



## **TRABAJO FIN DE GRADO**

**Los límites del deber de vigilancia y el correlativo  
deber de protección del empresario: evolución de  
la jurisprudencia en materia de Prevención de  
Riesgos Laborales**

**Autor:** David Verdejo Benítez

**Tutor:** Ricard Martín Martínez

Grado en Relaciones Laborales

21 de mayo de 2020

## Índice

<b>Resumen del trabajo.....</b>	3
<b>Introducción .....</b>	4
<b>1. Marco normativo .....</b>	6
<b>1.1 Normas de las Naciones Unidas .....</b>	6
<b>1.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:.....</b>	8
<b>1.3 Derecho Comunitario .....</b>	10
<b>1.4 Constitución Española.....</b>	20
<b>1.5 Normas internas de derecho positivo.....</b>	21
<b>2. Responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales .....</b>	28
<b>2.1 Responsabilidad Penal .....</b>	30
<b>2.2 Responsabilidad Civil.....</b>	31
<b>2.3 Responsabilidad Administrativa .....</b>	31
<b>2.4 Responsabilidad con la Seguridad Social .....</b>	33
<b>3. El deber de protección del empresario .....</b>	34
<b>4. Análisis jurídico .....</b>	36
<b>6. Conclusiones.....</b>	47
<b>7. Bibliografía.....</b>	50

## Índice de abreviaturas

Abreviatura	Significado
Art.	Artículo
BOE	Boletín Oficial del Estado
OIT	Organización Internacional del Trabajo
CE	Constitución Española
E.T	Estatuto de los Trabajadores
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STS	Sentencia del Tribunal Supremo

## **Resumen del trabajo**

La finalidad de este trabajo de fin de grado se basa en indagar sobre los límites que presenta la responsabilidad empresarial en materia de prevención de riesgos laborales. Son muchas las normas jurídicas, tanto internacionales como a nivel estatal, las que garantizan los derechos y obligaciones, tanto del empresario como trabajadores, en lo que a la prevención de riesgos laborales se refiere.

Durante la lectura de la primera parte del documento, podrán ver el recorrido que estas han tenido a lo largo de la historia, así como ejemplos de como establecen dichos derechos y obligaciones.

Aun estando definidas las obligaciones del empresario, la problemática radica en los supuestos individuales en los que nos podemos encontrar multitud de casos que pueden traspasar la línea de la responsabilidad empresarial debido a las complejas circunstancias que presentan. Por lo tanto, la segunda parte del presente trabajo de fin de grado se basa en investigar estos supuestos mediante la lectura y análisis de jurisprudencia de determinados supuestos que pueden reflejar como el límite de la responsabilidad se ha ido moldeando en función de determinadas situaciones, a pesar de lo establecido en las normativas vigentes.

Así pues, a modo de conclusión, este trabajo pretende explicar y dar una visión más objetiva mediante el análisis de la jurisprudencia y decisiones del tribunal en materia de responsabilidad empresarial, destacando esos supuestos excepcionales que cuestionan los límites de los deberes y obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales.

## Introducción

El trabajo tratará de dar una visión más objetiva de los límites que presenta la responsabilidad empresarial en materia de prevención de riesgos laborales.

Según lo establecido en las normativas que a continuación vamos a analizar con detenimiento, la responsabilidad que recae sobre el empresario exige una obligación de medios y no de resultado. Es decir, que el empresario deberá de cumplir con su obligación genérica cumpliendo con todas las obligaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales dentro de la empresa y en todos y cada uno de los procesos productivos, poniendo todos los medios necesarios para que no se produzcan daños.

Cabe destacar que, la doctrina (SALA, 1996) señala que *“aunque éstos finalmente se produzcan y, en sentido contrario, incumplirá su obligación genérica incumpliendo alguna de las obligaciones específicas, aunque no se produzca un resultado dañoso”<sup>1</sup>.*

**¿Pero hasta qué punto es responsable el empresario? ¿Dónde se encuentra el límite de la responsabilidad?** Bien, para responder a estas preguntas debemos analizar primero el recorrido que ha tenido la responsabilidad empresarial en la jurisprudencia, ya que podemos encontrar sentencias en las que el deber de proteger a los trabajadores traspasa las fronteras de la legalidad en las que el legislador declara que ese deber genérico podría ser estructurado como una obligación incondicionada e ilimitada. Entraremos en este debate en la segunda parte del documento. Pero para entender esto último, primero tenemos que hacer, a modo introductorio antes de analizar la jurisprudencia, un análisis del recorrido de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales.

Empezando por lo último y más importante, la prevención de riesgos laborales se entiende como el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad productiva de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. De este modo, se pretende asegurar la promoción de la seguridad y salud de los trabajadores dentro de la organización.

---

<sup>1</sup> SALA FRANCO, T. *El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral.* Vol. 4, N°. 1, 1996, págs. 7-27

Cabe señalar que existe una doble vertiente en lo que a prevención se refiere: por una parte, es un derecho de los trabajadores y, por otra, una obligación de todas las partes, es decir, de la empresa y el conjunto de los empleados. Este factor es muy importante para entender lo que se plantea en el trabajo de fin de grado, ya que, como irán viendo, la responsabilidad del empresario puede eximirse si el trabajador no ha cumplido con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Una vez aclarado el concepto y en qué consiste la Prevención de Riesgos Laborales pasará a explicar el marco normativo y sistema de fuentes del derecho de la seguridad y salud en el trabajo. Incluyendo las normativas internacionales más destacadas y como llegó a aplicarse al Estado Español con la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

He de señalar que no voy a adentrarme a hacer un análisis exhaustivo de legislación en esta materia, la cantidad de información que supone da para hacer otro trabajo de fin de grado (que también sería muy interesante de realizar). No obstante, voy a centrarme en destacar las principales normas jurídicas que han tenido relevancia y por las que se ha basado la ley 31/1995, para que puedan entender, así, como se establecen en dichas normativas el deber de responsabilidad del empresario.

A modo de conclusión, repasando los factores claves en los que se fundamenta el trabajo, debo decir que la prevención de riesgos laborales es un tema que me llamó especialmente la atención durante la realización de mis prácticas extracurriculares en el verano de 2018, una vez finalizado el segundo curso académico, obteniendo los 120 créditos suficientes para poder realizarlas.

En la empresa donde las llevé a cabo me centré específicamente en las tareas y la gestión de la prevención en todas sus áreas productivas, adquiriendo, de esta forma, unos conocimientos y motivación que me impulsó a formarme sobre el tema en cuestión. Añadiendo, además, que el tutor que se me otorgó para el trabajo, Ricard Martín Martínez, es Inspector de Trabajo y Seguridad Social, hecho que hizo que decidiera dedicar mi trabajo de fin de grado sobre el ámbito de la PRL.

Para acabar, una vez introducidos los aspectos fundamentales del trabajo doy paso al primer punto del mismo.

## **1. Marco normativo**

Conociendo la importancia que tiene la Prevención de Riesgos Laborales en una empresa es importante explicar y analizar su recorrido normativo, tanto en el ámbito internacional como nacional. Conocer como se regulan dichas obligaciones y deberes del empresario, así como los derechos de los trabajadores en el ámbito empresarial y todas sus fases de actividad productiva.

Debo decir que, considerando el límite de páginas establecido en las pautas para la elaboración del presente trabajo, me limitaré a mencionar la normativa relevante con un breve análisis de su contenido en lo que a PRL respecta.

### **1.1 Normas de las Naciones Unidas**

#### **Carta Social Europea (Turín, 18 de octubre de 1961)**

La carta Social Europea<sup>2</sup> entró en España el 5 de junio de 1980, treinta días después de la fecha del depósito del Instrumento de ratificación español, de conformidad con su artículo 35<sup>3</sup> (Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980, de la Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961)<sup>4</sup>.

La presente carta expresa la obligación a los estados miembros en adoptar las medidas relativas a la seguridad de los trabajadores que se exponen. En concreto, el artículo 3 establece el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo<sup>5</sup> en los que las partes contratantes deberán:

- 1. Promulgar reglamentos de seguridad e higiene.*
- 2. Tomar las medidas precisas para controlar la aplicación de tales reglamentos.*
- 3. Consultar, cuando proceda, a las organizaciones de empleadores y trabajadores sobre las medidas encaminadas a mejorar la seguridad e higiene en el trabajo.*

La carta ofrece una amplia gama de derechos para los trabajadores; a una remuneración equitativa (artículo 4), derecho sindical (artículo 5), derecho a la negociación colectiva

---

<sup>2</sup> Carta Social Europea. Turín, 18 de octubre de 1961. Consejo de Europa.

<sup>3</sup> Art. 35 Carta Social Europea, relativo a la *firma, ratificación y entrada en vigor*.

<sup>4</sup> Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980, de la Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961. BOE-A-1980-13567, núm. 153

<sup>5</sup> Art. 3 Carta Social Europea, relativo al *Derecho a la seguridad e higiene en el trabajo*.

(artículo 6), derecho a la protección de la salud (artículo 11), a la Seguridad Social (artículo 12), asistencia social y médica (artículo 13) entre otros...

**Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966**

En su preámbulo establece que, con arreglo a la Declaración Universal de Derechos Humanos, con la creación del presente texto nacen las condiciones que permiten a cada persona gozar de sus derechos económicos, sociales y culturales, tanto como de sus derechos civiles y políticos<sup>6</sup>.

En lo que a seguridad y salud de los trabajadores se refiere, podemos ver reflejadas las medidas que exponen en el artículo 7 de la misma. Este expone que los Estados que formen parte del presente pacto reconocerán el derecho de toda persona al disfrute de unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, entre ellas se encuentra la necesidad a una remuneración que proporcione un mínimo a todos los trabajadores y una seguridad e higiene adecuadas que asegure el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos<sup>7</sup>.

**Carta Comunitaria de los Derechos Sociales De Los Trabajadores (Estrasburgo, 9 de diciembre de 1989)**

La presente carta tiene por objeto que los Estados miembros garanticen el desarrollo de los derechos sociales de los trabajadores de la Comunidad Europea, en particular de los trabajadores por cuenta ajena y de los trabajadores por cuenta propia<sup>8</sup>. El artículo 7 de la misma establece las mejoras de las condiciones de vida y de trabajo en lo que respecta a la duración y distribución del tiempo de trabajo y las formas de trabajo distintas del trabajo por tiempo indefinido, como el trabajo de duración determinada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo interino y el trabajo temporal. Añade que todos los trabajadores

---

<sup>6</sup> Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966. Naciones Unidas de Derechos Humanos.

