisprudencia solo lo ha admitido en casos excepcionales que superen la mera falta de diligencia en que concurra intencionalidad o la imposición de una sanción administrativa y el recargo sean causa directa del incumplimiento intencionado y grave del técnico¹¹⁶.

En el segundo supuesto, los técnicos de un servicio de prevención ajeno frente su empresario, hay que tener en cuenta que aunque parecido, es un supuesto muy diferente al anterior. En éste sentido, la empresa que se haya sentido perjudicada por su SPA, podrá exigir responsabilidad civil de carácter contractual al propio SPA, o al técnico de prevención en el que se concrete la omisión, siendo sobre éste de carácter extracontractual.

Según GARCÍA GONZÁLEZ, si media acción u omisión negligente o dolosa del SPA o de sus integrantes, la empresa afectada podría repercutir todas las sanciones impuestas, incluyendo sanciones administrativas y recargo de prestaciones, en virtud del artículo 1101 del CC. Sin embargo, ésta es una cuestión controvertida en jurisprudencia dado que existen pronunciamientos a favor y en contra¹¹⁷.

Si la empresa no reclama directamente contra el trabajador del SPA, éste mismo una vez haya indemnizado al afectado, podrá realizar acción de regreso contra el técnico, ya que en éste supuesto no se limita a dolo o imprudencia grave, sino que es frente a cualquier tipo de culpa o negligencia¹¹⁸. A pesar de la contundencia de ésta afirmación, creo que también se debería tener en cuenta, el dolo o la negligencia del técnico, además de que éste último, podría resultar insolvente dependiendo de la cuantía a repetir, creo que no es tan sencillo. O en su defecto la aplicación de la correspondiente responsabilidad disciplinaria de carácter laboral en vez de acudir directamente a la acción de repetición.

En el último supuesto, técnicos de prevención frente a trabajador o tercero perjudicado es donde pueden surgir más problemas, especialmente cuando el

¹¹⁶ García González, Guillermo, *El complejo sistema de responsabilidades ...*, ob cit., página. 14.

¹¹⁷ García González, Guillermo, *El complejo sistema de responsabilidades...*, ob cit. página. 15.

¹¹⁸ García González, Guillermo, *El complejo sistema de responsabilidades...*, ob cit. página. 15.

perjudicado ajeno a la empresa reclame solidariamente tanto a la empresa como al técnico. Si no existe relación contractual entre el técnico y el perjudicado, la responsabilidad sería extracontractual siguiendo el artículo 1902 CC¹¹⁹.

No obstante, hay que tener en cuenta que si entre el técnico y la empresa media una relación laboral, estaríamos ante lo dispuesto en el artículo 1903 CC, resultando responsable el empresario por la teoría de la culpa "*in eligendo vel vigilando*"¹²⁰, sin perjuicio de la acción de repetición contra el técnico del 1904 CC.

Podrían aparecer mayores dificultades en el caso de que el tercero perjudicado decidiera ejercer su acción contra el empresario y con otras personas con las que no existiera relación contractual alguna, ya que concurrirían tanto responsabilidades de origen contractual y extracontractual¹²¹.

La jurisprudencia ha resultado clara en éste caso, permitiendo que se ejercite ésta acción ante los Juzgados de lo Social¹²², pero además, con la redacción del artículo 2.e de la LJS¹²³, queda más clara todavía la competencia del orden social ante éste tipo de reclamaciones.

III.4 – Obligación de coordinación y responsabilidad del empresario principal, contratistas y subcontratistas.

El objetivo de éste apartado es determinar qué tipo de responsabilidad (solidaria o subsidiaria) se establece cuando concurren una empresa principal, y contratistas y subcontratistas, ya que se trata de un escenario que cada vez de da con mayor frecuencia, así como realizar un comentario sobre la obligación de coordinación

¹¹⁹ García González, Guillermo, *El complejo sistema de responsabilidades...*, ob cit., página. 15.

¹²⁰ García González, Guillermo, *El complejo sistema de responsabilidades...*, ob cit., página. 16.

¹²¹ García González, Guillermo, *El complejo sistema de responsabilidades...* ob cit., página. 16.

