



---

# Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA COMUNICACIÓN  
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

## LA RECLAMACIÓN DEL TRABAJADOR POR DAÑOS SUFRIDOS COMO CONSECUENCIA DEL ACCIDENTE DE TRABAJO CON RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO

*Presentado por: Miguel Ángel Gómez Sastre  
Tutelado por: Borja Olalquiaga Aranguren*

*Segovia, 31 de mayo de 2.013*

## ÍNDICE:

	<u>Pág.</u>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	
<b>DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO</b>	
<b>CAPÍTULO 1. EL ACCIDENTE DE TRABAJO</b>	<b>1</b>
1.1 <b>CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO</b>	1
1.2 <b>EL DERECHO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR</b>	<b>3</b>
1.2.1 RECONOCIMIENTO NORMATIVO DEL DERECHO	3
1.2.2 OBLIGACIONES PREVENTIVAS DEL TRABAJADOR	3
1.2.3 TITULARIDAD DEL DERECHO	3
1.2.4 ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LPRL	4
1.3 <b>EL DEBER DE PROTECCION Y EL PLAN DE PREVENCIÓN</b>	5
1.3.1 LOS LÍMITES DEL DEBER DE PROTECCIÓN	5
1.3.2 EL PLAN DE PREVENCIÓN	6
1.3.2.1 LA EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS	6
1.3.2.2 LA EVALUACIÓN SUCESIVA	7
<b>CAPÍTULO 2. LESIONES INDEMNIZADORAS Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL</b>	<b>9</b>
2.1 <b>LESIONES INDEMNIZABLES</b>	9
2.2 <b>LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL</b>	10
2.2.1 RESPONSABILIDAD PENAL	11
2.2.2 RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA	12
2.2.3 RECARGO DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL	13
2.2.4 RESPONSABILIDAD LABORAL	15
2.2.5 RESPONSABILIDAD CIVIL O PATRIMONIAL	15
2.2.5.1 RESPONSABILIDAD CIVIL POR ACTOS PROPIOS	16
2.2.5.2 RESPONSABILIDAD CIVIL POR ACTOS DE SUS DEPENDIENTES	18
2.2.5.2.1 RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE ILICTO PENAL DE SUS DEPENDIENTES	20
<b>CAPÍTULO 3. LA RECLAMACIÓN DEL TRABAJADOR</b>	<b>21</b>
3.1 <b>JURISDICCIÓN COMPETENTE: LA JURISDICCIÓN SOCIAL</b>	21
3.2 <b>VALORACIÓN DE LA CULPA O NEGLIGENCIA DEL EMPRESARIO</b>	24
3.3 <b>PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES</b>	24
3.4 <b>CONCILIACIÓN OBLIGATORIA</b>	25
3.5 <b>LA DEMANDA</b>	26
3.5.1 LEGITIMACIÓN	26
3.5.2 DAÑOS INDEMNIZABLES	27
3.5.2.1 DAÑOS PATRIMONIALES	28
3.5.2.2 DAÑOS EXTRAPATRIMONIALES	29
3.5.3 LA CARGA DE LA PRUEBA	32
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>35</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>37</b>
<b>SENTENCIAS</b>	<b>39</b>
<b>ANEXO: CUADRO ESTADÍSTICO ACCIDENTES PROVINCIA DE SEGOVIA 2.012</b>	<b>41</b>

## **INTRODUCCIÓN.**

En la sociedad actual, el trabajador no es ya sólo la mano de obra que genera beneficios al capital, sino que se valora a la persona, que es importante en sí misma, es más, debe ser lo más importante en la sociedad actual.

Con el presente trabajo se pretende analizar la responsabilidad del empresario como consecuencia del accidente de trabajo, cuando se produce por la falta de medidas de seguridad e higiene y culpa del empresario, así como la responsabilidad que tiene éste con respecto a las indemnizaciones a que pueda tener derecho el trabajador.

El hecho de trabajar lleva implícitos unos riesgos, más o menos importantes en función de la labor desarrollada, y, como consecuencia, el empleador tiene el deber de proteger al trabajador hasta el nivel máximo posible, instalando los sistemas y medios de seguridad que la tecnología actual pone a su disposición para evitar las lesiones al trabajador, y mediante la implantación de un sistema de prevención eficaz en la empresa.

El trabajo pretende ser objetivo, no enfocándolo desde el punto de vista de ninguna de las dos partes, empresario o trabajador, sino centrarse en el accidente de trabajo y las responsabilidades cuando haya sido con causa de culpa del empleador, ya que, si el culpable es del trabajador por imprudencia temeraria no se considera accidente de trabajo.

En cuanto a las competencias con el título de Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos en las que se ampara el presente trabajo fin de grado son las siguientes:

### **COMPETENCIAS GENÉRICAS (CG).**

#### **1.1.1 INSTRUMENTALES:**

Valoraremos el accidente, las pruebas, el grado de cumplimiento de la normativa en materia de prevención, analizando los hechos a favor y aquéllos que pudieran perjudicarnos (resolución de problemas, capacidad de análisis y síntesis).

Debemos asesorar al trabajador la posibilidad de la reclamación por vía judicial reclamando las indemnizaciones a que tenga derecho (toma de decisiones).

#### **1.1.2 PERSONALES:**

Se debe discernir en caso de accidente si existe culpabilidad por parte de la empresa y si el trabajador puede tener derecho a ser indemnizado (CG.14. Razonamiento crítico y CG.15. Compromiso ético).

#### **1.1.3 SISTÉMICAS:**

Valoración del daño sufrido por el trabajador en caso de accidente (CG.16. Aprendizaje autónomo).

### **COMPETENCIAS ESPECÍFICAS (CE).**

#### **1.2.1 DISCIPLINARES:**

Conocimiento y aplicación de la normativa en materia de prestaciones de la Seguridad Social, de la imposición del recargo de prestaciones de la Seguridad Social y conocimiento y aplicación de la normativa referente a la prevención de riesgos laborales (CE.1. Marco normativo regulador de las relaciones laborales; CE.2. Marco normativo regulador de la Seguridad Social y de la protección social complementaria; CE.8. Salud laboral y prevención de riesgos laborales).

### 1.2.3 PROFESIONALES (SABER HACER)

En cuanto a la aplicación práctica profesional del presente trabajo está encaminada tanto a la asesoría y representación del trabajador como del empresario, debiendo discernir, en caso de accidente, de la documentación disponible, tanto oficial como privada, para el mejor asesoramiento y representación de los intereses del cliente. (CE.15. Capacidad para seleccionar y gestionar información y documentación laboral; CE.22. Asesoramiento a organizaciones sindicales y empresariales, y a sus afiliados; CE.24. Asesoramiento y gestión en materia de Seguridad Social, Asistencia Social y protección social complementaria).

Puede ser necesaria la reclamación por vía judicial del trabajador para la defensa de sus derechos o, por el contrario, defender los derechos del empresario en una reclamación por daños o en la imposición de un recargo de prestaciones entendiéndose el mismo la inexistencia de su responsabilidad o la coexistencia de concurrencia de responsabilidades, lo cual daría lugar a unas indemnizaciones de menor cuantía (CE.25. Capacidad de representación técnica en el ámbito administrativo y procesal y defensa ante los tribunales).

Pero no siempre es necesario llegar al accidente de trabajo, sino que se puede prevenir por lo que sería de aplicación a la elaboración de un correcto plan de prevención de la empresa (CE.30. Capacidad planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos laborales).

El trabajo fin de grado que se va a desarrollar tiene relación con las asignaturas de Derecho del Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales, Derecho Procesal y Seguridad Social, ya que primero hay que analizar si acaecido el accidente se ha incumplido con la normativa reguladora de seguridad y salud y, posteriormente, las posibles responsabilidades del empresario y su reclamación en vía judicial.

En dichas materias se adquieren los conocimientos necesarios para tratar el accidente laboral y la defensa de los intereses, ya sea del empresario o del trabajador, así como las implicaciones de Seguridad Social.

## DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO

El derecho de protección del trabajador se establece en artículo 40.2 de la Constitución Española de 1.978 (CE en adelante) encomendando a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo, y en el artículo 19.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET en adelante), que hace referencia a que el trabajador tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene en el trabajo e incluso el artículo 13.4 de la misma norma establece la obligación de protección en el caso de trabajo a distancia en el domicilio del trabajador obligando al empresario a establecer las medidas necesarias para su protección.

Como consecuencia de las obligaciones que emanan de la CE, de las normas comunitarias y de la OIT se desarrolla la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que viene a establecer las obligaciones que deben cumplir empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

Una vez establecidos los sistemas de prevención en la empresa pueden existir fallos en los mismos que incrementan el riesgo de accidente, interesándonos desde el punto de vista del presente trabajo los que son debidos a negligencia o imprudencia empresarial, que puede ser por desidia, dejadez o bien por motivos económicos, es decir, que reparar una máquina, instalar un sistema determinado de protección o reparar uno que se ha deteriorado, son actos que tienen un coste económico y en ocasiones se incumplen por un ahorro económico mal

entendido y que puede dar lugar a un accidente con lesiones para el trabajador más o menos importantes.

Una vez producido el accidente y considerando que ha sido por culpa del empresario, ya sea por acción u omisión, pasaríamos a la reparación del daño causado. Esta reparación, dependiendo de las consecuencias del accidente, puede ser desde una indemnización de escasa cuantía económica hasta una indemnización importante por una gran invalidez o fallecimiento. Por otra parte, también entran en juego las prestaciones del sistema de Seguridad Social, indemnizaciones, prestaciones por invalidez en sus diferentes grados, etc., pero estas prestaciones no van a ser el objeto de este trabajo, por lo cual, las citaremos sin entrar en profundidad en las mismas, salvo la posible condena al empresario en el recargo de prestaciones que más adelante veremos.