<sup>7</sup> Art. 7 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias...”.

<sup>8</sup> Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores del 9 de diciembre de 1989. Estrasburgo.

de la Comunidad Europea tienen derecho al descanso semanal y a unas vacaciones anuales pagadas<sup>9</sup>. Asimismo, el artículo 19 de la carta establece la protección de la salud y de la seguridad en el lugar de trabajo, en el que se expresa que todos los trabajadores deberán de disfrutar de unas condiciones satisfactorias de protección de su salud y de su seguridad<sup>10</sup>.

## **1.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo:**

Cabe destacar la importancia del papel de los tratados y convenios internacionales que tienen su origen en la comunidad internacional (organismos internacionales especializados como la Organización Internacional del Trabajo). Una de las muestras más claras de la aplicación de esta normativa internacional son los convenios que corresponden a acuerdos con aplicación normativa y efectos en el derecho interno de los Estados miembros firmantes. A continuación, procederé a explicar algunas de las más relevantes, pero cabe señalar que hay muchos más convenios de igual importancia.

Entre estas normativas se encuentra el convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981<sup>11</sup> y publicado, posteriormente, en el BOE el 11 de noviembre de 1985. El citado convenio prevé la adopción de una política internacional sobre la seguridad y salud en el trabajo, junto a las acciones de los gobiernos, para su promoción y mejorar, así, las condiciones laborales.

El convenio OIT 155 está dividido en cinco partes (Campo de Aplicación y Definiciones, Principios de una Política Nacional, Acción a nivel Nacional, Acción a nivel de Empresa y Disposiciones Finales). Entre estas partes se definen las expresiones de lugar de trabajo, el término salud, la obligación de cuidar la seguridad y salud de los trabajadores y la obligación de adoptar las disposiciones a nivel de empresa.

---

<sup>9</sup> Art. 7 Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores, relativo a la *mejora de las condiciones de vida y de trabajo*.

<sup>10</sup> Art. 19 Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores, relativo a la *protección de la salud y de la seguridad en el lugar de trabajo*.

<sup>11</sup> C155 – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 11 de agosto de 1983

## **Convenio 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981**

Se dispone una política general sobre la Seguridad y salud de los trabajadores. Concretamente, en el artículo 4 establece el objeto del presente convenio:

- *“...prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo<sup>12</sup>”.*

Asimismo, en el artículo 6, el objeto se reafirma y menciona la responsabilidad de los sujetos en lo referente al artículo 4 en cuanto a que:

- *...la formulación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales<sup>13</sup>”.*

## **Convenio 148 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977**

El presente convenio establece que todo Estado Miembro deberá cumplir con las obligaciones y medidas expuestas relativas a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo<sup>14</sup>.

En lo que a seguridad y responsabilidad se refiere, el artículo 6 establece que los empresarios serán responsables de la aplicación de las medidas expuestas<sup>15</sup>.

En suma, el artículo 8 dispone que la autoridad competente deberá establecer criterios que permitan definir los riesgos de exposición a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, y fijar los límites de exposición, tomando en cuenta la

---

<sup>12</sup> Art. 4 C155, relativo a los *Principios de una Política Nacional*.

<sup>13</sup> Art. 6 C155, relativo a los *Principios de una Política Nacional*.

<sup>14</sup> C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148). Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 1 junio 1977

opinión de personas técnicamente calificadas, designadas por las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores.

### **Convenio 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo**

El convenio 187 de la OIT tiene por objeto promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud para la consecución de un objetivo, a largo plazo, de un medio de trabajo seguro y saludable<sup>16</sup>.

Las obligaciones principales que supone la ratificación de este Convenio son, por un lado, promover la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacional, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. Y, por otro lado, adoptar medidas para conseguir, de forma progresiva, un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la OIT.

### **1.3 Derecho Comunitario**

El derecho comunitario, en lo que respecta a la prevención de riesgos laborales observamos diferentes convenios, directivas, reglamentos y decisiones. Todos constituyen un ordenamiento jurídico entendido como un acuerdo generador de obligaciones recíprocas entre los Estados miembros de la Unión Europea.

### **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea**

El presente Tratado dispone, en su artículo 151<sup>17</sup> que, la Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales indicados en la Carta Social Europea y en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores,

---

<sup>16</sup> C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 31 de mayo de 2006

<sup>17</sup> Art. 151 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea: ...la Unión y los Estados miembros, teniendo presentes derechos sociales fundamentales como los que se indican en la Carta Social Europea... tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo...

tendrán el objetivo de fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones.

Siguiendo la misma línea, considero necesario comentar la Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales. Se establece, entre otras medidas, la condición de trabajo seguro para todos los trabajadores<sup>18</sup> y complementa el artículo 151 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.

El pilar europeo de derechos sociales establece en el capítulo II las directrices para mantener unas condiciones de trabajo justas y seguras. En concreto, el artículo 5.c estipula que deberán promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad.

En suma, el artículo 10 hace referencia al entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y el reconocimiento a la protección de datos<sup>19</sup>:

- a) *Los trabajadores tienen derecho a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad en el trabajo.*
- b) *Los trabajadores tienen derecho a un entorno de trabajo adaptado a sus necesidades profesionales y que les permita prolongar su participación en el mercado laboral.*
- c) *Los trabajadores tienen derecho a la protección de sus datos personales en el contexto del empleo.*

Se expresa, también, que con independencia del tipo y la duración de la relación laboral los trabajadores por cuenta ajena y cuenta propia tendrán derecho a una protección social adecuada (artículo 12). Además, en el artículo 15 se alude al derecho de los trabajadores a recibir una pensión de jubilación que garantice una renta adecuada acorde a sus contribuciones, sin diferencias entre hombres y mujeres.

---

<sup>18</sup> Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales.

<sup>19</sup> Art. 10 Recomendación (UE) 2017/761 de la comisión, relativo al entorno de trabajo saludable, seguro y adaptado y protección de datos.

## **Directiva 89/391 - Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo**

A continuación, procederé a explicar la principal norma más característica en lo que a seguridad en el trabajo se refiere: la Regulación europea sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391/CEE).<sup>20</sup>

Esta directiva, también llamada directiva marco, establece obligaciones para los empresarios y los trabajadores con el objetivo de limitar los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, mejorando la formación, la información y la consulta de los trabajadores.

La normativa de transposición para el Estado Español es la que se conoce actualmente como la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

En esta directiva se establece la responsabilidad plena del empresario de la protección de sus trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo que puedan ocaionarse. Concretamente en la Sección II de Obligaciones de los empresarios en su artículo 5.

En el artículo 6 se establecen las obligaciones generales de los empresarios en el marco de sus responsabilidades. Este artículo es clave porque desarrolla los principios generales de prevención<sup>21</sup>:

- a. Evitar los riesgos.
- b. Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c. Combatir los riesgos en su origen.
- d. Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- e. Adaptar el trabajo a la persona.
- f. Entre otros...

La directiva establece una serie de obligaciones que constituyen una metodología preventiva en la que se integran las actividades de reducción de los riesgos, las actividades para su control, incluida la vigilancia de la salud de los trabajadores, la actuación frente

---

<sup>20</sup> Directiva 89/391 de 12 de junio de 1989, directiva marco sobre salud y seguridad en el Trabajo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el Trabajo.

<sup>21</sup> Art. 6 Directiva 89/391, relativo a las obligaciones generales de los empresarios.

a las emergencias, la investigación de los accidentes ocurridos, la información y formación de los trabajadores, etc.

En resumen, empezamos a ver como ya se establece el empresario como principal responsable en la asunción de riesgos derivados del trabajo. En la ley vigente en el estado español estas responsabilidades se pueden observar en su artículo 14 (Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales), artículo que analizaremos más adelante.

Por otro lado, y no menos importante, concretando la importancia de la directiva 89/391/CEE, poniendo como ejemplo la Directiva 92/57/CEE,<sup>22</sup> que tiene como norma de transposición en nuestro estado el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.<sup>23</sup>

La importancia de esta norma reside en que configura al empresario como responsable frente al Estado de sus obligaciones de seguridad, teniendo en cuenta su papel de colaborador necesario para cumplir la función estatal de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, implicando también de forma decidida a los trabajadores en el cumplimiento de la normativa preventiva.

De esta forma, le otorga, concretamente en el artículo 5, al empresario la obligación de adoptar las medidas de seguridad que resulten precisas para evitar los riesgos profesionales. Además, en los artículos 3,35,73,84 y 88, se les exige a los trabajadores el cumplimiento de las prescripciones de seguridad e higiene y la utilización de los medios de protección adecuados. Asimismo, se habla de la imposición de sanciones por parte de la “patronal” a los trabajadores que incumplan dichas obligaciones.

Este reglamento supone una consolidación de un sistema de prevención de riesgos laborales, en cuanto a que se trata de la primera norma que recoge de forma sistemática medidas de seguridad e higiene en la empresa y que nació con objetivo de proteger al trabajador contra los riesgos derivados de su actividad laboral.

---

<sup>22</sup> Directiva 92/57/CEE de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles (octava Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

<sup>23</sup> Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción<sup>23</sup>.

El sistema implantado por este Reglamento se culminaría posteriormente con la creación del Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo en 1970 (el actual Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) y con la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1971), que se mantuvo en vigor hasta 1995 (fecha en la que fue derogado por la vigente Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales).

A continuación, citaré brevemente algunas de las directivas que se derivan de la directiva marco 89/391 CEE, directivas no menos importantes y relevantes en las cuestiones que plantean y pretenden fomentar. Cabe señalar que existen muchas más, pero he decidido escoger algunas de ellas para no extenderme demasiado, teniendo en cuenta la limitación de 50 páginas para realizar el presente trabajo.

### **Directiva 89/654/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo**

Es la primera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE el cual establece que el Consejo adoptará directivas específicas relativas, entre otras cosas, a los ámbitos que se indican en el anexo de la directiva marco.<sup>24</sup>

Esta directiva dispone la definición de lugar de trabajo en su artículo 2. Así pues, con arreglo a la seguridad y salud en los puestos de trabajo como objeto de la presente directiva, esta establece en el artículo 6 las obligaciones generales del empresario a fin de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.<sup>25</sup> Este deberá velar para:

- *la limpieza periódica de los lugares de trabajo y de las instalaciones y dispositivos, para garantizar las condiciones de higiene adecuadas;*
- *el mantenimiento periódico y el control del funcionamiento de las instalaciones y dispositivos de seguridad destinados a la prevención o eliminación de peligros''.*
- Entre otros...