¹²² Sentencias del Tribunal Supremo de 22 de Junio de 2005 (RJ 2005\6765) y 26 de Enero de 2006 (RJ 2006\1554).

¹²³ "...tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente..."

de la actividad preventiva, el deber de cooperación y el deber de vigilancia para que quede más claro.

Remarcar que el objetivo de éste trabajo no es tratar las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales por lo que es posible que haya cuestiones menos cuidadas que en otros apartados, pero creo que se entenderá mejor la responsabilidad en éstos supuestos si hago una explicación,

Sobre el tipo de **responsabilidad**, el artículo 24.3¹²⁴ de la LPRL establece la obligación de vigilancia del empresario principal en contrata o subcontratas correspondientes a su propia actividad, por lo que en caso de incumplimiento de la contratista o subcontratista, se derivarían incumplimientos del impuesto deber de vigilancia, que se tratará un poco más adelante.

Sin embargo, el artículo que determina claramente qué tipo de responsabilidad se establece en éstos casos es el 42.3¹²⁵ de la LISOS, y es una responsabilidad de carácter solidario en los términos del 24.3 de la LPRL. También puede ser interesante el artículo 11 del Real Decreto 1627/1997¹²⁶ relativo a las obras de construcción, donde se determina que contratistas y subcontratistas responden solidariamente del incumplimiento de las medidas previstas en el plan de seguridad y salud.

Deben concurrir una serie de requisitos para que pueda operar ésta responsabilidad, y que son que la contrata o subcontrata esté vigente, que estén afectados los trabajadores que los contratistas o subcontratistas ocupen en el centro de trabajo de la empresa principal y que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal, además de que los contratistas

¹²⁴ "Las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales."

¹²⁵ "La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales...."

¹²⁶ Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que establece disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

o subcontratistas deben realizar trabajos propios de la actividad del empresario principal¹²⁷.

Sobre el requisito de la actividad propia, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, Contencioso-Administrativo, de 31 de Octubre de 2003, en su fundamento jurídico 4.º establece que *"lo que determina que una actividad sea propia de la empresa es condición de inherente a su ciclo productivo..."*, sin embargo, CARRERO DOMÍNGUEZ va un poco más allá¹²⁸ y añade *"todas aquellas obras o servicios que, no pudiéndolos realizar la empresa contratante, se ve obligada a realizarlos con otras, pero que son imprescindibles o al menos necesarias para la consecución de la actividad empresarial."* A pesar de que, personalmente, creo que se debería seguir la propuesta de CARRERO DOMÍNGUEZ, el Tribunal Supremo sigue la primera tesis, la de la inherencia al ciclo productivo¹²⁹.

Y sobre el requisito de que la infracción de haya producido en el centro de trabajo del empresario principal, hay que determinar qué se entiende por centro de trabajo, ya que no es solamente el lugar donde está físicamente la empresa, si no donde desarrolla su actividad¹³⁰, ya que si la empresa se dedica, por ejemplo, a arreglar ventanas, el centro de trabajo será el edificio o construcción en el que en cada momento realicen esa tarea.

Como he comentado, a continuación haré una referencia a la obligación de coordinación y al deber de cooperación y vigilancia. La **obligación de coordinación** se recoge en el artículo 24¹³¹ de la LPRL y en el Real Decreto 171/2004¹³² de 30 de Enero (En adelante, RD 171/2004). El supuesto de hecho típico que despliega la eficacia de ésta obligación es la coincidencia física de

¹²⁷ Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit., página. 41.

¹²⁸ Carrero Domínguez, C., *El Régimen jurídico sancionador en prevención de riesgos laborales*, Madrid, 2001, págs. 277 y 278.

¹²⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de Noviembre de 2002 (RJ 2003\510)

¹³⁰ Carrancho Herrero, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario...*, ob cit., página. 42

¹³¹ *"Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales."*

¹³² Real Decreto 171/2004 de 30 de Enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

trabajadores de distintas empresas que comparten un mismo centro de trabajo, es decir, comparten el mismo espacio y riesgos.

A éstos efectos, es importante la definición de centro de trabajo que se hace en el artículo 2.a¹³³ del RD 171/2004, así como tener en cuenta que ésta norma se aplica también a los trabajadores por cuenta propia (única referencia a ellos en la LPRL) y que no se aplica en los supuestos de cesión de trabajadores por ETT, ya que tiene su propia referencia normativa en el artículo 28 de la LPRL.