Y, por último, llegaremos a la reclamación al empresario por las secuelas del accidente. Evidentemente, esta reclamación la hará el sujeto a quién legalmente se le atribuya su titularidad. En el accidente de trabajo, de acuerdo con el artículo 3.1 de la LPRL, los sujetos a los que se ha atribuido el derecho subjetivo a una protección eficaz y suficiente son los trabajadores, ejercitable directamente frente al empresario, en base al contrato de trabajo y sometidos por ello a las normas del Derecho del Trabajo (Martín Hernández, 2006, pág. 332).

Tradicionalmente, esta reclamación se venía presentando por vía civil, pero tras la aprobación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, en el artículo 2.b, establece que es la jurisdicción social la que conocerá de las cuestiones litigiosas que se promuevan: “en relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente”.

Se observa que el artículo citado hace referencia expresa a los daños causados en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, no dando lugar a interpretaciones acerca de la jurisdicción competente por los mismos.

Comenzaremos viendo qué se entiende por accidente de trabajo y los requisitos que debe reunir un accidente para ser calificado como laboral. Veremos las obligaciones que tiene la empresa de acuerdo con la legislación vigente, así como el derecho a la protección que tienen los trabajadores, el plan de prevención que debe de elaborar, revisar periódicamente y hacer que se cumpla.

Estudiaremos a continuación, una vez producido el accidente, la responsabilidad del empresario en el mismo en caso de incumplimiento de las normas en materia de prevención de riesgos laborales y que pueden proceder tanto por sus propios actos como por los actos de sus dependientes. Veremos las distintas responsabilidades en que puede incurrir, desde la penal, la laboral, la administrativa, el recargo de prestaciones de la Seguridad Social y la civil, para centrarnos a continuación en esta última reclamación por los daños ocasionados al trabajador por el accidente. Analizaremos el derecho a las distintas indemnizaciones que puede reclamar el trabajador, los daños patrimoniales (entre los que se incluye el lucro cesante y los daños emergentes, y los daños extrapatrimoniales (entre los que se incluyen los daños corporales, morales y psicológicos); se comprobará la dificultad de valoración de las consecuencias de un accidente y la solución adoptada por la jurisprudencia, adoptando las tablas y baremos utilizados para los accidentes de tráfico.

Así mismo se verá qué jurisdicción es la competente para enjuiciar estas reclamaciones y brevemente el proceso por el que han pasado, pasando de la jurisdicción civil hasta terminar en nuestros días en la jurisdicción social, así como los requisitos para la presentación de la

demanda y haciendo una breve, pero importante, referencia a la inversión de la carga de la prueba en este tipo de procesos.

## CAPÍTULO 1. EL ACCIDENTE DE TRABAJO

### 1.1. CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

El trabajo es, consustancialmente por su propia naturaleza, una actividad peligrosa. “Generalmente se da en el trabajo una interacción entre el hombre y el entorno, negativa para la salud. (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 9)”.

Accidente es “suceso eventual o acción de que involuntariamente resulta daño para las personas o las cosas.”, y, aplicado al ámbito laboral “lesión corporal o enfermedad que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena.” (Real Academia Española, 2001).

El artículo 115 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS) dice que “es toda lesión corporal sufrida por el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena.” El mismo artículo incluye como accidente de trabajo los desplazamientos del trabajador al ir o volver del trabajo, in itinere, y los debidos a trabajos de salvamento y las actividades sindicales de los representantes legales de los trabajadores siempre que tengan conexión con el trabajo, y excluye los accidentes acaecidos por dolo o imprudencia del trabajador y los acaecidos por fuerza mayor que no tengan relación con el trabajo desarrollado por cuenta ajena.

Las lesiones sufridas por el trabajador en lugar y tiempo de trabajo gozan de presunción iuris tantum de accidente laboral, eximiendo al trabajador tener que probar la existencia de la relación de causalidad entre trabajo y lesión (Chacartegui Jávega, 2007, pág. 40), debiendo probar la inexistencia de dicha relación quién quiera desvirtuar la calificación como de accidente de trabajo. Por el contrario le corresponde al trabajador la prueba de la relación causa efecto en el caso de la lesión producida fuera de tiempo y lugar de trabajo, prueba que en la mayor parte de los casos es difícil de aportar (Chacartegui Jávega, 2007, pág. 41).

De la definición del accidente de trabajo se desprende que se trata de una acción súbita y violenta de un agente externo sobre el cuerpo humano (Chacartegui Jávega, 2007, pág. 22).

Así pues, de la definición de accidente de trabajo se desprenden los siguientes requisitos:

- Es necesario que exista un daño corporal o enfermedad.
- Que sea como consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena, lo cual excluye por definición los acaecidos a los trabajadores autónomos.
- Que la lesión debe haberse producido “con ocasión o a consecuencia” del trabajo por cuenta ajena, es decir, debe existir relación de causalidad entre trabajo y lesión, incluyendo hoy en día los ocurridos a los trabajadores autónomos dependientes (Tejada Benavides, 2010, pág. 217).

(Tejada Benavides, 2010, pág. 217), establece una distinción de accidente de trabajo entre: los propios, que tienen causa directa en la actividad laboral y los impropios, que no tienen relación directa con el trabajo por cuenta ajena pero que están íntimamente ligados con la relación laboral, como por ejemplo los accidentes de trabajo in itinere.

En cuanto al accidente de trabajo in itinere debe cumplir con ciertos condicionantes: debe ser el habitual, sin desvíos y sin aumentar el riesgo, existiendo abundante jurisprudencia, entre otras STSJ Aragón de 06 de marzo de 1.999. (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 19).

Existen daños producidos en el lugar y tiempo de trabajo que se consideran accidente de trabajo, debido a la causa-efecto entre trabajo y lesión. Así se puede considerar o no accidente

## CAPÍTULO 1

de trabajo el infarto de miocardio dependiendo de la relación causal con el trabajo, siempre que se produzca el mismo en el lugar de trabajo. Por el contrario no es accidente de trabajo la lesión sufrida por el trabajador como consecuencia de lesiones o enfermedades anteriores y que no tiene relación directa con el trabajo desarrollado. Así, el desprendimiento de retina sufrido por un conductor de autobús, sin haber sufrido ningún traumatismo ni haber realizado movimientos bruscos durante su servicio no es accidente de trabajo, ya que el motivo del desprendimiento estaba en una operación previa de miopía por laser (Chacartegui Jávega, 2007, pág. 22).

Existe numerosa jurisprudencia que califica como accidente de trabajo un infarto de miocardio acaecido en el lugar de trabajo pero tampoco faltan sentencias que no lo le otorgan tal calificación. Las sentencias más conflictivas vienen motivadas por infarto acaecido en locales de la empresa pero no estrictamente en su puesto de trabajo, como pueden ser los vestuarios, comedores, etc. (Así la STS 24 de julio de 2006 deniega la condición de accidente de trabajo por acaecer en los vestuarios de la empresa). Por el contrario, en la STS de 20 de noviembre de 2006 sí se reconoce como accidente de trabajo un infarto ocurrido en los vestuarios de la empresa. La diferencia entre ambas sentencias es el desarrollo del día de trabajo, distinto en ambas, y que en el segundo existe un elemento diferenciador que es el trabajo de pintura bajo un techo de uralita, con una temperatura elevada y que el trabajador se había quejado en diversas ocasiones del intenso calor. (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 18). Así pues para la calificación del infarto como accidente de trabajo habría que probar la relación estrecha entre trabajo e infarto y estaríamos en cada caso en concreto con un resultado u otro. Lo que sí se ha descartado por la jurisprudencia es la consideración como de accidente de trabajo el producido en el domicilio del trabajador varias horas después de terminada la jornada laboral, considerando que no se puede deducir que tal dolencia se hubiera manifestado en el lugar y durante el tiempo de trabajo (Chacartegui Jávega, 2007, pág. 27).

Existen otras lesiones que no se consideran accidente de trabajo sino enfermedad profesional y que se encuentran recogidas en el RD 1299/2006, de 10 de noviembre, pero la jurisprudencia ha considerado que ciertas enfermedades, no incluidas en el citado Real Decreto, se deban declarar como accidentes de trabajo como la crisis de ansiedad, el estrés laboral y síndrome ansioso-depresivo. (Chacartegui Jávega, 2007, pág. 29).

Así mismo considera la jurisprudencia como accidente de trabajo las secuelas producidas por el acoso sexual y el acoso moral o mobbing en el trabajo (Chacartegui Jávega, 2007, págs. 33, 36).

En cuanto a los responsables del accidente de trabajo puede ser tanto el empresario como el trabajador o existir concurrencia de culpas entre ambos, ello sin olvidar que puede existir también responsabilidad de terceros como son los técnicos de obra, los servicios de prevención y los fabricantes e importadores de productos o máquinas utilizados en el proceso productivo. El artículo 115.5.a del TRLGSS califica como accidente de trabajo el ocurrido por la imprudencia profesional debida al exceso de confianza en la ejecución del trabajo. Esta imprudencia no tiene entidad suficiente para excluir totalmente la imputación de la infracción de la empresa (Chacartegui Jávega, 2007, pág. 65).

Pero el artículo 115.4.b señala que no es accidente de trabajo el que sea debido a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador. Es difícil definir cuál es la línea que separa la imprudencia temeraria del trabajador de la imprudencia profesional. Según la doctrina, el dolo es la asunción voluntaria y consciente del resultado producido por el accidente, mientras que en la culpa consciente el siniestro no es deseado y el trabajador actúa con la convicción de que no se producirá el accidente (Chacartegui Jávega, 2007, pág. 78). Suele considerarse como



## **EL ACCIDENTE DE TRABAJO.**

imprudencia temeraria cuando se desobedezcan las órdenes dadas por el empresario de forma reiterada, sobre todo las referentes a materias de prevención de riesgos laborales.

Además el apartado b) del mismo artículo califica el accidente como de trabajo cuando concurra culpa civil o criminal del empresario, otro trabajador o de un tercero.