---

<sup>24</sup> Directiva 89/654/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo.

<sup>25</sup> Art. 6 Directiva 89/654/CEE, relativo a las obligaciones generales del empresario.

## **Directiva 89/655/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo**

En su artículo 1 introduce las definiciones de equipo de trabajo, utilización de un equipo de trabajo, zona peligrosa y lo que se entiende por trabajador expuesto.

Así pues, en los artículos que le siguen se determinan las obligaciones del empresario en materia de seguridad en el uso de los equipos de trabajo.

- **Artículo 3.1:** *El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores en la empresa y/o el establecimiento sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizar dichos equipos de trabajo.<sup>26</sup>*

En suma, se incorpora la necesidad y correspondiente obligación del empresario a informar a los trabajadores sobre la correcta utilización de los equipos de trabajo (artículo 6) y que estos reciban una formación adecuada y de los riesgos que supone dicha utilización (artículo 7).

Cabe destacar que esta directiva ya no está vigente en el derecho comunitario debido a que fue modificada por la Directiva 2001/45/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>27</sup> en fecha 27 de junio de 2001 y terminó su vigencia el 22 de noviembre de 2009 finalmente sustituida por la vigente Directiva 2009/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>28</sup>, de 16 de septiembre de 2009. Esta modificación introdujo una consideración importante respecto a los trabajos temporales en altura y su debida protección.

Establece que los empresarios que vayan a realizar una actividad que comporte un trabajo temporal en altura deben elegir equipos de trabajo que ofrezcan una protección suficiente

---

<sup>26</sup> Art. 3.1 Directiva 89/655/CEE, relativo a las obligaciones generales del empresario.

<sup>27</sup> Directiva 2001/45/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de junio de 2001, por la que se modifica la Directiva 89/655/CEE del Consejo relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (2a Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (Texto pertinente a efectos del EEE).

<sup>28</sup> Directiva 2009/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de septiembre de 2009 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (segunda Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE)

contra el riesgo de caída. Estos deberán de seleccionar el equipo adecuado para cada lugar específico con el fin de prevenir y eliminar riesgos y, en su caso, de una formación específica como de investigaciones complementarias en cuanto a la utilización de escaleras de mano, andamios y cuerdas.

Estas disposiciones las veremos implementadas en el derecho interno en su norma de transposición Real Decreto 2177/2004, que analizaré en el siguiente apartado.

**Directiva 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual**

El artículo 2 de la presente directiva define los equipos de protección individual (EPI) como *“cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin”*.<sup>29</sup>

Asimismo, en el punto 2 del artículo menciona las exclusiones a la definición de equipo de protección individual, tales como, por ejemplo, los equipos de protección individual de los militares, de los policías y de las personas de los servicios de mantenimiento del orden.

Establece que, como norma general, los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo (artículo 3).

Esta directiva, que trabaja en conjunto con la Directiva 89/686/CEE, también regula el sistema de selección que el empresario debe utilizar para la determinación de los EPI adecuados a las actividades desarrolladas en su empresa.

Por lo que respecta a las obligaciones del empresario, la ley establece que es su responsabilidad disponer de los EPI en el centro de trabajo, en perfecto estado de

---

<sup>29</sup> Artículo 2 Directiva 89/656/CEE, relativo a la definición de Equipos de Trabajo de Protección Individual.

utilización, para que los trabajadores puedan utilizarlos como corresponde y gratuitamente. Además, el empresario es responsable de velar por su utilización. El trabajador, por su parte, está obligado a usar los EPI que le correspondan, así como avisar cuando encuentre deterioro en alguno de ellos.

**Directiva 89/686/CEE del Consejo, de 21 de diciembre de 1989, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a los equipos de protección individual**

Esta directiva, que como he mencionado en la anterior, trabaja conjuntamente con la Directiva 89/656/CEE en lo que a la utilización de equipos de trabajo se refiere.

La presente Directiva fija las condiciones de puesta en el mercado y de libre circulación intracomunitaria, así como las exigencias esenciales de seguridad que los EPI deben cumplir para preservar la salud y garantizar la seguridad de los usuarios (artículo 3).

Entre ellas destaca la importancia de la ergonomía de los equipos de protección individual, los cuales deberán estar concebidos y fabricados de tal manera que, en las condiciones normales de uso previsibles a que estén destinados, el trabajador pueda realizar normalmente la actividad que le exponga a riesgos y tener una protección apropiada y de nivel tan elevado como sea posible.

Esta regulación implica asegurar una protección básica de los trabajadores en cualquier sector en el que la actividad sea peligrosa. Además, impide que el empresario escoja la opción de protección menos conveniente o de calidad inferior, por eso se estipulan unos requisitos legalmente establecidos para su certificación en Europa.

Establece las pautas de diseño, fabricación y control que los fabricantes de los equipos de protección individual deben cumplir para poner en el mercado su producto y cumplir con los mínimos aceptables de seguridad.

Cabe destacar que la Directiva 89/686/CEE no se encuentra vigente, ya que fue sustituida por el Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativo a los equipos de protección individual. Entró en vigor el 21 de abril de

2018. Esta sustitución se produjo debido a los cambios en los entornos de trabajo y las necesidades de los trabajadores respecto a su seguridad en la actividad que lleven a cabo.

**Directiva 90/269/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores**

Directiva que define, en el artículo 2, la manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción, el transporte o el desplazamiento, que por sus características o condiciones ergonómicas desfavorables entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

Establece, asimismo, una serie de obligaciones (artículo 3) que el empresario deberá tener en cuenta para reducir los riesgos que entrañe la manipulación de cargas en el trabajo. Este tomará las medidas de organización adecuadas con el fin de evitar que sea necesaria la manipulación manual de cargas por los trabajadores.

Además, puntuiza que cuando no pueda evitarse la necesidad de la manipulación manual de cargas por los trabajadores, el empresario tomará las medidas de organización adecuadas, utilizará los medios adecuados o proporcionará a los trabajadores tales medios, a fin de reducir el riesgo que entrañe la manipulación manual de dichas cargas.

**Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles**

La directiva 92/57/CEE considera que las obras de construcción temporales o móviles constituyen un sector de actividad que implica riesgos particularmente elevados para los trabajadores. Es por eso que establece una serie de medidas para el cumplimiento de las disposiciones mínimas orientadas a garantizar un nivel mayor de seguridad y de salud en las obras de construcción temporales o móviles, estas constituyen un imperativo para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en estas actividades.<sup>30</sup>

---

<sup>30</sup> Directiva 92/57/CEE del Consejo de 24 de junio de 1992 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles (octava Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Hace referencia al principio de responsabilidad que adquieren los empresarios, prevista en la Directiva 89/391/CEE, en las modalidades de la actividad y la responsabilidad en la seguridad de los trabajadores.

**Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia**

La Directiva 92/85/CEE es la primera norma comunitaria en realizar un tratamiento unitario de la protección de la trabajadora embarazada o en período de lactancia.

Esta Directiva se ha elaborado de acuerdo con lo previsto en el art. 15 de la Directiva-Marco (89/391/CEE), en virtud de la cual los grupos expuestos a riesgos especialmente sensibles deben estar protegidos contra los peligros que les afecte de manera específica. Considerando que la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, debe considerarse por muchos motivos, un grupo expuesto a riesgos especialmente sensibles y que se deben tomar medidas relativas a su salud y seguridad; Incorpora, por lo tanto, medidas para proteger a las trabajadoras durante la prestación de servicios, así como el reconocimiento de permisos de maternidad, exámenes prenatales, prohibición del despido durante el embarazo.

En su artículo 4, expone la obligación del empresario a realizar una evaluación para determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de estas trabajadoras, a los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo.

Destaca, también, la prohibición al empresario de despedir a las trabajadoras durante el período comprendido entre el comienzo de su embarazo y el final del permiso de maternidad (artículo 10).

**Directiva 2009/104/CEE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo**

Nace en sustitución a la directiva 89/655 CEE de 30 de noviembre de 1989. La directiva 2009/104/CE establece, en el artículo 3, unas obligaciones específicas para los empresarios.

Estos deberán de adoptar las medidas necesarias con el objetivo de que los equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores en la empresa sean adecuados para el trabajo que deba realizarse, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizar dichos equipos de trabajo.

Se añade, además, que cuando no sea posible garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores durante la utilización de los equipos de trabajo, el empresario tomará las medidas adecuadas para reducir los riesgos al mínimo.

Destaca la obligación de comprobar periódicamente los equipos de trabajo (artículo 5) con objeto de garantizar el cumplimiento de las disposiciones de seguridad y de salud y que los deterioros que puedan provocar situaciones peligrosas sean detectados y remediados a tiempo.

Se habla también en el artículo 7 de la ergonomía y salud en el trabajo en cuanto a que el empresario deberá de tomar en consideración plenamente el puesto de trabajo, la posición de los trabajadores durante la utilización del equipo de trabajo y los principios ergonómicos.

#### **1.4 Constitución Española**

El artículo más importante para empezar el análisis es el 15 de la citada carta magna, ubicado en el Título I. De los derechos y deberes fundamentales, Capítulo Segundo. Derechos y libertades y concretamente en la sección primera de los derechos fundamentales y de las libertades públicas.

El presente artículo establece el derecho a la vida, integridad física y moral de todos los ciudadanos. Forma parte, entonces, de un derecho fundamental protegido por el recurso de amparo y regulado por las leyes orgánicas.<sup>31</sup>

En suma, en el artículo 35 CE<sup>32</sup> se recoge el derecho al trabajo de todos los españoles, además de indicar que este debe ser digno y seguro.

---

<sup>31</sup> Constitución Española. (1978). Artículo N°15. Congreso de Diputados.

<sup>32</sup> Constitución Española. (1978). Artículo N°35. Congreso de Diputados.

### **‘Artículo 35’**

1. *Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.*
2. *La ley regulará un estatuto de los trabajadores.’’*

Por consiguiente, en el artículo 40.2 CE<sup>33</sup> de la misma se especifica la obligación de los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Cabe señalar que no se exige una actuación directa. Esto ha sido objeto de críticas y como bien se ha destacado en la doctrina general, el artículo supone una actuación indirecta en la que media la actuación de terceros empresarios (STC Nº 198/2015, Pleno, Rec Recurso de inconstitucionalidad 7473/2013 de 24 de Septiembre de 2015)<sup>34</sup>.