Del artículo 24 de la LPRL y del RD 171/2004 se extraen 3 supuestos de hecho diferentes que pueden darse, no es un supuesto uniforme. Éstos serían: Concurrencia de trabajadores de distintas empresas en el mismo centro de trabajo, concurrencia de trabajadores con contrata o subcontrata de la propia actividad de la empresa principal o contratas desarrolladas fuera del centro de trabajo pero utilizando elementos suministrados por la empresa principal.

El **deber de cooperación** se desprende de la obligación de coordinación en los supuestos de concurrencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo centro de trabajo, tal y como se expresa en el artículo 24.1 de la LPRL¹³⁴. En éste sentido es igualmente importante el artículo 4 del RD 171/2004 que establece formalmente el deber de cooperación.

En el citado artículo se dice que las diferentes empresas deberán informarse recíprocamente de los riesgos específicos de cada una de sus actividades y que puedan afectar a los otros trabajadores, así como las situaciones de emergencia que puedan suceder. Ésta información debe ser proporcionada antes del inicio de la actividad, y en el supuesto de que se produjeran cambios, debería ser actualizada adecuadamente e informar de nuevo a los interesados.

En el artículo 5 del mismo Real Decreto se determina la obligatoriedad de establecer medios de coordinación, que se concretan en los artículos 11 a 14 del

¹³³ "Centro de trabajo: cualquier área, edificada o no, en la que los trabajadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón de su trabajo."

¹³⁴ "Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales."

citado Real Decreto. En estos artículos se establece una relación no exhaustiva de medios de coordinación (artículo 11) que van desde la celebración de reuniones periódicas a la presencia de recursos preventivos de las empresas concurrentes, entre otros, y que pueden ser ampliados por la Negociación Colectiva.

También se establece (artículos 13 y 14) la posibilidad de designar a un coordinador en determinados supuestos, como pueden ser la especial dificultad en el control de las actividades o se presente una dificultad de coordinación entre las empresas por motivos que pueden ser muy diversos.

Para ser coordinador se requiere una titulación de nivel medio en materia de prevención, y deberá ser un trabajador con funciones preventivas dentro de los servicios de prevención de la empresa titular, de las concurrentes o del servicio de prevención ajeno, o un trabajador con titulación, experiencia y posición jerárquica para dar órdenes.

Sobre éste particular, la posibilidad de designar a un coordinador, creo que el texto legal no resulta demasiado claro al referirse a trabajadores con titulación, experiencia y posición jerárquica, dejando ésta última posibilidad, en mi opinión, demasiado abierta a interpretaciones.

Para el empresario titular del centro de trabajo también se establecen una serie de obligaciones, aunque en éste caso se limitan a facilitar información a las empresas concurrentes de los riesgos del centro de trabajo (artículo 7) y a dar instrucciones suficientes y adecuadas sobre cómo evitar o minimizar los riesgos del centro a las empresas concurrentes (artículo 8).

Sobre el **deber de vigilancia**, en el artículo 10 del RD 171/2004 se establece que será el empresario principal el que deba vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales de las empresas contratadas o subcontratadas siempre que lleven a cabo obras o servicios correspondientes a su propia actividad y en su centro de trabajo.

Antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo, el empresario principal exigirá que se le acredite por escrito que han realizado la evaluación de riesgos y

la planificación de la actividad preventiva para las obras o servicios contratados, así como el cumplimiento de las obligaciones en materia de información y formación y, si fuera necesario, que contratistas y subcontratistas han establecido los medios de coordinación necesarios entre ellos.

IV.- CONCLUSIONES

La regulación en materia de Prevención de Riesgos Laborales es una regulación abundante y en muchos casos compleja, de hecho, de no haber acotado el objeto de estudio en la responsabilidad civil la extensión de éste trabajo de habría disparado. A pesar de ésta acotación he intentado que en éste trabajo se dieran las pinceladas más importantes del resto del sistema de responsabilidades.