Importante es, en el accidente de trabajo, establecer la relación de dependencia y funciones propias para poder exigir responsabilidad al empresario. Numerosa jurisprudencia establece que si en el momento del accidente el trabajador está realizando tareas para uso particular, aunque se encuentre en lugar y horas de trabajo, no se considera accidente laboral. Así, la sentencia del TS de 6 de mayo de 2.009, no considera responsable a la empresa por la muerte de los ocupantes de un vehículo, propiedad de la empresa, conducido por un empleado para uso particular, fuera del horario de trabajo y contraviniendo las órdenes de la empresa. Añade que se trata de una conducción desvinculada de la actividad empresarial y del servicio asignado a su conductor (Gázquez Serrano, 2012, pág. 44).

## **1.2. EL DERECHO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR**

### **1.2.1. RECONOCIMIENTO NORMATIVO DEL DERECHO**

El derecho a la protección de la persona nace en la propia CE, en el Título I, de los Derechos y Deberes fundamentales, en el artículo 15, considera que es el primero de todos los derechos fundamentales y, dada su situación en la Norma Fundamental, goza de la máxima protección y eficacia dentro del ordenamiento en su conjunto (Martín Hernández, 2006), protegiendo el derecho a la vida y a la integridad física y moral. A continuación, en el artículo 35, ordena a los poderes públicos que velen por la seguridad e higiene en el trabajo. Posteriormente el ET incluye, entre los derechos de los trabajadores, el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene (artículo 4.2.d), entendiendo como integridad física tanto la protección ante los accidentes de trabajo como de las enfermedades profesionales. Debemos tener en cuenta que el trabajo por cuenta ajena se produce bajo el poder de dirección y organización del empresario y por lo tanto recae en éste la obligación de garantizar la seguridad y la salud del trabajador.

Así pues, el trabajador es titular de dos derechos de protección. Por una parte es titular del derecho a la vida y a la integridad física y moral, por su condición de ser humano, y por otro lado tiene derecho a la seguridad y salud en el trabajo por su condición de trabajador.

### **1.2.2. OBLIGACIONES PREVENTIVAS DEL TRABAJADOR**

Atendiendo al mandato de la CE se promulga la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo objetivo principal es promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de las medidas necesarias para la seguridad y la salud en el trabajo. El artículo 14 de la LPRL establece la obligación del empresario de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores “en todos los aspectos relacionados con el trabajo”. La LPRL no es una ley encaminada a establecer obligaciones sólo al empresario, sino también a los trabajadores, encomendándoles una serie de obligaciones e intentando hacerles partícipes de la seguridad y salud en la empresa, formando parte del sistema de prevención mediante el nombramiento de ciertos trabajadores como responsables de vigilar la seguridad y la salud e impulsando su participación. Así, en el artículo 29 de la ley, se enumeran de forma sucinta una serie de obligaciones de los trabajadores que pueden ser la base para tener derecho o no a una indemnización después de haberse producido un accidente, ya que el accidente que se produce por negligencia del trabajador, por el incumplimiento del mismo de las normas de

## **CAPÍTULO 1**

seguridad o del plan de prevención, deja de ser accidente de trabajo y por lo tanto haría inviable la obtención de una indemnización para paliar los daños ocasionados por el accidente de trabajo. Incluso el mismo artículo, en su apartado 3, determina que el incumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales puede ser objeto de sanción de acuerdo con el artículo 58.1 del ET.

### **1.2.3. TITULARIDAD DEL DERECHO**

En cuanto a si la titularidad del derecho de protección es individual o colectiva, hay que tener en cuenta que el ET habla de que el trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad e Higiene, en singular. Por otra parte, la LPRL dice que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14.1). Aparentemente, ambas normas se contradicen, en cuanto al titular del derecho. A mi entender, y en vista de que el derecho de protección nace de la prestación de un servicio bajo un contrato, en este caso de trabajo, sería más correcto hablar de derecho del trabajador individualmente considerado. Por lo tanto, en el caso de demandar a la empresa que incumple con las obligaciones en materia de seguridad y salud, el trabajador, individualmente considerado, está plenamente capacitado para reclamar dicho cumplimiento de las normas ante la jurisdicción social. Este incumplimiento puede ser motivo de extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral y voluntaria del trabajador y fundada en el incumplimiento contractual del empresario (art. 50.1.c del ET). Esta extinción es distinta de la simple dimisión del trabajador que se limita a comunicar su decisión al empresario mediando el preaviso establecido (art. 49.1.d del ET), sino que es una extinción por incumplimiento grave del empresario que deberá ser demandado ante la jurisdicción social y se deberá probar en el proceso que dicho incumplimiento existe. Probado el incumplimiento el trabajador tendrá derecho a ser indemnizado como si de un despido improcedente se tratara y con los mismos importes y límites (artículo 50.2 del ET). Cabe pensar si el ejercicio de éste derecho es una garantía para el trabajador ya que el ejercicio del mismo, por un incumplimiento contractual del empresario, priva al trabajador de un bien propio, su puesto de trabajo, en aras de evitar una lesión en su persona.

Otro mecanismo que tiene el trabajador ante un incumplimiento empresarial de sus obligaciones laborales, entre las que se incluyen las de protección en el trabajo, es la denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Esta vía es pública y está legitimada para denunciar cualquier persona, incluso aunque sea completamente ajena a la actividad empresarial (artículo 13.2 de la LOITSS). Presentada la denuncia, la actuación por parte de la autoridad laboral es de oficio (artículo 13.1 LOITSS), se mantenga o no la denuncia presentada, ya que el objetivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es que los sujetos a los que el ordenamiento jurídico les impone ciertas obligaciones en materia laboral, de Seguridad Social o de empleo, las cumplan en los términos establecidos y no a satisfacer intereses individuales (Martín Hernández, 2006, pág. 355).

### **1.2.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LPRL**

Visto el derecho que tienen los trabajadores a su integridad física y moral en el desarrollo de su actividad tenemos que centrarnos en qué trabajadores son beneficiarios de dichos derechos. Según la LPRL esta ley será de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena a los que sea de aplicación el ET y además al personal civil al servicio de las Administraciones Públicas. Asimismo incluye de forma específica a los trabajadores de las sociedades cooperativas cuya actividad consista en la prestación del trabajo personal (art. 3.1). Pero, además de incluir específicamente a los colectivos anteriormente indicados, también hay colectivos excluidos. Señala que la LPRL no será de aplicación a la policía, seguridad y resguardo aduanero, servicios

## **EL ACCIDENTE DE TRABAJO.**

de protección civil, peritaje forense en casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública, así como a las fuerzas armadas y Guardia Civil (artículo 3.2), dejando la protección de estos colectivos a su normativa específica e indicando que esta Ley será de inspiración para el desarrollo de leyes que regulen la protección de los colectivos no incluidos. Por último en el artículo 3.3 excluye a los trabajadores al servicio del hogar familiar, no sin advertir la obligación que tiene el empleador de que el trabajo se realice en las debidas condiciones de seguridad e higiene.

Los análisis que se hagan a continuación sobre las reclamaciones por accidente de trabajo se referirán a los colectivos incluidos en la ley, no siendo objeto de este estudio los colectivos excluidos.

### **1.3. EL DEBER DE PROTECCIÓN Y EL PLAN DE PREVENCIÓN**

#### **1.3.1. LOS LÍMITES DEL DEBER DE PROTECCIÓN**

La adopción de todas las medidas que sean necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores es una encomienda al empresario fijada en la LPRL en su artículo 14.2. Establece la obligación del deber de seguridad que le impone al empresario. Es un deber tan amplio que “debe abarcar a todos los aspectos del trabajo obligando al empresario a establecer cuantas medidas sean necesarias”. También, el mismo artículo, deja claro que es un deber personal del empresario y que su coste debe ser asumido exclusivamente por el mismo no pudiendo repercutir todo o parte del coste a los trabajadores, entendiendo al mismo tiempo que el deber de seguridad de los trabajadores no debe tener límite en cuanto al coste económico ya que obliga a establecer las medidas de seguridad o prevención que sean necesarias, estén o no establecidas legalmente. Es decir, la inversión en seguridad no tiene límite de coste económico y esto, claro está, es muy difícil de trasladar a la empresa real en la que el proceso productivo se encamina a la consecución de unos fines y en la inmensa mayoría de las empresas a la consecución de un beneficio económico. Aquí tenemos un hándicap que, en cualquier accidente de trabajo prácticamente, se podría valorar si habiendo establecido otras medidas de seguridad superiores y, por supuesto, con un coste superior, se podría haber evitado el accidente. Estamos ante los casos típicos de accidentes de trabajo por falta de un mantenimiento suficiente. Así la STSJG de 21 de diciembre de 2011 responsabiliza a la empresa como responsable de un accidente de tráfico a consecuencia del mal estado de mantenimiento y deterioro de un neumático del camión accidentado.

La obligación del empresario como deudor de seguridad es prácticamente ilimitada dado que abarca todos los aspectos relacionados con el trabajo. (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 111)

Cabría preguntarnos si el deber de protección a que tiene derecho el trabajador está sujeto a algún límite. En principio el ejercicio de cualquier derecho está limitado a la buena fe (artículo 7.1 del Código Civil), y específicamente el ET lo limita en el artículo 20.2, sometiendo tanto al trabajador como al empresario en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe, que es lo que se ha llamado un estándar jurídico, un modelo de conducta social o socialmente considerada como arquetipo o que la conciencia social exige conforme a un imperativo ético dado. Este límite es difícil de medir y cuantificar cuando por parte del trabajador se demanden más medios de seguridad en su trabajo, pudiendo entender que con las medidas solicitadas sólo pretende hacer un daño o perjuicio al empresario. El trabajador, en suma, no debe renunciar a su protección, no debe renunciar a su derecho, pero tiene el límite de ejercer su derecho con una finalidad distinta a la que pretende la norma.