Finalmente, y complementando lo anterior, observamos como en el artículo 43 CE se reconoce el derecho a la protección de la salud. Además, le adjudica la competencia a los poderes públicos para organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios.<sup>35</sup>

Recalcando que "La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto" establece el deber de los poderes públicos de fomentar la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Asimismo, facilitarán la adecuada utilización del ocio.

### **1.5 Normas internas de derecho positivo**

#### **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**

Por lo que respecta a la siguiente normativa a analizar, el Estatuto de los Trabajadores, cabe decir que esta es una norma con rango de ley, es decir, dictada por el poder ejecutivo en forma de Decreto Legislativo. Este decreto se aprueba mediante una autorización concedida por el Congreso, como es el caso del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23

---

<sup>33</sup> Constitución Española. (1978). Artículo Nº40.2. Congreso de Diputados.

<sup>34</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de 24 de septiembre de 2015, Nº 198/2015.

<sup>35</sup> Constitución Española. (1978). Artículo Nº43. Congreso de Diputados.

de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez realizada la debida introducción, el Estatuto de los Trabajadores recoge las normas fundamentales existentes en el Derecho Laboral en España. Es, por tanto, el texto legal que regula las relaciones laborales. Y por ello no podrían faltar los artículos que establezcan la protección y el derecho a la seguridad en el trabajo.

Son dos los artículos que regulan concretamente el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud:

1. El artículo 4.2.d hace especial mención al derecho de los trabajadores a una integridad física y una política de seguridad e higiene en el ámbito de la relación de trabajo.
2. El artículo 19 de la presente norma establece que los trabajadores, en la prestación de sus servicios, tendrán derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

#### **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social**

Siguiendo la línea de normativas con rango de ley en forma de Decreto Legislativo que establecen y tratan materias de Prevención de Riesgos Laborales, nos encontramos con la Ley General de la Seguridad Social.

El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, regula determinados aspectos con incidencia directa en la prevención de riesgos laborales.

Son varios los artículos que versan sobre estas materias, pero voy a centrarme exclusivamente en analizar los que, en mi opinión, son más importantes para conocer la aplicación de la PRL en todos los ámbitos del derecho laboral.

Entre los más importantes destaco, primeramente, el artículo 156 LGSS que define el concepto y elementos constitutivos del accidente de trabajo. Se define y limita el concepto de accidente de trabajo entendido como "toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena".

Del mismo modo se fijan los conceptos que tendrán la consideración de accidentes de trabajo, los que no adquirirán tal consideración, y en los que se presumirá la existencia de accidente laboral.<sup>36</sup>

Por otra parte, el artículo 157 LGSS especifica el concepto y elementos de la enfermedad profesional. Se entiende por enfermedad profesional la contraída a consecuencia de un trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la presente Ley, y que esté provocada por acción de los elementos y sustancias que en dicho cuadro se indique para cada enfermedad profesional.<sup>37</sup>

Es importante, llegados a este punto, aclarar qué es el cuadro de enfermedades profesionales. Consiste en un modelo abierto donde se engloba cualquier enfermedad relacionada con el trabajo, consistente en un listado de enfermedades y sus agentes causantes.

Este cuadro se establece en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

En lo que a responsabilidad respecta, la ley general de seguridad social establece, en el artículo 164, el recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional. El citado artículo lo desarrollaré más adelante cuando entremos en materia de responsabilidades incluidas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

Quiero destacar, en menor medida, los artículos relativos a PRL pero que no he creído oportuno analizar en profundidad, aunque creo que deben ser citados:

- Artículo 82.3 LGSS: versa sobre la planificación periódica de las actividades preventivas de las mutuas colaboradoras con la seguridad social.
- Artículo 146 LGSS: Cotización adicional por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

---

<sup>36</sup> Art. 156 LGSS, relativo al concepto de accidente de trabajo.

<sup>37</sup> Art. 157 LGSS, relativo al concepto de enfermedad profesional.

- Art. 186 LGSS: Riesgo durante el embarazo.
- Art. 188 LGSS: Riesgo durante la lactancia natural.
- Art. 244 LGSS: Responsabilidades por falta de reconocimientos médicos.
- Entre otros...

### **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**

Una vez explicadas todas las normativas precedentes y complementarias a la ley de prevención de riesgos laborales, entramos a analizar, finalmente, esta última en todos los aspectos que repercuten y establecen la responsabilidad empresarial en materia de prevención.

La LPRL constituye el pilar fundamental de la directiva explicada anteriormente, la Directiva 89/391/CEE, y del mandato constitucional que encomienda a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE).

Esto conlleva la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos que puedan derivarse de su actividad laboral. Por ello, la presente ley tiene por objeto la determinación de garantías y responsabilidades para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los empleados. Además, fija el marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán especificando los aspectos más técnicos.

Está compuesta por siete capítulos, cincuenta y cuatro artículos y dieciséis disposiciones adicionales, dos disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

En el artículo 3 se define el ámbito de aplicación de la LPRL. Este será el de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal de las Administraciones Públicas.

Cabe destacar que cuando se hace referencia a trabajadores y empresarios, se presume que los socios de las cooperativas y las sociedades cooperativas, para las que prestan sus servicios, se encuentran también comprendidos en estos términos.

Siguiendo la línea de análisis normativo, en la ley se garantizan los derechos de las personas que trabajan. Concretamente, en artículo 14 supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

- Art. 14: “*Los trabajadores tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*”.<sup>38</sup>

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las AP (Autoridades Públicas) respecto del personal a su servicio. Asimismo, los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Para cumplir con las directivas establecidas por el derecho comunitario, los estados miembros, y en este caso el estado español, adoptan actuaciones en sus propios ordenamientos jurídicos, también conocido como derecho interno.

De las directrices mencionadas, el ordenamiento jurídico del estado español las precisa su transposición en el ordenamiento interno en forma de reales decretos:

**Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras**

Veo necesario el análisis de la presente ley a fin de comentar las medidas aplicadas en materia de prevención de riesgos laborales en las trabajadoras embarazadas:

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 26, inicia la aplicación de medidas para el tratamiento preventivo a los riesgos relacionados con la maternidad. Se completan esas medidas con la prohibición, en el artículo 25.2 de la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación.

---

<sup>38</sup> Art. 14 LPRL, relativo al derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

El proceso de transposición al derecho interno del ordenamiento jurídico español de la directiva 92/85/CEE se realizó mediante la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. Esta modifica el artículo 26 de la LPRL mencionado anteriormente.

Se refiere a la evaluación de riesgos contemplada en el artículo 16 LPRL, la cual deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

En el supuesto que los resultados de la evaluación indicaran un riesgo para la seguridad y salud sobre el embarazo o la lactancia, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo. Dichas medidas pueden incluir la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Existen una gran cantidad de Reales Decretos que desarrollan la Ley de PRL, citaré algunos de ellos para no extenderme en el desarrollo del trabajo:

**Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo**

Este real decreto traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva 89/654/CEE de 30 de noviembre.

Regula las condiciones que deben cumplir los lugares de trabajo para que su utilización no pueda originar riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Establece, así, obligaciones al empresario relativas a condiciones de orden, limpieza y mantenimiento; instalaciones de servicio y protección; condiciones ambientales; iluminación; servicios higiénicos y locales de descanso; y primeros auxilios.

**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**

Norma de transposición de la Directiva 89/655/CEE que establecía las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo.

Posteriormente, en el año 2001, fue aprobada la Directiva 2001/45/CE, una modificación de la Directiva 89/655/CEE. Cambio que supuso, en 2004, su incorporación al derecho español mediante el RD 2177/2004, que modifica el Real Decreto 1215/1997, por el que se establecen oficialmente los trabajos verticales como actividad regulada en España.

**Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores**

El presente real decreto traspone la Directiva 90/269/CEE en el ordenamiento jurídico español.

Establece, en su artículo 3, las obligaciones generales del empresario. Entre ellas se encuentra la obligación de las medidas técnicas u organizativas necesarias para evitar la manipulación manual de las cargas. Aclara, además, que cuando no pueda evitarse la necesidad de manipulación manual de las cargas, el empresario tomará las medidas de organización adecuadas para reducir el riesgo que entrañe dicha manipulación.

En suma, establece obligaciones en materia de formación e información (artículo 4) en conformidad con los artículos 18 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El empresario deberá garantizar que los trabajadores y los representantes de los trabajadores reciban una formación e información adecuadas sobre los riesgos derivados de la manipulación manual de cargas, así como sobre las medidas de prevención y protección adoptadas en el presente real decreto.

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

Transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 92/57/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992. Establece, entre otras, la obligación del estudio de seguridad y salud en las obras (artículo 4,5 y 6). En concreto se estipula la identificación de los riesgos laborales que puedan ser evitados, indicando las medidas técnicas necesarias para ellos. Además, indica que los riesgos que no puedan ser evitados deberán controlarse o reducirse mediante la aplicación de medidas preventivas.

### **2. Responsabilidades en materia de Prevención de Riesgos Laborales**

Llegados a este punto, y siguiendo el objetivo del trabajo de fin de grado para no extenderme demasiado en el análisis legislativo, la normativa de Prevención de Riesgos Laborales establece que el incumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad y Salud laboral pueden generar distintos tipos de responsabilidades jurídicas, dependiendo del sujeto responsable y a la infracción de que se trate.

Para el desarrollo del trabajo y como bien menciona el título del mismo, me centraré en analizar la figura del empresario como sujeto responsable. Este debe aplicar los necesarios para adoptar una protección eficaz de los trabajadores, con el fin de evitar o disminuir los riesgos laborales, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de medidas necesarias para la protección de la seguridad y salud de sus trabajadores (Art. 14 LPRL).

La ley de Prevención de Riesgos Laborales recoge un conjunto de obligaciones que tiene el empresario para asegurar y garantizar la seguridad de sus trabajadores, además destaca que su incumplimiento está sancionado. Estas se encuentran reguladas en el capítulo III de la ley, sin perjuicio de que se recojan otras obligaciones a lo largo del articulado en los demás capítulos.

La obligación genérica empresarial de garantizar que el trabajo sea seguro se concreta en las siguientes obligaciones de medios, conocidos como principios generales de la acción preventiva, establecidas en el Artículo 15: Principios de la acción preventiva.

Cabe destacar que estas obligaciones empresariales equivalen a derechos correlativos de los trabajadores<sup>39</sup>.