El tema de la responsabilidad civil ha sido ampliamente tratado en el trabajo y me alegro de haber realizado el trabajo centrándome en ésta responsabilidad en concreto, pues éste tema me llamó la atención en las clases y he podido profundizar en él y aprender mucho sobre una materia que no llama tanto la atención como la responsabilidad administrativa o la penal, pero está ahí.

Quizás no llama tanto al no tener una normativa específica como es el caso de la responsabilidad administrativa, si no que se ha de acudir a artículos concretos del código civil y a las normas laborales en sentido amplio, por lo que parece que no está, pero está, siendo un instrumento jurídico de gran utilidad.

Ya he comentado al principio que la regulación en materia de prevención de riesgos es abundante y compleja, por lo que encontré sorprendente que dada la cantidad de leyes y reglamentos no hubiera ninguno específico para ésta materia, y han dejado que sea la jurisprudencia la que vaya delimitando el funcionamiento de ésta responsabilidad con algunos vaivenes años atrás.

Que no exista una regulación específica para ésta responsabilidad es lo que provoca que en aspectos muy concretos, sea complicado dar una respuesta clara y contundente a favor de un criterio. Esto se ve claramente con la compatibilidad con las mejoras voluntarias de las prestaciones, donde a falta de regulación específica no hay tampoco jurisprudencia clara al respecto.

Sucede algo parecido con la responsabilidad de los dependientes y los auxiliares, es decir, los técnicos de prevención. ¿De verdad se puede repetir la indemnización contra un técnico de un SPA sin dolo o imprudencia grave? No hay un

posicionamiento jurídico claro en aspectos muy concretos y controvertidos, por lo que deja una cierta sensación de inseguridad al estar pendiente de la casuística, del caso a caso.

En este sentido espero que el legislador mejore la cobertura de éstos aspectos, o que la jurisprudencia sea clara sobre el particular, pues depender exclusivamente de la casuística no es bueno. También sería enormemente positivo que se creara de una vez el baremo específico para indemnizaciones civiles en materia de prevención de riesgos laborales, ya que la indemnización sería más adecuada a la realidad que si se usa el baremo de accidentes de circulación. Después de todo, si se está usando un baremo ajeno a éste ámbito y por ley está reconocida la elaboración de uno específico, es que efectivamente hay una necesidad jurídica de que sea creado. Realmente no entiendo como aún no se ha aprobado.

Sin embargo, en materia de compatibilidad de indemnizaciones civiles y prestaciones públicas, un asunto preocupante para el que, en casos graves, ha sufrido un perjuicio grave por negligencia empresarial en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de Prevención, la jurisprudencia ha resultado ser clara y relativamente uniforme.

Hago especial referencia a los casos graves pues si una persona como consecuencia de un accidente de trabajo mediando negligencia empresarial pierde por completo la capacidad de trabajar, sin la indemnización de carácter civil es muy probable que sólo con las prestaciones públicas no se reparara por completo el daño causado a su persona.

Lo que si se ha de reconocer es el avance que se ha realizado con la atribución a la jurisdicción social de las reclamaciones de indemnizaciones civiles en materia de prevención de riesgos laborales.

La inseguridad sobre de quien era la competencia para conocer sí que era dominante antes de la aprobación de la citada ley, ya que la jurisprudencia no terminaba de establecer un criterio claro de adjudicación entre la sala civil y la social, lo que dejaba a las partes en una posición complicada.

En materia de responsabilidad administrativa se han visto la normativa, los sujetos responsables, infracciones, la sanción típica y las vías de recurso. En materia de responsabilidad penal, aunque es un tema diferente, he intentado seguir el mismo esquema de normativa, responsables y, en éste caso, penas, además de tratar con el principio de "*non bis in idem*" que resulta tan importante.

Sobre el recargo de prestaciones me hubiera gustado hablar más ya que es una figura jurídica más compleja de lo que se extrae de la lectura del artículo 123 del TRLGSS, pero éste trabajo tiene unos límites de extensión y al final me decanté por darle el mismo enfoque que a la responsabilidad administrativa y penal.

Sobre éstas tres figuras he intentado escribir lo más básico, pero que a la vez pudiera ser una explicación suficiente como para entenderlas correctamente, aún sin entrar en detalles concretos de cada una de ellas como he hecho con la responsabilidad civil.