Existe otro límite genérico que es el que establece el Código Civil en el artículo 7.2, que dice

## **CAPÍTULO 1**

que la ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Traspasado el límite normal del ejercicio de un derecho con daño para un tercero dará lugar a la correspondiente indemnización. Este límite genérico tampoco está exento de problemas de calificación y cuantificación. ¿Cuándo se puede considerar que la solicitud de un trabajador de medidas de protección es abusiva? Existen ciertos indicios como por ejemplo que un trabajador solicite medidas de protección y a su vez tenga un comportamiento imprudente, doloso o temerario en su trabajo. Estos supuestos no son obligación de protección por parte del empresario y sería un ejemplo claro de abuso de derecho.

### **1.3.2. PLAN DE PREVENCIÓN**

La LPRL fija los principios de la acción preventiva, establece la obligación de elaborar un plan de prevención y evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva (Artículo 16).

Posteriormente se publica el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP en adelante) por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, donde, según su artículo 2, fija el Plan de Prevención como la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa.

Establece asimismo la documentación que debe elaborar la empresa y conservar a disposición de la autoridad laboral, sanitarias y representantes de los trabajadores. Debe incluir, al menos, la estructura organizativa de la empresa, responsabilidades, funciones, prácticas, procedimientos, procesos y recursos necesarios para realizar la acción preventiva. (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 116).

La elaboración del Plan de Prevención es de vital importancia ya que si no se realiza la evaluación inicial de riesgos o las sucesivas, o se realizan de forma incorrecta, cualquier accidente que se produzca en lo sucesivo tendrá su causa en ese incumplimiento empresarial, existiendo por lo tanto el nexo causal y dando origen a la responsabilidad del empresario en el accidente de trabajo, ya que por la falta de la evaluación no se ha detectado el riesgo y por lo tanto no se han podido establecer las medidas concretas para eliminar o reducir las posibilidades de accidente (Toscani Giménez, 2009, pág. 41). Ahora bien, existen por el contrario sentencias que mantienen que dada la antigüedad y la profesionalidad de los empleados la falta del plan de prevención no se puede considerar como la causa del accidente, ya que los empleados debían conocer sus funciones y los riesgos de su profesión, y que la falta del plan de prevención debería ser sancionado de forma independiente, pero no considerarse como la causa del accidente (STSJ del País Vasco de 27 de octubre de 2007), sentencia con la que el autor Toscani Giménez (2009) pág., 42, no está nada de acuerdo y afirma que de existir el plan de prevención las circunstancias previsibles hubieran podido ser constatadas y contrarrestadas con una eficaz evaluación de riesgos, criticando duramente la sentencia de referencia y afirmando que no se puede dejar el cumplimiento de las obligaciones del empresario en sus propias manos.

#### **1.3.2.1. LA EVALUACIÓN INICIAL DE RIESGOS**

En la evaluación de los riesgos se debe valorar cada puesto de trabajo individualmente, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo existentes o las previstas, valorar los riesgos del mismo en función del trabajador que vaya a realizar la tarea y establecer las medidas a adoptar, tanto de elementos de protección individual, equipos colectivos, formación de los trabajadores para el uso de las máquinas peligrosas por sí mismas y establecer los métodos o procedimientos de organización del trabajo siempre encaminados a eliminar o minimizar los riesgos.

Muy importante en el RSP es el establecimiento de las condiciones del puesto de trabajo de personas especialmente sensibles a ciertos riesgos, como embarazadas o lactantes. (Anexo VII y anexo VIII del RSP).

Una vez analizado el puesto de trabajo se debe evaluar la posibilidad que hay de que se produzca un accidente y además el grado de gravedad posible del mismo. Así nos podemos encontrar con riesgos potenciales pero evitables que se deben abordar mediante el cambio en los sistemas de trabajo o la aplicación de medidas de protección necesarias, y con riesgos inevitables aunque se apliquen todas las medidas de protección posibles. Con esta información estamos ante una magnitud de riesgo de trivial, tolerable, moderado, importante e inevitable (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 119), determinando con este resultado las medidas a adoptar, controles periódicos, medios de protección y formación al trabajador, para evitar o minimizar al máximo posible el riesgo.

Se ordena la obligación de formar a los trabajadores en el artículo 19 LPRL. Esta formación, o mejor dicho la falta de la misma, es una de las causas más importantes de responsabilidad del empresario ante un accidente de trabajo y es base para una reclamación del trabajador por la omisión por parte del empresario de la información de los riesgos del trabajo y de darle al trabajador la formación necesaria para evitar el accidente. Se indica que debe de ser teórica y práctica, suficiente y adecuada, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe el trabajador que pueden ser por cambios en los procesos productivos, nuevas tecnologías o nuevos equipos de trabajo (Artículo 19.1).

En la elaboración del Plan de Prevención es especialmente importante el papel de los trabajadores encomendándoles la legislación la obligación de participar por sí mismos o a través de sus representantes en la elaboración del mismo (artículo 3.2 RSP), debiendo tener en cuenta la información transmitida por éstos en los aspectos señalados. (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 118).

### **1.3.2.2. LA EVALUACIÓN SUCESIVA**

Hemos visto en el apartado anterior la obligación de hacer una evaluación de riesgos de los puestos de trabajo. Esta evaluación no puede hacerse inicialmente y dejarla estática, sino que la evaluación de riesgos debe ser algo dinámico que se revise constantemente y se adapte cada vez que haya un cambio en el proceso productivo, por cambios en los procedimientos o cambios en la maquinaria, utillaje o tecnología. Pensemos que un puesto de trabajo con una máquina puede que el proceso siga siendo el mismo y la máquina también, e incluso siga siendo el mismo operario el que realiza la misma función, pero puede haber en el mercado un nuevo sistema de protección, ya sea personal o colectivo, que incorporándolo reduzca el riesgo de accidente. En este caso se debería modificar el plan de prevención en dicho puesto y aplicar la nueva medida de protección, según lo establece el artículo 16.2.a de la LPRL.

El RSP incide especialmente en lo anteriormente expuesto indicando en el artículo 4.2 que deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que se vean afectados por las causas que enumera, que entre otras, el cambio en los equipos, sustancias, preparados químicos, tecnologías, acondicionamientos, condiciones, e incluso en la incorporación al puesto de trabajadores especialmente sensibles por sus condiciones personales o estado biológico.

Igualmente se indica en el artículo 6 del RSP, que deberá revisarse cuando se lo establezca una norma específica, cuando se hayan observado daños a la salud o cuando a través de un control periódico se aprecie que las medidas aplicadas pueden ser inadecuadas o insuficientes. (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 121).



## CAPÍTULO 2. LESIONES INDEMNIZATORIAS Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

### 2.1. LESIONES INDEMNIZABLES

El Código Civil, en el artículo 1101, dice que “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”. Analizando el artículo vemos claramente que para que pueda generarse un derecho a reclamación por un accidente de trabajo se debe de dar uno de los condicionantes del artículo citado del Código Civil, es decir que debe existir dolo o culpa del empresario, un incumplimiento de sus obligaciones, que no son otras que las de elaborar y llevar a la práctica un Plan de Prevención y cumplir con las exigencias de la LPRL.

Así mismo, el artículo 42.1 de la LPRL abre la puerta a la reclamación por los daños causados en un accidente de trabajo por incumplimiento de las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales, señalando que dará lugar a responsabilidades administrativas, penales y civiles por los daños y perjuicios causados y que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Para que exista responsabilidad civil no basta con que el empresario haya incumplido sus obligaciones legales en materia de prevención sino que debe existir un nexo entre esta conducta antijurídica y el resultado acaecido (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 292).

Como vemos debe existir conexión entre trabajo, culpa empresarial y daño al trabajador para que exista la procedencia de indemnización. Pero un accidente de trabajo es tan complejo que nos podemos encontrar con accidentes en los cuales puede existir una culpa del empresario en materia de prevención pero al mismo tiempo puede existir una imprudencia del trabajador. Si la imprudencia del trabajador no es temeraria no exime la responsabilidad del empresario y por lo tanto las lesiones darían derecho a indemnización.

En este punto estamos, ante un accidente de trabajo, ante una disyuntiva importante: producido el accidente cabe preguntarse, en prácticamente la totalidad de los casos, si la prevención del puesto de trabajo, las medidas de protección personal y la evaluación de los procedimientos del proceso productivo eran suficientes o no, si se podían haber incrementado las medidas de prevención o adoptado otras nuevas, si se había tenido en cuenta la totalidad de la tecnología disponible en materia de seguridad, si se había empleado los recursos económicos necesarios, o sí, por lo contrario estamos ante un accidente fortuito o de fuerza mayor (STSJG de 20 de julio de 2004), en los casos de un ilícito laboral del trabajador (STSJPV de 28 de febrero de 2006), e incluso en los supuestos de imprudencia no temeraria exclusiva del trabajador (STSJC de 03 de febrero de 2011), y casos en los que la culpa es de terceros como los fabricantes o importadores de las máquinas y herramientas empleadas en el proceso de producción.

Antes de una reclamación por un accidente laboral debemos tener en cuenta el artículo 1105 del Código Civil que dice que nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables.

Dicha valoración, claro está, queda a la interpretación de las partes, es una interpretación absolutamente subjetiva y ésta subjetividad es la que va a dar lugar a las diversas interpretaciones y el consiguiente proceso jurídico.

El causante de un accidente debe reparar íntegramente el daño producido, por lo que deducimos que pueden reclamarse todos los daños producidos por un accidente con culpa y

## CAPÍTULO 2

por tanto todos los producidos dentro del ámbito laboral en los cuales exista responsabilidad del empresario.

Una vez causado un daño se puede reparar de dos maneras. La primera es la reparación “in natura”, o reparación específica restituyendo al perjudicado en su derecho y colocándolo en la misma situación en que se encontraba antes del daño. Siempre debe de prevalecer este modelo de reparación, salvo si no es posible o siéndolo sea excesivamente gravosa. Por el contrario, la segunda modalidad de reparación del daño es la indemnización que se debe aplicar cuando no es posible la reparación específica, sustituyendo en este caso la reparación por el equivalente pecuniario que es la denominada indemnización (Sempere & San Martín, 2011, pág. 69), resarciendo al perjudicado de los daños producidos por el accidente. Hay que tener en cuenta, en el caso de los daños extrapatrimoniales, que es muy difícil traducir a unidades monetarias las secuelas de daños corporales y morales de un accidente porque la valoración de cuánto vale una vida, una situación de invalidez, e incluso la propia moral o autoestima de la persona es muy subjetivo y extremadamente difícil de valorar. Lo que pretende nuestro ordenamiento jurídico es unificar de la forma más justa posible este tipo de indemnizaciones y no dejar al perjudicado sin la misma intentado evitar el abuso y el enriquecimiento injusto.