Entre los principios de la acción preventiva se encuentran:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Por otro lado, destaca el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece que el trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene en la prestación de sus servicios laborales. La aplicación de medidas de seguridad e higiene en el trabajo corresponde al empresario, el cual deberá de garantizar a sus trabajadores el derecho a una protección eficaz en el desarrollo de su actividad laboral. De esta obligación surgen diferentes responsabilidades empresariales que explicaré a continuación.

Siguiendo esta corriente encontramos el artículo 42.1 de la misma ley, el cual señala que 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. Se incorpora, además, la responsabilidad en el recargo de prestaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, derivada de la Seguridad Social.

Este mismo concepto de responsabilidad por "el incumplimiento de los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales" se reafirma en el artículo 42 de la ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. Cuyo apartado 3 se refiere específicamente al recargo de prestaciones:

---

<sup>39</sup> Art. 15 LPRL, relativo a los principios de la acción preventiva.

- **Artículo 42.3 LPRL:** *Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.*<sup>40</sup>

Dada tal naturaleza sancionadora, la doctrina jurisprudencial ha mantenido una interpretación restrictiva y exige como requisitos generales: A) Que la empresa haya incumplido alguna medida de seguridad, general o especial, y que ello resulte cumplidamente acreditado; B) Que medie relación de causalidad entre la infracción y el accidente de trabajo (conexión que puede romperse cuando la infracción es imputable al propio interesado), C) Que exista culpa o negligencia por parte de la empresa, y D) Que esa culpa o negligencia sea apreciable a la vista de la diligencia exigible.

En lo que respecta al objetivo del presente trabajo de fin de grado, me centraré en la responsabilidad administrativa y de seguridad social ya que son las que nos conciernen. De todas formas, explicaré, en menor medida, los aspectos más importantes de la responsabilidad penal y civil del empresario como sujeto responsable.

## 2.1 Responsabilidad Penal

Empezando por estas últimas y, en concreto, la responsabilidad penal, destaca su inclusión en el Código Penal en los artículos 316 y 317:

- a) *"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".*<sup>41</sup>

En suma, el artículo 116.1 del Código Penal establece que cuando el empresario, por un delito o falta, ocasione daños o perjuicios materiales y morales a terceros incurrirá en una responsabilidad civil derivada de la penal.

---

<sup>40</sup> Art. 42.3 LPRL, relativo a las responsabilidades y su compatibilidad.

<sup>41</sup> Art. 316 del Código Penal.

## **2.2 Responsabilidad Civil**

La responsabilidad civil derivada del incumplimiento empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo encuentra su fundamento en la aplicación de los artículos 1101 y 1902 del Código Civil.

Así pues, en el artículo 1902 se establece la obligación civil de indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios derivados de un accidente de trabajo cuando se haya incurrido en una conducta culposa o negligente del empresario. Destaca que esta responsabilidad existe aunque haya habido distracciones o imprudencias no temerarias de sus trabajadores. Aclara, además, que no hay responsabilidad civil en los casos donde haya recargo de las prestaciones (responsabilidad en materia de Seguridad Social).

Asimismo, el artículo 1101 establece: *Quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas.*<sup>42</sup>

## **2.3 Responsabilidad Administrativa**

El empresario, de acuerdo con el artículo 2 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, será sujeto responsable del incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales cuando incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley.

El mismo artículo hace mención de otros sujetos que también pueden ser sujetos responsables de las infracciones en Prevención de Riesgos Laborales<sup>43</sup>:

- Empresarios.
- Promotores y propietarios de obra.
- Servicios de prevención ajenos.
- Entidades auditadoras ajenas a la empresa.
- Entidades formativas ajenas a la empresa.
- Trabajadores por cuenta propia y ajena.
- Fabricantes, importadores y suministradores.

---

<sup>42</sup> Art. 1101 del Código Civil.

<sup>43</sup> Art. 2 LISOS, relativo a los sujetos responsables de la infracción.

En la sección segunda de la TRLISOS se concretan las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, entre ellas, a modo general, se encuentra en el artículo 11 las infracciones leves como pueden ser<sup>44</sup>:

- **11.1:** *La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.*
- **11.4:** *Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.*

A estas infracciones les siguen las tipificadas como graves, establecidas en el artículo 12, en concreto se pueden observar las siguientes<sup>45</sup>:

- **12.1.a).** *Incumplir la obligación de integrar la prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.*
- **12.1.b).** *No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones... con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.*
- **12.8.** *El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables.*
- Entre otras.

Finalmente se estipulan las infracciones tipificadas como muy graves (artículo 13), entre ellas se encuentran<sup>46</sup>:

- **13.1.** *No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.*

---

<sup>44</sup> Art. 11 TRLISOS, relativo a las infracciones en materia de PRL (infracciones leves)

<sup>45</sup> Art. 12 TRLISOS, relativo a las Infracciones en materia de PRL (infracciones graves).

<sup>46</sup> Art. 13 TRLISOS, relativo a las Infracciones en materia de PRL (infracciones muy graves).

- **13.5.** *Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*
- **13.10.** *No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.*
- Entre otras...

## **2.4 Responsabilidad con la Seguridad Social**

Entra en juego el Art. 164.1 de recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, de la Ley General de la Seguridad Social. Hace referencia a un recargo de prestaciones por infracción de medidas de seguridad que tiene naturaleza mixta de indemnización y sanción cuando el accidente sea debido a incumplimientos empresariales en materia de seguridad e higiene.

- **Articulo 164.1 LGSS:** *'Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional, se aumentarán según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos, o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.'*<sup>47</sup>

Las sentencias que versan sobre esta materia juzgan, en gran medida, la correspondencia del recargo a cuenta del empresario según si los supuestos de hecho que se están juzgando son causados por una indebida vigilancia y aplicación de las medidas de seguridad pertinentes, para, en este caso, determinar si se le aplica el recargo de prestaciones expuesto en el artículo anterior (Art. 164 LGSS).

---

<sup>47</sup> Art. 164 LGSS, relativo al recargo de las prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

### **3. El deber de protección del empresario**

Entra en juego, por lo tanto, el deber de protección empresarial. Supone un compromiso empresarial para la aplicación de medidas de seguridad que pueden ser de dos tipos: organizativas y/u operativas. Las primeras hacen referencia a cómo han de organizarse las actividades preventivas, y, por otro lado, la segunda corresponde a medidas y acciones concretas de tipo técnico como bien pueden ser: evaluaciones de riesgo, planificación de la actividad preventiva, informar y formar a los trabajadores, entre otras.

Se entiende que, este compromiso empresarial, es un deber genérico e ilimitado. Aquí entramos en materia y en el debate que plantea el trabajo.

Podemos encontrar sentencias que declaran, respecto a este deber genérico de protección, que el legislador lo estructura como una obligación incondicionada e ilimitada. De tal forma que siempre se le exige una protección “de más” a la empresa, un plus de protección que no habría llevado a cabo y, por lo tanto, la responsabilidad empresarial en dichos términos se convierte en objetiva o de resultados. Esto es, por el mero hecho de producirse un accidente se incumple esa obligación de la empresa y entra en juego su responsabilidad en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

TOSCANI, en su artículo, nos plantea un ejemplo que permite entender esta confusión: supongamos que dos trabajadores de la construcción se encuentran reformando una fachada sobre un andamio que cumple todos los requisitos reglamentarios.<sup>48</sup> Estos han recibido toda la información y formación preventiva por parte de la empresa. Disponen de todos los medios de protección individual, cascos, arneses, etc. y colectivos, redes de seguridad, etc. Sin embargo, en un momento dado se derrumba la propia fachada, cayendo los trabajadores en las redes de seguridad, pero falleciendo porque los escombros de la fachada les caen encima. ¿En este supuesto sería el empresario, salvo habiendo proporcionado todas las medidas de seguridad, responsable del accidente?

A juicio de TOSCANI, no se le puede exigir al empresario una responsabilidad por el hecho de materializarse un accidente en su empresa. Es necesario que concurra la culpa del empresario y que se demuestre que el origen del accidente se ha producido por una indebida aplicación de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

---

<sup>48</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D. *¿Dónde se encuentra el límite de la responsabilidad empresarial?* N° 92, abril de 2012

El debate se plantea en la exigencia de obligación de medios y/o resultados: por un lado, la obligación de medios se satisface cuando se despliega una actividad diligente, aunque no se consiga el fin ulterior o último, y habiendo adoptado todas las medidas preventivas posibles a pesar de que finalmente se produzca un accidente de trabajo o un daño a un trabajador. Una acción diligente puede exonerar al empresario de responsabilidad. Ante una obligación de medios el trabajador debería demostrar, además de la existencia de accidente de trabajo o del daño, la falta de diligencia del empresario.

Por otro lado, las obligaciones de resultado se satisfacen solo cuando se obtiene el resultado contenido en la obligación en cuestión. En nuestro caso consistiría en evitar todo accidente de trabajo o daño al trabajador.

La misma conducta empresarial no exoneraría de responsabilidad en la obligación de resultados. Quien demanda debe probar, únicamente, la producción del daño o del accidente de trabajo para declarar al empresario responsable.

Según SALA, la obligación contractual genérica del empresario correspondiente a la protección eficaz del trabajador consiste en una obligación de medios y no de resultados. En otras palabras, el empresario pondrá todos los medios necesarios a su disposición para que no se produzcan daños, en orden de cumplir con su obligación genérica de deber de protección, a pesar de que el daño finalmente se produzca.<sup>49</sup>

En sentido contrario, aclara, que incumplirá su obligación genérica incumpliendo alguna de las obligaciones específicas, aunque no se produzca un resultado dañoso. ‘*Lo importante, a estos efectos, es, pues, poner los medios -cumplir con las obligaciones específicas- y no tanto que se produzca o no un resultado dañoso para el trabajador*’.

Por consiguiente y en cuanto a sus efectos jurídicos, la exigencia de responsabilidad al empresario no será nunca una responsabilidad objetiva, sino una responsabilidad subjetiva de dolo, culpa o negligencia.

---

<sup>49</sup> SALA FRANCO, T. *El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral*. Vol. 4, Nº. 1, 1996, págs. 7-27

Por otro lado, y contrario al juicio de SALA, encontramos el análisis realizado por los autores GONZALEZ ORTEGA y PARICIO TOVAR, en su comentario<sup>50</sup> de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, afirman que el deber de protección corresponde a una obligación de resultado "*de forma que solo un resultado positivo, consistente en la ausencia de daños o lesiones, hace que dicha obligación quede cumplida en modo adecuado*".