Antes de finalizar, quisiera hacer una reflexión sobre el recargo de prestaciones y la responsabilidad administrativa. Durante el trabajo he dicho que es y ha sido una figura controvertida en jurisprudencia y discutida por autores, ya que no es ni una sanción ni una indemnización, y como se puede ver en el trabajo, la jurisprudencia ha ido cambiando de criterio y al final ha quedado como una figura extraña.

De hecho, es una figura que no existe en los que ahora se llaman "países de nuestro entorno", y sin embargo España sigue en la cima de las estadísticas negativas en materia de accidentes de trabajo en la Unión Europea, aunque es cierto que éstas cifras se han ido reduciendo año a año, pero también lo es que España sigue entre los más altos.

Es cierto que para una empresa pequeña, o incluso mediana dependiendo de la sanción, un recargo puede significar el cierre, pero también lo es que hay empresas que pretenden ser viables reduciendo costes en seguridad laboral y eso es algo que no puede darse de ninguna de las maneras.

Yo veo bien que el recargo de prestaciones siga existiendo ya que, aunque lo que voy a decir sea una especulación, veo que si ésta figura de carácter disuasorio no existiera, las estadísticas de siniestralidad laboral en este país serían de auténtico escándalo. Lo que sí creo que debería hacerse es que no sea discrecional y que las sanciones tipificadas como muy graves por la LISOS que conlleven el cobro de una prestación del sistema de Seguridad Social lleven recargo automáticamente.

Sobre la responsabilidad administrativa, y uniéndome a los postulados de determinados autores, creo que el trabajador también debería ser sujeto de responsabilidades administrativas ya que así sería un modo de promover la implicación de los trabajadores en la cultura preventiva de la empresa y así cumplirían correctamente con el plan de prevención.

Evidentemente las sanciones a aplicarles no deberían ser las mismas que a las empresas, pues no habría modo alguno de cobrar éstas sanciones, pero creo que sería un buen modo de que se redujeran las imprudencias en el desempeño del trabajo.

Para finalizar, me gustaría añadir que pienso que en éste país no se tiene cultura preventiva en sentido amplio, por lo menos la mayoría de la población, dado que con la cantidad de normativa existente, compleja y que cubre muchas materias, las estadísticas de accidentes de trabajo no engañan.

La sensibilización y la formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales tanto para los empresarios como obligados, como para los trabajadores como interesados principales podría ser una buena manera de intentar que cale el mensaje de que la seguridad y salud en el trabajo es un elemento irrenunciable en cualquier organización empresarial.

Los instrumentos están ahí, es cierto que la normativa puede mejorar, pero la relación entre accidentes y volumen de normas no se corresponde, deberían haber muchos menos accidentes. Ahí es cuando se ve que la norma está fallando, por eso creo que deberían aumentar el número de Inspectores de Trabajo y se aumentara el control del cumplimiento de la normativa preventiva.

V. BIBLIOGRAFIA

ALCÁNTARA Y COLÓN, José Miguel, *El recargo de prestaciones. Un análisis práctico*, Revista nº7 de información Laboral/Jurisprudencia, Editorial Lex Nova SAU, 2010.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel, *La responsabilidad civil en la prevención de riesgos laborales*, Revista de Justicia Laboral núm. 49/2012, Editorial Lex Nova SAU, 2013.

ARENAS VIRUEZ, Margarita, *La repercusión de la culpa de la víctima de un accidente de trabajo en la determinación de la responsabilidad penal y civil del empresario*, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 21/2011, Editorial Aranzadi SA, 2010.

ASÚA GONZÁLEZ, C., *Pérdida de oportunidad en la responsabilidad sanitaria*, Cuadernos de Aranzadi Civil núm. 31/2008, BIB 2008\579.

BELUCHE RINCÓN, Iris, *La responsabilidad civil del empresario por los hechos de sus dependientes*, Revista de Derecho Patrimonial núm. 25/2010, Editorial Aranzadi SA, 2010.

CARRANCHO HERRERO, Maria Teresa, *Responsabilidad civil del empresario en el ámbito de los riesgos laborales*, edición nº1, Editorial LA LEY, Madrid, Diciembre 2010.