Para que exista la obligación de reparar el daño es requisito imprescindible ser el responsable del mismo, por incumplimiento de sus obligaciones, contractuales, extracontractuales o por delito. Así, como requisitos para que se produzca la responsabilidad civil, debe existir una conducta dolosa, culposa o negligente, existir daño y relación de causa. (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 290).

En el accidente laboral la causa existe siempre que el accidente, según se ha visto anteriormente, se produzca como consecuencia de la prestación del trabajo por cuenta ajena bajo un contrato de trabajo, por lo que la calificaríamos como responsabilidad civil contractual.

Ahora bien, tras un accidente con daños, la reparación puede provenir por diversas vías dependiendo de las secuelas del mismo. Así, el trabajador, tiene derecho a una asistencia sanitaria, prestación por incapacidad laboral transitoria, indemnización por lesiones permanentes no invalidantes, prestación económica por incapacidad permanente, indemnización por responsabilidad civil del empresario por lesiones permanentes, lucro cesante o daños patrimoniales, daños morales, biológicos o psicológicos, daños por fallecimiento que se deberían satisfacer al cónyuge, a los hijos, herederos legales del trabajador fallecido o cualquier persona que acredite daño por la muerte del accidentado.

Se entiende que la indemnización por responsabilidad civil del empresario es complementaria a la que le corresponde al trabajador por parte de las que otorga la Seguridad Social, para reparar el daño moral y el daño patrimonial que no cubre las prestaciones de la Seguridad Social. Se debe evitar, tal y como lo señala la STS de 17 de julio de 2007, que se produzca un enriquecimiento injusto por parte del trabajador pero el trabajador tiene derecho a la reparación íntegra de los daños y perjuicios.

En la valoración de la indemnización para reparar el daño causado nunca se tiene en cuenta el recargo de prestaciones a que puede ser condenado el empresario y que jamás se puede suponer que es un enriquecimiento injusto, ya que el incremento de recargo de prestaciones tiene otro fin que no es otro que compensar los gastos que durante la vida del accidentado va a sufrir como consecuencia de su estado tras el accidente.

(Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 294), señala que la reparación debe ser adecuada, proporcionada y suficiente, no siendo revisable salvo error jurídico en su determinación.

### 2.2. LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL



La responsabilidad por accidente de trabajo se focaliza en la LPRL en la figura del empresario como el principal obligado en cumplir la normativa de prevención de riesgos laborales.

El artículo 14 que habla del derecho a la protección frente a los riesgos laborales cuyo destinatario de éste derecho es el trabajador. Señala que en cumplimiento del deber de protección el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio.

El artículo 15, principios de la acción preventiva, va dirigido directamente a la figura del empresario y en el mismo se indican las medidas que debe establecer el empresario para garantizar lo establecido en el artículo anterior, de los derechos a la protección.

No obstante no es responsable de la seguridad en el trabajo sólo la empresa. La LPRL hace también deudores de seguridad a los fabricantes, importadores y suministradores de equipos, productos y útiles de trabajo, imponiéndoles la obligación de asegurar que los mismos no son una fuente de peligro para el trabajador, siempre y cuando se manipulen, instalen y utilicen en las condiciones recomendadas por ellos. Entre las medidas que les impone la ley están las obligaciones de etiquetado, envasado, identificación de contenido y especificaciones de utilización e información de los riesgos para la seguridad de los trabajadores, tanto por su utilización como por su almacenamiento.

Podríamos hacer dos grandes grupos dependiendo de la naturaleza de la responsabilidad del empresario que son la responsabilidad contractual y la extracontractual. La primera surge cuando entre el causante del daño y la víctima del mismo existe una previa relación jurídica (Sempere & San Martín, 2011, pág. 39), que en el caso de las relaciones laborales es el contrato de trabajo, y por el incumplimiento las leyes que le afectan a dicho contrato en materia de seguridad y salud laboral. La segunda, la responsabilidad extracontractual, nace del propio Código Civil, como una infracción de la norma general de no causar daño a los demás. En este caso el daño no deriva del incumplimiento de una norma u obligación enmarcada en un vínculo contractual, no hay una relación jurídica preexistente y aunque existe el daño no viene originado por esta relación sino que el daño se produce por una actuación culpable o negligente que quebranta el genérico deber de no causar daño a otro (Sempere & San Martín, 2011, pág. 41).

La distinción entre estas dos clases de responsabilidad, contractual y extracontractual, ha tenido gran importancia ya que dependiendo de cuál de las dos responsabilidades se alegase en la reclamación por daños se entendía competente la jurisdicción civil o la jurisdicción social. (Sempere & San Martín, 2011, pág. 18), no están de acuerdo con que las reclamaciones que sean de tipo extracontractual en materia laboral se encomienden a la jurisdicción civil, incluso habla de tabú al afirmar que han sido razonamientos generalizados que si la reclamación es extracontractual sólo cabe exigir una responsabilidad civil por lo que la jurisdicción competente sería la civil.

Hoy en día, como veremos más adelante en el capítulo sobre la jurisdicción competente para conocer de las reclamaciones por daños del accidente de trabajo, está mucho más claro y recae, ya se alegue una u otra responsabilidad, en la jurisdicción social.

A continuación vamos a ver los distintos tipos de responsabilidades empresariales de acuerdo con la naturaleza jurídica de la misma.

### **2.2.1. RESPONSABILIDAD PENAL**

La responsabilidad penal por el empresario por las consecuencias de un accidente de trabajo tiene su base en la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social, RDL 5/2000, indicando en el artículo 3 que, en las infracciones que pudieran ser constitutivas de ilícito penal será la jurisdicción penal la competente para su actuación, ordenando que el procedimiento

sancionador no se pronunciará hasta que exista sentencia firme o resolución del orden penal.

La responsabilidad penal del empresario por los daños causados en accidente viene determinados por el artículo 316 del Código Penal, Ley Orgánica 10/1995. El citado artículo dice textualmente: “Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”.

Como se observa en la redacción del artículo 316 CP, es independiente de que se produzca daño o no. Se mantiene el carácter de delito de riesgo o peligro con independencia del resultado (Martínez Lucas, 1996, págs. 40, 41). Es decir, es delito por la gravedad del incumplimiento, no por el resultado. Lo que se castiga es poner en peligro la vida, la salud o la integridad física por no facilitar los medios necesarios. Si bien, en caso de resultado dañoso sobre la vida o la integridad física se puede aplicar el delito de homicidio y de lesiones genéricas tipificado en el artículo 147 y 617 del CP (Martín Hernández, 2006, pág. 337).

(Martínez Lucas, 1996, pág. 41) Asegura que el artículo 316 del Código Penal está pensado para la realización dolosa, con independencia del resultado, porque no facilitar los medios necesarios en materia de seguridad e higiene pone en peligro la salud e integridad física de los trabajadores. Sin embargo en siguiente artículo se establece la imprudencia grave como delito, indicando incluso que el castigo será el establecido en su grado mínimo, fijando una clara diferenciación entre el dolo y la imprudencia en cuanto a la severidad del castigo.

Pero la responsabilidad penal no es solo del empresario, sino que se amplía a todas aquellas personas en quien el empresario delegue, como pueden ser los servicios de prevención ajenos contratados por el empresario y el o los trabajadores designados por el empresario como consejeros de seguridad, según la LPRL, y que el Código Penal deja claro al decir que quienes estén “legalmente obligados”, y “con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales”.

(Martínez Lucas, 1996, pág. 42) Dice que los legalmente obligados son quienes de hecho son los encargados, es decir, los que realmente asumen y ejercen el poder de decisión empresarial.

Por otra parte existen obligados legales que las disposiciones así lo determinan. Ese es el caso de los directores técnicos de las obras, regulado en el RD 84/1990, al considerar necesario que sea el Técnico del Estudio de Seguridad quien apruebe el Plan de Seguridad, lo desarrolle y se ocupe de su cumplimiento, todo ello dentro del marco de competencia de la dirección facultativa.

### **2.2.2. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA**

Es la responsabilidad que tiene el empresario por incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales que nos ocupa.

Esta responsabilidad es independiente de que se haya causado daño o no, es decir, detectado un incumplimiento de la normativa del empresario la autoridad laboral iniciará un expediente e imposición de la sanción correspondiente, generalmente pecuniaria.

Las infracciones y sanciones, así como la calificación del grado, deben estar tipificados en la normativa con rango de Ley y tipificados en la misma. (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 275). Se califican en leves, graves y muy graves. Inicialmente la calificación de este tipo de faltas se incluía en la propia LPRL, artículos 46, 47 y 48, hoy derogados. Posteriormente se promulga el RDL5/2000, Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que dedica la Sección 2ª del Capítulo II a enumerar las faltas en materia de prevención de riesgos laborales. Así los artículos

11, 12 y 13 relacionan sobre la calificación de las faltas en sus grados de leves, graves y muy graves respectivamente, fijando el artículo 40 de la misma norma la cuantía de las sanciones.

Pero además de la multa la sanción administrativa puede conllevar otra serie de sanciones como son la suspensión de la actividad o cierre del centro de trabajo, sin perjuicio del abono de las indemnizaciones y salarios que correspondan y la prohibición de contratar con las Administraciones Públicas. Estas sanciones accesorias pueden ser de carácter temporal o de carácter indefinido y se aplican cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones (Alegre Bueno, 2009, pág. 38).