Los autores alegan la literalidad de la ley en cuanto a que se habla del empresario como "garante" de la seguridad y salud de los trabajadores (art. 14.2 LPRL y 5.1 de la directiva 89/391 CEE). En su modo de entender expresan que el hecho de que la Ley oblige al empresario a desarrollar, en la actuación de su deber de seguridad, "*una acción permanente con el fin de proporcionar los niveles de protección existentes*", está sujeto a una obligación que se materializa en el imperativo de disponer "*lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención... a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que inciden en la relación de trabajo*", exigiendo del empresario una actualización constante de las medidas de seguridad en el ámbito laboral.

Añaden que no se trata de que el empresario esté obligado a intentar que la seguridad y la salud de los trabajadores no se vea lesionada, como consecuencia del desempeño de su trabajo, sino que la ley da un paso más y exige al empresario la garantía de que tal resultado lesivo no va a materializarse.

SALA argumenta que, y resumiendo lo expuesto anteriormente, aun tratándose de una obligación de medio y no resultado, las obligaciones y diligencias exigidas al empresario serán muy difíciles de eximir aun habiéndose alegado su cumplimiento.

#### **4. Análisis jurídico**

La jurisprudencia trata estos supuestos con la intención de determinar la calificación de accidente laboral y su correspondiente recargo de prestaciones aun cuando el empresario hubiera cumplido con todas las obligaciones que establece la normativa de prevención de riesgos laborales. Así pues, la jurisprudencia a modo de resolver esta problemática

---

<sup>50</sup> Cfr. S. GONZÁLEZ ORTEGA y J. APARICIO TOVAR. Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. Ed. Trotta. Valladolid. 1996. pág. 107.

establece diferentes criterios que servirán como pautas para determinar en qué supuestos existe la responsabilidad empresarial y en cuáles no.

**Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia de 8 octubre de 2001. Núm. 2001/49262**

El tribunal trata el caso de un trabajador que sufrió un accidente en fecha 25/10/1996 cuando prestaba servicios para la empresa “Rectificadora V., S.A.”.

El accidente se produjo debido que, al trabajador, cuando estaba en su puesto de trabajo operando una máquina se le levantó la carcasa de protección por la propia acción de la barra, quedando el torno giratorio sin protección. El accidentado comunicó dicha incidencia al peón especialista responsable de la máquina en aquella fecha, contestándole éste que ‘detuviera la máquina’. El actor no podía accionar el botón desde el lugar en el que se encontraba y mientras, realizaba movimientos para hacerlo, los tornillos que sobresalen del torno atraparon la manga de su ropa y arrastraron su mano y brazo, ocasionándole unas lesiones consistentes en aplastamiento de antebrazo y brazo derecho con resultado de fractura distal del húmero y heridas con pérdida de sustancia considerables.

En la sentencia consta que, en la actualidad, se ha equipado la máquina con un segundo botón de paro ubicado en la zona del cabezal. Además, se ha añadido un mecanismo de paro automático en caso de que la carcasa o tapa de protección del torno se encuentre subida.

En este supuesto, se demuestra claramente que la máquina en la que se produjo el accidente carecía, tanto de un mecanismo de paro que el trabajador pudiera accionar desde su puesto de trabajo en caso de emergencia, como de un mecanismo de parada automática que funcionara, tan pronto se levantara la carcasa protectora. Mecanismos ambos que fueron instalados después de ocurrir el accidente.

El tribunal expone que ha existido una vulneración de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (ya vigente en el momento del enjuiciamiento del caso) en cuanto a que se ha incumplido con el *artículo 14.2* de la citada alegando el incumplimiento del empresario en garantizar la seguridad y salud de los trabajadores. Además del *apartado 4 del artículo 15* de la misma en la escasez de efectividad de las medidas preventivas previstas y

finalmente el *artículo 17.1 LPRL* alegando la inexistencia de medidas necesarias para adecuar los equipos de trabajo para realizar el trabajo de forma segura.

El Tribunal, en esta sentencia, argumenta que el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado. Este debe adoptar las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran. Y esta protección se dispensa aun en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador.

- ‘*No quiere ello decir que el mero acaecimiento del accidente implique necesariamente violación de medidas de seguridad, pero sí que las vulneraciones de los mandatos reglamentarios de seguridad han de implicar en todo caso aquella consecuencia, cuando el resultado lesivo se origine a causa de dichas infracciones*’ termina alegando antes de dictaminar la estimación del recurso presentado por la representación del trabajador accidentado.

Vemos en este caso como el Tribunal aplica la literalidad de la ley de prevención y su interpretación del deber de protección como incondicionado e ilimitado. Se produjo una infracción reglamentaria, ya que el accidente se debió a la ausencia de tales medidas de seguridad, por lo que se incurrió en el supuesto previsto en el art. 123,1 LGSS (ahora 164).

Está claro en este supuesto que el deber de protección del empresario ha sido completamente inexistente en todos los aspectos. Para empezar, la máquina no disponía de un sistema de parada de emergencia y el nexo de causalidad está claro en cuanto a que el estado de la maquinaria no cumplía con la normativa legal vigente. La relación del atrapamiento y las lesiones producidas generan el efecto nexo-causalidad que genera la responsabilidad empresarial.

De esta forma, siguiendo con los requisitos para su determinación:

- A. La empresa ha incumplido la medida de Seguridad y así ha quedado acreditado en la sentencia.
- B. Ha mediado relación de causalidad entre la infracción y el accidente de Trabajo.
- C. Existe culpa o negligencia por parte de la empresa.
- D. Esa culpa o negligencia es apreciable a la vista de la diligencia exigible.

**Tribunal Supremo (Sala Cuarta, de lo Social). Sentencia de 12 julio 2007, Rec. 938/2006**

La sentencia en cuestión juzga el caso de un accidente de trabajo de un trabajador que se encontraba prestando servicios laborales en una máquina de calandra, realizando la tarea de control del proceso de laminado (tarea propia de su puesto de trabajo).

En un momento el trabajador observó que, el extremo del cilindro de gofrar se había quedado adherida una cinta de plástico, procedió a retirarla con su mano derecha, la cual fue arrastrada y atrapada entre dos cilindros de la máquina en funcionamiento.

Cabe decir que, en la evaluación de riesgos efectuada con anterioridad al accidente por el servicio de prevención ajeno, concertado por la empresa, identificó este suceso como uno de los riesgos de la máquina en cuestión, especificando, concretamente, el riesgo de atrapamiento por objetos y se advirtió la necesidad de dotar a la misma de dispositivos que garantizaran su seguridad, así como protección para impedir la accesibilidad a los cilindros.

La empresa alega que, con anterioridad, se impartieron las debidas instrucciones a los trabajadores, entre ellos al accidentado, en las que se indicó la prohibición de introducir las manos en los cilindros del Laminador cuando se introduzca accidentalmente un cuerpo extraño. Con estas alegaciones la empresa pretende eximir su responsabilidad y culpar al trabajador por su conducta imprudente en la que omitió las instrucciones recibidas.

La Sala Cuarta de los Social del Tribunal Supremo realiza un riguroso análisis de la normativa de aplicación al presente supuesto, entre ellas se encuentran las destacadas en este trabajo de fin de grado: el artículo 42 de la LPRL, artículo 15 del convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo, así como el 40.2 de la directiva marco 89/391 CEE.

En la presente sentencia podemos observar como el empresario, aun habiendo dado instrucciones, no disponía de medidas de seguridad en la maquinaria para evitar que los trabajadores pudieran introducir las manos entre los cilindros.

En el caso que nos concierne, el Tribunal rechaza las alegaciones de la empresa en cuanto a que no se ha roto el nexo causal entre infracción y daño por la conducta que, según la

empresa, ha sido imprudente por parte del trabajador. La evaluación de riesgos ya advirtió de la necesidad de dotar a la máquina de dispositivos que garantizaran su seguridad por lo tanto no es aceptable el alegato de que ya se impartieron las debidas instrucciones a los trabajadores. El incumplimiento en la aplicación de medidas de protección recae sobre la empresa.

En suma, destaca la conducta omisiva del empresario consistente en no llevar a la práctica la medida de proteger al trabajador respecto a los cilindros de la máquina, la causa eficiente y determinante del daño producido al trabajador. Añade, además, que este suceso no se hubiera producido de haberse cumplido, por parte del empleador, de las condiciones mínimas de seguridad requeridas.

En virtud de lo expuesto por el Tribunal, se declara la existencia de responsabilidad empresarial en el accidente sufrido por el trabajador y la procedencia de las prestaciones, a las que el mismo da lugar, se incrementen un 30% con cargo exclusivo a la empresa.

#### **Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2009/143988 de 26 mayo de 2009**

El tribunal juzga el accidente sufrido por un trabajador en la Mina La Camocha el día 30 de marzo de 2001. El suceso se produjo debido al desprendimiento súbito del anclaje de un cabrestante de scraper, que se deslizó y golpeó al accidentado causándole lesiones varias. Se desconoce qué elementos de la sujeción fueron los que fallaron, aunque el fallo simultáneo de los cuatro puntos de anclaje apunta a una deficiente instalación. Además, no hay constancia de que los técnicos de la empresa realizaran la pertinente comprobación de la seguridad del anclaje.

Por resolución de la Dirección Provincial del I.N. S.S. de Asturias, de fecha 31 de octubre de 2005, se declaró la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo en el accidente sufrido por el trabajador.

El argumento que usa el tribunal hace referencia a la reiterada doctrina jurisprudencial (STS de 2 de octubre de 2000 EDJ 2000/44303, entre otras) que viene exigiendo como requisito determinante de la responsabilidad empresarial en el accidente de trabajo que la empresa haya cometido alguna infracción consistente en el incumplimiento de alguna

medida de seguridad general o especial, que se acredite la causa de un daño efectivo en la persona del trabajador, y que exista una relación de causalidad entre la infracción y el resultado dañoso. En este sentido la Sala del Tribunal Supremo señala que, de los artículos 14.2, 15.4 y 17.1 de la ley de PRL se deduce que el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado. Añade que el acaecimiento del accidente no implica necesariamente la vulneración de las medidas de seguridad, pero en cambio, sí que vulneraría los mandatos reglamentarios de seguridad cuando el resultado lesivo se origine a causa de dichas infracciones.

Por todo lo expuesto, el presente supuesto concurre la necesaria relación de causalidad entre la infracción imputable a la empresa y el daño producido al trabajador, es decir, de haberse supervisado debidamente la sujeción del scraper antes de la puesta en marcha en el nuevo lugar o emplazamiento, se hubiera podido evitar el accidente. Destaca, por ende, la existencia del nexo causal entre la ausencia de vigilancia y control y el resultado lesivo.