CARRERO DOMÍNGUEZ, C., *El Régimen jurídico sancionador en prevención de riesgos laborales*, Madrid, 2001, págs. 277 y 278.

DEL REY GUANTER, Salvador [et al], *“Responsabilidades en materia de Seguridad y Salud laboral”*, Editorial LA LEY, 2008, Madrid.

DÍEZ PICAZO, L., *La culpa en la responsabilidad civil extracontractual*, Ed. Dykinson, Madrid, 2001.

FARRÉS MARSINACH, Xavier, "La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales", *Artículos Doctrinales: Derecho Laboral* (2007) en: <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html> [visitado el 10.02.2014].

GARCÍA GONZÁLEZ, Guillermo, *El complejo sistema de responsabilidades en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo: su aplicación a los técnicos de prevención de riesgos laborales*, Relaciones Laborales, Nº 21, Sección Doctrina, Editorial La Ley, 2011.

GARRIGUES JIMÉNEZ, Amparo [et al], "*Lecciones sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*", Publicacions de la Universitat Jaume I, páginas 24 y ss.

GINÈS FABRELLAS, Anna, *Baremo de valoración del daño derivado de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Ley de la Jurisdicción Social y fin a la aplicación orientativa del baremo de circulación*, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 2/2012, Editorial Aranzadi SA, 2012.

GINÈS FABRELLAS, Anna, *La Ley de Jurisdicción Social: punto y final al eterno debate acerca de la jurisdicción competente en materia de responsabilidad civil del empresario*, Relaciones Laborales nº21, Sección Doctrina, Noviembre 2012, Año 28, Tomo II.

LAHERA FORTEZA, Jesús; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL, Francisco; THIBAUT ARANDA, Javier, *Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Comentada y con jurisprudencia*, edición nº1, Editorial LA LEY, Madrid, Septiembre 2008.

LÓPEZ LÓPEZ, Alberto Manuel, *Siniestralidad laboral y derecho penal*, Derecho y Proceso Penal núm. 29/2012, Editorial Aranzadi SA, 2010.

LUQUE PARRA, Manuel., *La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral*, CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (ESPAÑA), Madrid, 2002, págs. 18 y ss.

MONREAL BRINGSVAERD, Erik, *Sobre la naturaleza indemnizatoria del recargo de las prestaciones de Seguridad Social y cuestiones conexas (aseguramiento y acumulación)*, Actualidad Laboral, N°3, Sección Estudios, Quincena del 1 al 15 Feb. 2011, tomo 1, Editorial LA LEY.

MONTOYA MELGAR, A., *Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo*, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 53, pág. 307.

MUÑOZ RUIZ, Ana Belén, *Los riesgos del desarrollo como límite del deber de seguridad empresarial*, Revista Doctrinal Aranzadi Social núm. 60/201116/2011, 2011.

PARAMIO PARAMIO, Alberto, *La coordinación de actividades empresariales. Análisis y aspectos críticos del RD 171/2004*. Revista de Información Laboral Legislación núm. 30/2004, Editorial Lex Nova SAU, 2013.

REGLERO CAMPOS, L. F. (Coord.), *Tratado de Responsabilidad Civil Tomo I*, 4ª Edición, Thomson Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2008, páginas 136-222.

REGLERO CAMPOS, F. y MEDINA ALCOZ, L., "El nexo causal La pérdida de oportunidad. Las causas de exoneración de responsabilidad: culpa de la víctima y fuerza mayor" en *Tratado de Responsabilidad Civil*, REGLERO CAMPOS, L. F. (coord.) Tomo I, 4ª Edición, Thomson Aranzadi, Cizur Menor, Navarra, 2008, cit., págs. 759 y 760.

SÁNCHEZ HERNÁNDEZ, Carmen, *La relación de dependencia y el art. 1903.4 del Código Civil*, Revista de Derecho Patrimonial núm. 22/2009, Editorial Aranzadi SA, 2009.

SEMPRE NAVARRO, Antonio V., *¿Cuál es la jurisdicción competente para determinar la responsabilidad civil del empresario derivada de accidente de trabajo?*, Revista Doctrinal Aranzadi Social, núm. 1/2008. Editorial Aranzadi SA, 2008.