Esta responsabilidad es compatible con la responsabilidad civil por daños e incluso con el recargo de prestaciones que más adelante veremos pero es incompatible con la existencia de un delito o falta penal. El proceso judicial penal tiene preferencia sobre el procedimiento administrativo sancionador y se paraliza éste hasta que exista sentencia firme o auto de sobreseimiento del orden penal. Si se estima la existencia de delito o falta por el orden penal no se podrá interponer sanción administrativa. Por el contrario si no se estima ilícito penal el procedimiento administrativo puede continuar, si bien, los hechos declarados como probados en la sentencia judicial vincularán a la autoridad laboral (Alegre Bueno, 2009, pág. 38).

### **2.2.3. RECARGO DE PRESTACIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

Entre el recargo de prestaciones de la Seguridad Social y la responsabilidad Administrativa y la Penal que hemos visto anteriormente existe una diferencia importante que es la existencia o no de daño. Mientras que para la responsabilidad Administrativa o Penal no es necesario causar daño, para el recargo de prestaciones es imprescindible la existencia del mismo, lo contrario no daría lugar a prestaciones y por lo tanto no daría lugar a recargo de prestaciones.

El recargo por prestaciones está regulado en el artículo 123 del RDL 1/1994 LGSS que establece que todas las prestaciones económicas por accidente de trabajo o enfermedad profesional se incrementarán de un 30 % a un 50 %, “cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de 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”. Pero ¿qué ocurre cuando se produce un accidente mortal y el trabajador no deja ningún familiar con derecho a pensión? En este caso estamos a lo establecido en el artículo 201.3 de la LGSS y que fija en estos casos como recargo el ingreso en la TGSS de un capital en cuantía necesaria para satisfacer una renta temporal durante 25 años del 30 % del salario del trabajador. Observamos en este caso que existe un recargo de prestaciones sin prestaciones reconocidas.

Los requisitos para declarar a la empresa como responsable del pago del recargo de prestaciones de la Seguridad Social son los mismos que para una reclamación por daños basada en el Código Civil, es decir, que además el accidente o enfermedad debe tener nexo con el trabajo por cuenta ajena y como resultado de la falta de medidas de protección o el incumplimiento de las mismas por parte del empresario.

Las bases de derecho para imponer los recargos de prestaciones son las mismas que hemos visto con anterioridad en cuanto a los accidente de trabajo en general. La fuente proviene en primera instancia de la Propia CE y se desarrolla el derecho de protección del trabajador en el ET y posteriormente en la LPRL.

El procedimiento para imponer al empresario el recargo de prestaciones puede ser instado por la Inspección de Trabajo o por el trabajador accidentado. Resuelve la Dirección Provincial de la Seguridad Social y contra la resolución se puede interponer demanda ante la jurisdicción

## CAPÍTULO 2

social.

En el recargo de prestaciones de seguridad social tienen cabida dos líneas judiciales. La jurisdicción social afecta en cuanto a la reclamación del trabajador solicitando el recargo y la vía contencioso-administrativa en cuanto al recurso del empresario por la imposición por la Administración del recargo.

Se puede decir que, además de una evidente indemnización para el trabajador que va a ver incrementados sus recursos económicos tras un accidente, es una sanción administrativa para el empresario por no cumplir con su obligación de protección de la integridad física y la salud de su trabajador, y decimos que es una sanción porque no es objeto de aseguramiento y el coste recae directamente sobre el empresario. Además, el mismo artículo 123.3 de la LGSS dice que esta responsabilidad es independiente y compatible con las de todo orden, ya sea civil e incluso penal, lo cual nos lleva a la conclusión que ante una reclamación por daños no se deducirá de la petición de indemnización el recargo de prestaciones. Y es una sanción porque el mismo artículo dice textualmente “según la gravedad de la falta”, por lo que la naturaleza de sanción administrativa cobra más fuerza.

Es una sanción tan personal que si la empresa no satisface el recargo por insolvencia el trabajador no cobraría el mismo ni del empresario ni de la Administración.

El responsable del pago del recargo es el empresario pero además se extiende a los deudores de seguridad y solidariamente al dueño de la obra por infracciones del contratista o subcontratista de la obra. (STS 4780/2005, Sala de lo Social de 14 de julio de 2.005).

Existe posibilidad de exoneración de responsabilidad cuando el accidente de trabajo se produce por imprudencia temeraria del trabajador o de forma exclusiva por la actuación culposa imputable al trabajador, caso fortuito o fuerza mayor (artículo 1105 del CC). (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 292).

Pero también hemos mencionado que es una indemnización para el trabajador. Como argumentos a favor de esta definición tenemos que el incremento de prestaciones no se revaloriza y no computa para fijar el tope máximo en el sistema de pensiones de la Seguridad Social.

Por otra parte el importe a pagar por el empresario va a parar al patrimonio del trabajador directamente con lo cual la Administración no ingresa cantidad alguna lo que le restaría argumentos a favor de la sanción o multa.

Y por último la Administración sanciona el incumplimiento de la norma, se produzca accidente o no, y en este caso sólo se produce el recargo si ha existido accidente, además de tener en cuenta que si ha sido como consecuencia de imprudencia temeraria del trabajador no se producirá el recargo. Este último análisis lo hace incompatible con una multa o sanción administrativa ya que si se produce el incumplimiento de la norma, sea cual sea el resultado, la Administración debería sancionar.

Estamos ante una naturaleza híbrida con efectos tanto sancionadores como indemnizatorios. (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 286).

Pero, ¿cuál es el fin de la medida? Se deduce que el principal fin de la medida de recargo de prestaciones es preventivo. En primer lugar se ha visto que no es asegurable el riesgo y que el obligado al pago es el empresario u otros responsables solidarios, pero en caso de insolvencia de los mismos el INSS no se hace cargo del pago al trabajador, por lo tanto éste perdería su importe y se perdería el carácter indemnizatorio. Por otra parte, impuesto el recargo a la empresa se debe hacer efectivo el importe total, ya que el sistema de Seguridad Social se basa en la capitalización, debiendo ingresar la empresa el capital total calculado en ese momento. El trabajador por su parte percibe las prestaciones en pagos mensuales y por lo tanto percibirá

mes a mes el recargo. Si el trabajador fallece, incluso por causas ajenas a las secuelas del accidente, el capital no cobrado no pasa a formar parte de la herencia de sus causahabientes, ni tampoco se le devuelve a la empresa el capital no pagado al trabajador, sino que pasa a las arcas del INSS, por lo que realmente prevalece el carácter de sanción sobre el indemnizatorio.

Cabría preguntarse si la norma es justa con el trabajador, ya que la empresa condenada a efectuar el pago de recargo de prestaciones, que no tiene asegurada esta contingencia por imperativo legal, y declarada insolvente, daría lugar a que el trabajador accidentado no perciba dicho recargo, que por otra parte podría ser de vital importancia para la propia subsistencia del mismo. Pensemos en un gran inválido que necesite la asistencia de otra persona para los actos más elementales de la vida y que sin estas prestaciones su suficiencia económica no le permita satisfacer los costes dicha ayuda. En este caso la prohibición del aseguramiento de esta contingencia fija en la misma persona al dañado y al perjudicado económicamente.

### **2.2.4. RESPONSABILIDAD LABORAL**

El incumplimiento de la obligación de prevención por parte del empresario puede ser aludido por el trabajador, al amparo del artículo 50.1.c del ET, que faculta a éste a rescindir el contrato de trabajo unilateralmente por un incumplimiento grave de las obligaciones del empresario, con derecho a percibir la indemnización que corresponde a un despido declarado como improcedente.

Cuando el trabajador desee hacer uso de este derecho debe interponer demanda ante el juez de lo Social pero debe seguir cumpliendo con su contrato hasta que se dicte sentencia, salvo en situaciones de riesgo grave e inminente u órdenes ilegales del empresario y que pongan en riesgo su integridad física e incluso su vida, en cuyo caso estaría facultado para abandonar su puesto de trabajo, sin perjuicio de lo que finalmente diga la sentencia.

El ET no dice nada de la ejercitación de este derecho después del accidente, pero es evidente que posteriormente al accidente con culpa del empresario éste debe corregir la situación de peligro e instalar los sistemas y medios de prevención necesarios. No obstante si el trabajador considera que las medidas adoptadas siguen siendo insuficientes estaría en su derecho a rescindir su contrato de trabajo al amparo del artículo 50 del ET.

Podría pensarse que en caso de incumplimiento de las normas de seguridad y salud por el empresario el trabajador podría negarse a cumplir su prestación de servicios, sin embargo ninguna de las partes puede demandar el cumplimiento de la obligación contraria sin cumplir u ofrecer el cumplimiento de la suya propia, no otorgando al trabajador legitimación para negarse a realizar su actividad por incumplimiento del empresario.

### **2.2.5. RESPONSABILIDAD CIVIL O PATRIMONIAL**

La responsabilidad civil o patrimonial tiene el objeto de reparar los daños causados en la persona del trabajador por un accidente. Como hemos visto anteriormente el que cause un daño tiene la obligación de reparar el mismo (art. 1902 CC). La responsabilidad patrimonial consiste siempre en una indemnización económica y se debe reparar no sólo el daño causado sino también los perjuicios, que pueden ir desde pérdidas patrimoniales y lucro cesante hasta satisfacer los menores ingresos que por su trabajo pueda percibir un trabajador al quedar con secuelas del accidente que le mermen capacidad de trabajo y por lo tanto le mermen también la capacidad para obtener beneficios o ingresos dinerarios por la prestación del mismo.

Para que exista responsabilidad civil o patrimonial no es suficiente con que la empresa haya incumplido la normativa en prevención de riesgos laborales sino que se debe producir un daño. Si una empresa incumple con su obligación de protección al trabajador pero no se

produce accidente podrá ser sancionada administrativamente por el incumplimiento, pero no se le podrían demandar indemnizaciones civiles ya que el daño no se ha producido.

Los requisitos que deben existir para que se produzca la responsabilidad civil son una conducta dolosa, culposa o negligente, con daño producido y que exista relación de causalidad entre la conducta antijurídica y el resultado acaecido. (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 292).