La normativa atribuye en exclusiva al empresario la dirección y control de la actividad laboral imponiendo a éste el cumplimiento del "deber de protección" mediante el que deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y, en suma, deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.

**España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2016/13115 de 11 febrero de 2016**

Nos encontramos con una sentencia que cambia el paradigma visto en las anteriores, en este caso atribuye la culpa al trabajador debido a una negligencia profesional, exonerando, así, al empresario de las responsabilidades empresariales derivadas del accidente.

En este supuesto, el accidente en cuestión se produjo cuando el trabajador, subió sobre un elemento de andamio que él mismo cogió y usó a modo de escalera de mano (a pesar de que el mismo sabía que existían, a su disposición en la obra, unos andamios homologados para su uso), hizo uso de un arnés sin anclaje para asegurar su seguridad cuando, por causas no aclaradas, perdió el equilibrio cayendo desde aproximadamente seis metros y medio de altura, provocándose lesiones varias.

En la presente sentencia consta que la empresa había puesto a disposición del trabajador los elementos que para trabajos en altura requiere el Anexo IV del R.D. 1627/1997, de 24 de octubre, elementos de los que no hizo uso el trabajador.

En este caso, el deber de vigilancia y protección del empresario no correspondería, según el Tribunal, debido a que consta que la empresa proporcionó los medios de seguridad establecidos para trabajos en altura y que había en la obra dos "encargados de seguridad" que vigilaban a diario los trabajos, los cuales ya habían detectado irregularidades en materia de seguridad en las que incurrián los trabajadores usando uno de los elementos de los andamios a modo de escalera de mano, conducta que ya habían amonestado y avisado por intolerable.

Estos hechos evidencian que no hubo falta de medidas de seguridad, ni falta de vigilancia, lo que hace que la conducta del trabajador, aunque no se la considere temeraria, si pueda calificarse de negligencia profesional agravada por la desobediencia. Exonerando, así, al empresario de la responsabilidad derivada del accidente ocasionado.

**España. Tribunal Supremo (Sala Cuarta, de lo Social). Sentencia núm. 148/2018 de 14 febrero de 2018, Rec. 205/2016**

Nos encontramos con otra sentencia que procede a revocar el recargo de prestaciones a la empresa porque se ha acreditado que el accidente fue ocasionado por imprudencia del trabajador. Podemos observar como la evolución jurisprudencial ha tomado una línea diferente en cuanto al análisis de la relación del nexo causal del accidente. En un principio se consideraba que el deber de protección era ilimitado e incondicional y, por ahora, podemos observar cómo se desmarcan de esa decisión analizando la existencia de imprudencia del trabajador, exonerando, así, la responsabilidad empresarial.

En concreto, la sentencia juzga un accidente de un trabajador responsable funcional del movimiento de los contenedores para posicionarlos en la zona de la bodega asignada en un buque de carga. La operación se realiza mediante una grúa manipulada por un trabajador capacitado sin que sea necesaria la presencia de trabajadores. El accidentado se dirigió a la bodega al tener conocimiento de que un contenedor no encajaba adecuadamente en las guías del buque donde iba a ser colocado, y cuando se encontraba en ella fue alcanzado por un movimiento del contenedor y atrapado contra las tapas de

escotilla de la bodega, suriendo lesiones que derivaron en situación de incapacidad permanente total.

El trabajador disponía de formación adecuada y con anterioridad al siniestro, la empresa había dado curso a una comunicación por escrito relativa a las precauciones de seguridad precisas en el contexto de la carga y descarga de contenedores. El documento establece de forma expresa la obligatoriedad de mantener una distancia de seguridad con respecto a la maquinaria que realiza operaciones y la prohibición de situarse debajo de cargas suspendidas.

A la vista de todo lo expuesto la Sala Cuarta del Tribunal Supremo falla a favor de la empresa en cuanto a que, según la jurisprudencia, el accidente laboral que sufrió el trabajador demandado se produjo sin mediar incumplimiento alguno en materia preventiva por parte de su empleador susceptible de generar responsabilidad civil por los daños sufridos, y que la causa exclusiva del mismo fue la imprudencia del accidentado, lo cual exonera de cualquier responsabilidad a la empresa.

#### **Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 443/2018 de 25 de abril de 2018**

El presente caso se concreta en determinar la procedencia o improcedencia del recargo sobre las prestaciones económicas de Seguridad Social percibidas por un trabajador en consecuencia de un accidente de trabajo.

El trabajador sufrió un accidente mientras ejecutaba tareas de desencofrado del muro de una obra, en la que en un momento determinado detectó rebabas de hormigón en la parte superior de la escuadra. Ante ello el trabajador, en lugar de coger la plataforma elevadora, decidió subirse una escalera de mano para retirar las rebabas. La posición que tuvo que adoptar para la consecución de esta tarea originó un desequilibrio, al tener un pie sobre la escalera y otro sobre la armadura de ferralla, la escalera, que no había sido fijada, resbaló de lado, en la dirección en la que el trabajador aplicaba la fuerza, cayendo al suelo, de pie y produciéndole la fractura del hueso del talón del pie izquierdo.

Cabe destacar que la evaluación de riesgos del puesto de encofrador, vigente a fecha del accidente, contemplaba el riesgo de caída a distinto nivel por la utilización, entre otros equipos de trabajo, de escaleras de mano, dándole la calificación de riesgo moderado.

Además, la planificación de la acción preventiva derivada de esta evaluación de riesgos, en lo referente a escaleras de mano, contemplaba lo siguiente: Se prohíbe el trabajo en escalera a más de 35 metros a menos que sean puntuales y siempre con algún dispositivo anti caídas.

La sentencia recurrida considera que, aun cuando el trabajador obró incorrectamente al utilizar la escalera, se trataba del modo habitual de hacerlo a fin de ganar tiempo, sin que conste que la empresa actuase diligentemente para impedir esta indebida ejecución de tareas. Concluye, que la causa del accidente fue la conducta omisiva del empresario, sin que la imprudencia profesional o exceso de confianza en la ejecución del trabajo del afectado tenga entidad suficiente para excluir totalmente o alterar la imputación de la infracción a la empresa, que es la que está obligada a garantizar a su personal una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

El Tribunal, tomando en consideración lo expuesto en la sentencia recurrida, argumenta que la empresa informó a sus trabajadores, incluido el accidentado de que las tareas de desencofrado debían efectuarse desde la plataforma elevadora y no desde una escalera manual, y así figura en el Plan y en el Estudio de Seguridad y Salud, y por ese motivo había una plataforma elevadora en la zona donde se produjo el accidente.

Además, en los fundamentos de derecho se indica que el trabajador lesionado reconoció en el acto de juicio que la empresa le informó de la necesidad de emplear la plataforma elevadora para realizar las labores de desencofrado y que fue él quien decidió no utilizarla por la escasa entidad de la tarea y para acabar antes.

A la vista de estos hechos la sentencia concluye que la empresa no cometió ningún incumplimiento en materia de elección, instalación y utilización de los equipos de trabajo y que el accidente se produjo por imprudencia temeraria de la víctima.

### **Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>) Sentencia núm. 149/2019 de 28 febrero**

En el presente supuesto se juzga la existencia de la responsabilidad empresarial en un accidente y consiste en resolver si procede la imposición a la empresa empleadora el recargo por falta de medidas de seguridad.

El accidente ocurrió cuando el trabajador, realizando las funciones propias de su categoría de instalador y reparador de equipos electrónicos y suficientemente informado para su labor, así como informado de los riesgos de la misma, se encontraba realizando, junto con otros compañeros, la sustitución de una torre metálica en la cual recibió una tensión de retorno a través de la fase proveniente de aquella, que ocurrió porque el jefe del equipo, oficial de primera designado como jefe de descargo y encargado de desconectar las fuentes de tensión de la línea, olvidó realizar esa labor.

A la empresa, tras el oportuno expediente, se le impuso, por el INSS, un recargo de las prestaciones del 30 por 100 por falta de medidas de seguridad.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo realiza, en esta sentencia, una argumentación clave que rompe con la línea seguida por la jurisprudencia y los Tribunales en cuanto a decisiones tomadas años anteriores. Argumenta la inexistencia de una norma de seguridad concreta o previsible cuya infracción sea imputable a la empresa. Añade que, si no se ha producido la infracción de una norma de seguridad no cabe imponer un recargo de prestaciones que sancionen las infracciones de normas concretas, aunque sea por falta de previsión.

Aclara que, si bien es cierto que los artículos 14 y 15 de la Ley de Prevención de Riesgos obligan al empresario a preparar un plan de prevención y a prever las imprudencias no temerarias de sus trabajadores, pero en el supuesto juzgado resulta difícil de prever y vigilar el incumplimiento por el encargado de la principal misión que tiene.

Sobre la existencia de una lesión y del necesario nexo causal entre la supuesta infracción y la lesión, expone que la diligencia exigible al empresario comporta el que no baste con facilitar los medios de protección, sino que es preciso cuidar de que se observen las instrucciones dadas y, se usen los medios de protección facilitados, lo que supone que sea preciso vigilar la actuación de los empleados y prever las imprudencias profesionales.

Pero en este caso cabe determinar el acto culposo de un tercero. En principio no será responsable el empresario del acto de un tercero ajeno a la empresa salvo supuestos excepcionales en que tuviera que haber previsto los riesgos de la actuación de empleados de las empresas con las que contrató algún servicio.

Podría afirmarse que cuando el siniestro es imputable a alguien ajeno a la empresa esta quedaría liberada de responsabilidad, salvo los supuestos en que el accidente ocurra dentro de sus instalaciones y por causas que debió prever, así como cuando contrató a una persona física o jurídica para que realizara por ella alguna obra, supuestos variados en los que, también, puede incurrir en responsabilidad (cuestiones ajenas al presente supuesto).

Añade que se trataría de una cuestión diferente cuando el causante es un trabajador de la empresa, sea o no el accidentado.

En los supuestos de dolo o imprudencia temeraria de otro empleado, expone que la dificultad de prever que un jefe de equipo, formado, capacitado e instruido para la realización de trabajos eléctricos con alta tensión omita realizar su principal misión, acción omisiva que fue la causa del accidente. Esta acción puede calificarse de temeraria porque violó una norma que le imponía primero advertir la inminencia y gravedad del peligro y segundo actuar de acuerdo con el protocolo establecido para evitar el riesgo existente para él y para los compañeros de trabajo a sus órdenes, esto es, infringió los deberes objetivos que tenía y las órdenes expresas recibidas que las más elementales normas de prudencia le obligaban a cumplir, lo que fue la causa del daño producido.

Consecuentemente, la culpa fue exclusiva del encargado del trabajo y no cabe imponer el recargo a la empresa que tomó las medidas de prevención necesarias y no es culpable de la negligencia grave con la que obró su empleado.

Una vez expuesto lo anterior, el Tribunal se pregunta si era razonable y factible que el empresario estuviese allí controlando la operación, de acuerdo con el deber de vigilancia y protección. La respuesta es que no es razonable y factible esta exigencia, porque, según el tribunal: *sería diabólico exigir al titular de la empresa el don de la ubicuidad para estar presente en todos los lugares en que se desarrollan actividades de peligro.*

En suma, añade que la LPRL no establece expresamente esa obligación, salvo aparentemente en su artículo 17, el cual no parece que se vulnere en el presente caso debido a que se han usado los equipos adecuados y personal formado, sin que conste infracción alguna de lo dispuesto.

## **6. Conclusiones**

Una vez realizado el trabajo, repasado la normativa y analizadas sentencias relevantes en cuanto a la jurisprudencia en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la responsabilidad empresarial, debo decir que, a mi juicio, la determinación de la culpabilidad empresarial es un tema complicado. Hay que analizar supuestos muy concretos con detenimiento.

Como bien concluía la doctrina inicial, “el deber de protección del empresario es incondicionado y prácticamente ilimitado”. Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran y esta protección se dispensa aun en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador. Un deber que, jurisprudencialmente hablando, se ha ido estirando hasta determinar ciertos límites. En mi opinión creo que en el seno empresarial pueden concurrir multitud de accidentes que pueden traspasar la frontera del deber de protección, estos son accidentes con una transcendencia que requieren de una mayor interpretación jurídica aplicable a cada caso concreto.

¿Podríamos mejorar la regulación para evitar este debate? Se trata de una cuestión complicada en la que quizás la normativa no pueda abordar. De esto se deriva la importancia de la jurisprudencia y la doctrina, sin dejar de lado la normativa vigente, las cuales analizan caso por caso para conocer exactamente el origen del daño causado al trabajador y si de este se deriva de una responsabilidad empresarial ilimitada o bien puede considerarse que no podría ser evitado, aun previendo las medidas adecuadas para la protección de la seguridad y salud de la totalidad de los trabajadores. Claro está, que el deber de protección concurre cuando se han vulnerado las medidas de seguridad aplicables.

Por último, respondiendo a la pregunta planteada en la introducción del trabajo: *¿Pero hasta qué punto es responsable el empresario? ¿Dónde se encuentra el límite de la responsabilidad?* La respuesta está en el análisis jurisprudencial. A lo largo del desarrollo del trabajo he podido observar la evolución en las decisiones de los tribunales en esta materia. En un principio se trataban de decisiones ajustadas a la normativa y la obligación de protección en todos los aspectos relacionados con el trabajo, culpando, por ejemplo, al empresario aun cuando el accidente se produjera debido a una negligencia profesional del empleado, alegando que el empresario debería de haber adoptado medidas para prever

estas imprudencias. Como hemos podido ver en el análisis jurisprudencial, a lo largo de los años, estas decisiones se han ido moldeando incluso eximiendo al propio empresario en estos casos, debido a la imposibilidad de prever dichas actuaciones o comportamientos.

Por todo esto considero que conviene analizar caso por caso, ver verdaderamente si existe una culpa empresarial o si esa imprudencia del trabajador no podría haber sido prevista, independientemente de lo dispuesto en la normativa. Se trata, como he dicho anteriormente, de un tema complicado y que, sin ninguna duda, seguirá generando debate.

En resumen, podemos observar como en un principio, como se deduce del análisis de la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de octubre de 2001, el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado. Se deben adoptar las medidas de protección que sean necesarias, incluso en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador.

En este supuesto observamos como, inicialmente, los Tribunales apostaban por una decisión ajustada a una interpretación estricta de la normativa, es decir, el empresario era responsable en todos los supuestos sin importar la dificultad que añade la casuística a los hechos probados. En cambio, según ha ido evolucionando la jurisprudencia y doctrina, las decisiones se han ido moldeando hasta exonerar al empresario de, por ejemplo, una conducta temeraria del trabajador. En los supuestos basados en una imprudencia y/o temeridad, el legislador opta por alegar que el empresario no ha podido prever estos supuestos que pueden ser fortuitos e imprevisibles.

Como bien se explica en la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>) núm. 149/2019 de 28 febrero, sentencia dictada con dieciocho años de diferencia respecto a la citada anteriormente. En la presente, el Tribunal expresa el término culpa “*in vigilando*”. Introduce además el concepto de “responsabilidad vicaria” correspondiente al acto del empleado por no haber controlado debidamente su actividad.

Respecto a esta culpa “*in vigilando*”, se alega que no se puede exigir al titular de la empresa a estar presente en todos los lugares en que se desarrollan actividades de peligro. Además, interpreta que la LPRL no establece expresamente esa obligación. Observamos como, la evolución jurisprudencial, a diferencia de las primeras sentencias dictadas sobre esta materia, ha tomado un camino distinto a la interpretación estricta de la norma,

bordeando los límites de la responsabilidad empresarial y reconociendo, en algunos casos, la imposibilidad de hacer efectiva la protección en todo el ámbito empresarial.

A mi juicio, y, para terminar, considero que, como he dicho anteriormente, se trata de un tema complicado que depende exclusivamente de la casuística de los supuestos. Considero que el empresario tiene la obligación de adoptar todas las medidas de protección que sean necesarias, pero es sabido que los trabajadores, aun siendo conscientes de los riesgos y peligros de su actividad, ignoran por completo las instrucciones en prevención, produciéndose accidentes por conductas temerarias y omisión de las medidas de seguridad. Conductas que no creo que sean justas para hacer al empresario responsable si éste ha cumplido con la actividad preventiva en todos los aspectos de su actividad empresarial.

Hay que hacer hincapié en la importancia de concienciar a los trabajadores del debido cumplimiento de la normativa de PRL y las instrucciones que le da el empresario para evitar, así, accidentes por imprudencias y omisión de las medidas de seguridad.

Finalmente, quiero agradecer a mi tutor, Ricard Martín Martínez, por guiarme en la consecución de este trabajo, después de muchas dudas iniciales para plantear el tema, me decidí por el presente, el cual creí interesante analizar y que me ha ayudado a obtener una visión crítica sobre el deber de protección y a mejorar el análisis jurídico, así como la búsqueda y redacción de las normativas aplicables y correspondientes a la que hoy conocemos como Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

## **7. Bibliografía**

### **7.1 Artículos doctrinales**

SALA FRANCO, T. *El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral.* Vol. 4, N°. 1, 1996. Págs. 7-27

TOSCANI GIMÉNEZ, D. *¿Dónde se encuentra el límite de la responsabilidad empresarial?* N° 92, abril de 2012

GONZÁLEZ ORTEGA y APARICIO TOVAR. *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.* Ed. Trotta. Valladolid. 1996. Pág. 107

DE LOS REYES MARTÍNEZ, Mª. *El empresario como principal sujeto responsable en materia de seguridad y salud.* Ed. Bomarzo. 2016. Págs. 31-113

LOBETE PASTOR, J. *El contenido del deber de protección el plan de prevención y su integración en la gestión de la empresa. La evaluación de riesgos. La planificación preventiva. La información y formación de los trabajadores.* N°. 13, 2005. Págs. 85-106

### **7.2 Legislación**

#### **7.2.1 Normas de las Naciones Unidas**

Carta Social Europea. Turín, 18 de octubre de 1961. Consejo de Europa.

Instrumento de Ratificación de 29 de abril de 1980, de la Carta Social Europea, hecha en Turín de 18 de octubre de 1961. BOE-A-1980-13567, núm. 153

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966. Naciones Unidas de Derechos Humanos.

Carta Comunitaria de los Derechos Sociales de los Trabajadores del 9 de diciembre de 1989. Estrasburgo.

## **7.2.2 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**

C155 – Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 11 de agosto de 1983

C148 - Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), 1977 (núm. 148). Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 1 junio 1977

C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Organización Internacional del Trabajo [OIT]. Ginebra, 31 de mayo de 2006

## **7.2.3 Derecho comunitario**

Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, sobre el pilar europeo de derechos sociales.

Directiva 89/391 de 12 de junio de 1989, directiva marco sobre salud y seguridad en el Trabajo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el Trabajo.

Directiva 89/654/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud en los lugares de trabajo.

Directiva 2001/45/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de junio de 2001, por la que se modifica la Directiva 89/655/CEE del Consejo relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (2a Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (Texto pertinente a efectos del EEE).

Directiva 2009/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de septiembre de 2009 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (segunda Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE).

Directiva 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual (tercera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Directiva 89/686/CEE del Consejo, de 21 de diciembre de 1989, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas a los equipos de protección individual.

Directiva 90/269/CEE del Consejo, de 29 de mayo de 1990, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la manipulación manual de cargas que entraña riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores (cuarta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Directiva 92/57/CEE de 24 de junio de 1992, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud que deben aplicarse en las obras de construcción temporales o móviles (octava Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).

Directiva 2009/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de septiembre de 2009 relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo (segunda Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE).

#### **7.2.4 Constitución Española**

Constitución Española. Boletín Oficial del Estado, 29 de diciembre de 1978.

## **7.2.5 Normas internas de derecho positivo**

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

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.

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

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

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.

Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entraña riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores.

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

## **7.3 Jurisprudencia**

España. Tribunal Constitucional (Pleno). Sentencia núm. 198/2015 de 24 de septiembre de 2015

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2001/49262 STS de de 8 octubre de 2001

España. Tribunal Supremo (Sala Cuarta, de lo Social). Sentencia de 12 julio 2007, Rec. 938/2006

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2009/143988 de 26 mayo de 2009

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 2016/13115 de 11 febrero de 2016

España. Tribunal Supremo (Sala Cuarta, de lo Social). Sentencia núm. 148/2018 de 14 febrero de 2018, Rec. 205/2016

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social). Sentencia núm. 443/2018 de 25 de abril de 2018

España. Tribunal Supremo (Sala de lo Social, Sección 1<sup>a</sup>) Sentencia núm. 149/2019 de 28 febrero de 2019