La responsabilidad civil, al contrario de lo que ocurre con el recargo de prestaciones de seguridad social, sí es asegurable. Lo permite la LPRL en el artículo 15.5, indicando que se podrán concertar operaciones de seguros para garantizar la cobertura de la previsión de riesgos derivados en el trabajo. Expresamente indica que se podrá asegurar por la empresa respecto a sus trabajadores, los autónomos con respecto a sí mismos y las sociedades cooperativas respecto de sus socios trabajadores.

Pero, en esta responsabilidad, además del empresario pueden existir otros agentes responsables. Pensemos en el accidente que se produce por el fallo de una máquina y cuyo origen está en el diseño o fabricación de la misma. Así, el artículo 1105 del Código Civil, indica que nadie responderá de sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables. Si el accidente se produce por un defecto de fabricación de una máquina, por ejemplo, es imposible que el empresario que adquiere esa máquina para incorporarla a su proceso productivo sepa que está defectuosa y que es potencialmente peligrosa, trasladando en este caso la responsabilidad del accidente al fabricante de la misma.

Otro colectivo responsable pueden ser los técnicos de seguridad por una mala planificación del sistema de prevención. Puede ser el caso de una empresa que contrate un servicio de prevención ajeno y que cumpla estrictamente el plan de prevención elaborado, pero que este no sea suficiente o esté erróneamente valorado.

Incluso el propio trabajador puede ser otro colectivo responsable por no cumplir con el plan de prevención establecido por el empresario o por su conducta que, como ya hemos visto, si es dolosa o temeraria exclusiva del trabajador no generaría responsabilidad empresarial. Así, por ejemplo, la STSJC de 03 de febrero de 2011, confirma la inexistencia de responsabilidad empresarial por la conducción temeraria del trabajador de un tractor sin barra de seguridad, rebasando la velocidad máxima permitida y bajo los efectos del alcohol y otras sustancias tóxicas.

La responsabilidad civil empresarial por el accidente de trabajo puede provenir por dos vías: por actos propios y por actos de sus dependientes.

### **2.2.5.1. RESPONSABILIDAD CIVIL POR ACTOS PROPIOS**

Son los causados por acción u omisión directa del empresario. La base de la responsabilidad descansa en el Código Civil, artículo 1902, que dice que quien cause un daño a otro está obligado a reparar el daño causado. No se refiere expresamente a los daños causados por ocasión o a consecuencia del trabajo realizado por un trabajador para su empresario ni a la enfermedad profesional, sino que es una responsabilidad genérica.

Es una responsabilidad directa del empresario y es el resultado de acciones u omisiones del mismo por incumplimiento de las normas laborales de prevención y seguridad. Los requisitos, recordemos, son necesariamente una acción u omisión empresarial, culposa o negligente, con resultado de daño y existencia de causa entre ambas. La falta de cualquiera de estos elementos supondría automáticamente la exoneración de la responsabilidad civil empresarial puesto que son elementos esenciales para su nacimiento (Martínez Lucas, 1996, pág. 107). Así, la STS de 04 de octubre de 2.002, Sala de lo Civil, dice en el caso de un aplastamiento de un trabajador por la grúa pluma que él mismo manejaba que "tiene razón el Juez de instancia cuando califica el evento dañoso como caso fortuito. En todo caso si hubo algún culpable fue el

propio trabajador que manejaba la grúa del camión, el cual por la razón que fuere rozó la máquina con uno de los estabilizadores del camión provocando el nefasto desplazamiento de la misma. En resumen que nos encontramos ante un lamentable accidente de trabajo conforme a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo de 20-6-1994, artículo 115 núm. 1 y 5-a)". Alega la recurrente que "la Norma del Ordenamiento Jurídico que consideramos infringida es la del art. 1104 C.c., así como la jurisprudencia aplicable al respecto que se cita, que viene determinada al establecer el citado artículo "La culpa o negligencia... consiste en la omisión de aquella diligencia que exija la naturaleza de la obligación y corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar. Cuando la obligación no exprese la diligencia... se exigirá la que correspondería a un buen padre de familia, agregándose que, así ateniéndonos a las circunstancias de las personas, tiempo y lugar, hay que indicar que, el conductor de la carretilla elevadora -empleado de Flebasa"-, desempeñaba sus funciones habituales y tenía una antigüedad en la empresa de más de dos años según consta de sus propias declaraciones, por lo que, es sabedor que cuando se hacen trabajos de descarga, en este caso concreto de una máquina relativamente pesada -1.500 Kg.- Conocimiento de embarque aportado junto a la Contestación de la Demanda por "Flebasa" como documento núm. 1 (Tomo I, Folio 118 de los autos), que tiene forma y volumen simétricos, existe un riesgo preexistente y que hay que extremar las medidas de seguridad y cuidado. Por lo tanto, se trata de un hecho voluntario, previsible y evitable, por lo que no existe "caso fortuito". Sin embargo, la Sala Primera considera que "en el evento la fatalidad o, incluso, culpa de la víctima -Sala recurrida- determinaron el fatal desenlace, sin que tampoco se comparta -alegación "in voce" del recurrente- de que en un siniestro como el de autos, acontecido dentro de una complicada tarea laboral acorde con la actividad desplegada por las empresas implicadas, el riesgo inherente a esa dinámica, desplaza por completo el elemento de la culpa y, que hasta el caso fortuito o la fuerza mayor queden como oscurecidos por aquel riesgo determinante de la responsabilidad objetiva empresarial, lo que, desde luego, no es aplicable al litigio, ya que la propia Sala "a quo", no descarta el componente culpabilístico en el suceso del propio accidentado, causa, sin duda, de su resultado letal."

Es un claro ejemplo de inexistencia de responsabilidad del empresario y ejemplo de lo que es un accidente de trabajo en estado puro, es decir, accidente inevitables e imprevisible.

Las acciones u omisiones del empresario en materia de prevención son actos directamente contractuales, en base al contrato de trabajo que vincula al empresario y al trabajador, y directamente responsabilidad del empresario, ya que entre los elementos definitorios del contrato de trabajo se incluye el de la dependencia, regulado en el artículo 1.1 del ET, que encuadra la prestación de servicio del trabajador dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, denominada empleador o empresario. Por otra parte, el mismo ET en el artículo 5.c, define como uno de los deberes básicos del trabajador el de cumplir las órdenes e instrucciones dadas por el empresario en el ejercicio de sus facultades directivas. Además el artículo 20.1 del mismo ET, regula el poder de dirección del empresario y dice que el trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario. Por supuesto se trata de una dependencia jurídica y en ningún caso personal, pero esa dependencia y ajenidad en cuanto a los frutos del trabajo del propio trabajador, hace también que la ajenidad en cuanto a los resultados y por supuesto ajenidad en cuanto al accidente de trabajo, no siendo imputable al trabajador salvo, como veremos a continuación, por actos ilícitos penales del propio trabajador, por su cuenta y contraviniendo las órdenes del empresario. La STSJ PV de 09 de marzo de 2010, deniega el recurso de suplicación a la empresa a la que se le había impuesto recargo de prestaciones por las lesiones sufridas por un trabajador al manipular una carga sin las ayudas mecánicas necesarias. Dice la sentencia "resulta claro que D. Salvador presentaba unas características personales particulares en relación al desempeño del puesto de trabajo al que estaba destinado, en el que debía cargar pesos de hasta 15 kilogramos, como el día del accidente objeto del debate, y debía hacerlo de

## CAPÍTULO 2

manera manual, sin auxilio de ningún elemento mecánico. Tales características personales consistían en padecer lumbalgias incluso agudas y haber sido intervenido por tal razón quirúrgicamente en dos ocasiones, así como haber estado incurrido en varias ocasiones en situaciones de IT por esas dolencias, tres de ellas por accidente de trabajo y eran sobradamente conocidas por la empresa". Continúa diciendo "Pues bien, en el presente caso, hemos de entender que se ha producido falta de medidas de seguridad y que ha sido esta omisión la que ha causado el accidente, por lo que concurre la relación de causalidad exigida que más arriba se ha expuesto". Se recalca en la sentencia el artículo 25 de la LPRL referente a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Continúa razonando que "asimismo, estas circunstancias habían sido hechas constar en los reconocimientos médicos realizados por el Servicio de Prevención ajeno y también en el Estudio Ergonómico del puesto de trabajo en el que al demandante se le calificó de apto. Pero debe tenerse en cuenta también que estos estudios arrojaron el resultado de riesgo limitado o aceptable para la "mayoría" de los trabajadores y se valoraron las cargas de hasta 15 Kg de peso. Es decir, que el estudio ergonómico resultó con ese riesgo limitado o aceptable para una carga máxima de los 15 kilogramos que justo manipulaba el demandante el día del accidente, por lo que nos situamos en el límite de carga posible de manera manual sin pasar a un riesgo superior. Además, es de sumo interés considerar, como ya se ha dicho, que se estimó que la "mayoría" de los trabajadores no tendrían problemas al ejecutar tareas de este tipo". Concluye diciendo que era evidente que el trabajador no era como la mayoría, debido a sus circunstancias personales, por lo que debería haberse tenido en cuenta en la valoración de su puesto de trabajo y adoptado las medidas necesarias, por lo que determina que es un incumplimiento de las medidas preventivas generales, incumplimiento del RD 487/1997, de 14 de abril sobre medidas de manipulación manual de cargas.

### 2.2.5.2. RESPONSABILIDAD CIVIL POR ACTOS DE SUS DEPENDIENTES

El empresario es, como hemos visto anteriormente, responsable de los daños causados por actos propios pero, además, debe responder de los daños causados por accidentes por los actos causados por aquéllas personas de quienes se deba responder. Esta responsabilidad requiere que exista una determinada relación entre el empresario y el agente directo causante del daño, que justifique el nacimiento de la obligación resarcitoria (Zelaya Etchegaray, 1995, pág. 295).

Se presume que por parte de los responsables ha existido una culpa por negligencia en el control del comportamiento de sus dependientes (*in vigilando*) o una culpa o negligencia en la elección de los mismos (*in eligendo*), es decir, el empresario es el responsable por haber controlado de forma negligente el comportamiento de un dependiente o por haber elegido mal al mismo y como consecuencia de dichos actos se ha causado un daño por un dependiente suyo (Gázquez Serrano, 2012, pág. 15).

Lo que caracteriza la jurisprudencia civil es la no necesidad de acreditar la culpa in operando del dependiente del empresario que cause daño directamente a otro compañero de trabajo. Se pasa a considerar al dependiente causante del daño como un elemento más dentro de la empresa cuya presencia no tiene trascendencia jurídica en la atribución del accidente respectivo (Zelaya Etchegaray, 1995, pág. 264).

Afirma el mismo autor que la insuficiencia del régimen indemnizatorio de la LGSS ha llevado a los trabajadores víctimas de accidentes de trabajo a la reclamación civil para así obtener del empresario la plena indemnización de sus daños, como complementaria de la otorgada por la LGSS, existiendo una plena compatibilidad entre las indemnizaciones civiles y las laborales (Zelaya Etchegaray, 1995, pág. 265).

Esta compatibilidad de las prestaciones de la Seguridad Social y la reclamación por daños, se



ampara en el TRLGSS, en el artículo 127.3 al establecer que en los supuestos en que haya un responsable civil o penal la entidad gestora hará el pago de sus prestaciones sin perjuicio de que el trabajador pueda solicitar las indemnizaciones que le corresponda criminal o civilmente. Por otra parte, en el caso de recargo de prestaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional, el artículo 123.3 del TRLGSS dice que este recargo es independiente y compatible con las responsabilidades de todo orden que pudieran derivarse, incluso el penal.

En primer lugar partimos del Código Penal, artículo 120.4, cuando dice que también serán responsables civilmente, en defecto de los que lo sean criminalmente: “4º.- Las personas naturales o jurídicas dedicadas a cualquier género de industria o comercio, por los delitos o faltas que hayan cometido sus empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios”. Por otra parte el artículo 116 del mismo Código Penal dice que: “1. Toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios. Si son dos o más los responsables de un delito o falta los Jueces o Tribunales señalarán la cuota de que deba responder cada uno”.

El artículo 1903 del Código Civil dice en su primer párrafo, en genérico, que la obligación de reparación del daño que establece el artículo 1902 lo es no sólo por actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder. Aquí la pregunta es obvia: ¿debería responder el empresario por los daños causados por sus trabajadores dependientes? La respuesta nos la da el mismo artículo que en el párrafo cuarto fijando como responsables los dueños o directores de un establecimiento por los perjuicios causados por sus dependientes. Evidentemente añade que será responsable por los daños causados en sus funciones. Esta responsabilidad es directa del empresario, independiente de la que pudiera tener su trabajador dependiente, pudiendo reclamar el trabajador accidentado o sus causahabientes directamente al dependiente causante material del daño, al empresario o a ambos. Desde el punto de vista jurídico es preferible la demanda conjunta ya que al ser una responsabilidad solidaria y directa las posibilidades de reparación del daño serían superiores.

Aplicado este precepto al contexto laboral significa que si el empresario ha adoptado todas las medidas disponibles técnicamente, llevado a cabo un plan de prevención efectivo, haciéndolo cumplir, revisándolo periódicamente, formando a sus trabajadores en materia de prevención, aplicando las medidas de protección tanto personal como colectivas disponibles por la tecnología, y si, aún así se produjese un accidente de trabajo causado por un dependiente suyo en la persona de otro, podría no ser responsable del mismo ni de su reparación, ahora bien, el precepto que exime de responsabilidad es muy subjetivo, quedaría a la interpretación de cada parte si el empresario había obrado “con la diligencia de un buen padre de familia”, artículo 1903 del Código Civil.

De lo expuesto se desprende que existen dos condicionantes fundamentales para la existencia de responsabilidad por parte del empresario por los daños de los accidentes causados por sus dependientes. En primer lugar que el responsable penal y civil directo sea empleado, dependiente, representante o gestor de la empresa. En segundo lugar que el delito o falta hubiese ocurrido en el desempeño de sus obligaciones o servicios (Martínez Lucas, 1996, pág. 153).

En cuanto al requisito de dependencia requiere que el responsable civil o penal sea empleado o dependientes, representante o gestor del empresario, es decir, la responsabilidad parte de quien origina el daño, no de la víctima.

Con respecto al segundo requisito, es decir, que la infracción, delito o falta del dependiente tenga lugar en el desempeño de sus obligaciones. En este punto el empresario será exonerado de responsabilidad si existe desconexión absoluta entre la acción dañosa y el servicio prestado, sin autorización ni en beneficio suyo. El Tribunal Supremo exige, para que exista esta exoneración de responsabilidad, que medie la prohibición expresa del empresario y por lo

tanto la desobediencia del dependiente y con la desobediencia se sitúe fuera del ámbito de actuación del dependiente (Martínez Lucas, 1996, pág. 156).

Ejemplo claro de la responsabilidad de sus dependientes es la STS de 07 de febrero de 2012, quedando probados los hechos “PRIMERO.- Quien ahora recurre, Don Juan , reclamó los daños y perjuicios ocasionados (916.359,72 €), como consecuencia de las lesiones sufridas el día 20 diciembre de 2001, mientras realizaba su trabajo como instalador-reparador de las líneas ADESL para la entidad ITETE SA, subcontratada de la Telefónica de España SAU, en las instalaciones de la empresa Madremía, SL, a resultas del cual se subió a una carretilla elevadora conducida por Don Clemente para arreglar una avería situada a una altura a la que no podía acceder por medio de la escalera que portaba, de la que se cayó”. Don Juan demandó a Don Clemente, MADREMIA S.L., ITETE, S.A. y TELEFONICA DE ESPAÑA SAU, recayendo sentencia condenatoria en la persona de Don Clemente y la empresa MANDREMIA SL., por responsabilidad civil extracontractual.

### **2.2.5.2.1. RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE ILÍCITO PENAL DE SUS DEPENDIENTES**

Pero el empresario puede ser responsable civil por dos tipos de actos: el ilícito civil y el ilícito penal. La responsabilidad civil derivada de delito viene dada por el artículo 109 del Código Penal que dice que la ejecución de un delito obliga a reparar los daños y perjuicios causados, dando opción el perjudicado a optar por la jurisdicción civil. Por otra parte el artículo 116 del Código Penal añade que el responsable del delito lo es también civilmente de los daños y perjuicios causados por el mismo. Así pues, vemos que la jurisdicción competente derivada de ilícito penal es la jurisdicción penal pero también se desprende que el perjudicado puede reservarse la acción civil y reclamar la reparación de daños ante la jurisdicción civil o social en su caso. En este caso la jurisdicción penal no entrará a valorar la naturaleza civil y se limitará a enjuiciar el delito desde el punto de vista punible. Mientras dure el proceso penal se interrumpe la acción civil o social que se reanuda a partir de la sentencia firme del orden penal.

Estas responsabilidades no son idénticas, ya que la responsabilidad civil por acto ilícito penal de sus dependientes es una responsabilidad subsidiaria, es decir, en defecto de quien lo sea criminalmente. El legislador tiene en cuenta que al ser una responsabilidad derivada de un acto ilícito penal de un dependiente suyo no debe tener el mismo grado de responsabilidad que la que emana de una responsabilidad meramente civil, por tener una menor relación de dependencia. Al ser responsable subsidiario tiene el derecho de repetición contra los demás por las cuotas correspondientes a cada uno, tal y como dispone el artículo 1904 del Código Civil “El que paga el daño causado por sus dependientes puede repetir de éstos lo que hubiese satisfecho”. Esta opción supone que el legislador no ve al empresario como responsable directo del daño causado sino que trata solamente de que el trabajador accidentado tenga más garantías de ser resarcido ya que si el responsable directo, que sería el causante del daño, no tiene recursos suficientes para reparar el daño respondería subsidiariamente el empresario con su patrimonio, con lo que las posibilidades de indemnización del trabajador accidentado se aumentarían considerablemente.

Otra diferencia importante en cuanto a la vía por la cual es responsable civil el empresario es que mientras que por la vía civil no sería responsable si hubiese obrado con la diligencia de un buen padre de familia, en la responsabilidad civil por la vía penal no existe esta exoneración de responsabilidad y será responsable civil subsidiario en cualquier caso.

## CAPÍTULO 3. LA RECLAMACIÓN DEL TRABAJADOR

Ya hemos visto que el trabajador puede tener derecho, después de un accidente, a varios tipos de prestaciones e indemnizaciones. En el tema que nos ocupa las prestaciones que correspondan a la Seguridad Social las dejaremos a un lado ya que el objeto del presente trabajo son las indemnizaciones a que pueda tener derecho el trabajador para reparar el daño causado. En primer lugar veremos cuál es hoy en día la jurisdicción competente para más adelante ver la forma de reclamar y la demanda.

### 3.1. JURISDICCIÓN COMPETENTE: LA JURISDICCIÓN SOCIAL

En cuanto a qué jurisdicción es la competente para conocer de las consecuencias del accidente de trabajo han existido varios cambios en nuestra legislación.

Podemos establecer como frontera, en cuanto a la jurisdicción competente para conocer de las responsabilidades por los daños causados por el accidente de trabajo, la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1.985. Hasta la promulgación de esta Ley se encomendaba a la jurisdicción civil, dada la naturaleza expansiva de ésta jurisdicción, tanto en la responsabilidad contractual como en la responsabilidad extracontractual, basada en el principio general de no dañar al otro, incluso en los daños causado fuera del ámbito del contrato de trabajo. (Moreno González-Aller, 2012). Visto en [http://www.elderecho.com/laboral/Orden-accidentes-Ley-Jurisdicion-Social\\_11\\_459805002.html](http://www.elderecho.com/laboral/Orden-accidentes-Ley-Jurisdicion-Social_11_459805002.html), último acceso 23 de abril de 2013.

En el año 1.985 la Ley Orgánica del Poder Judicial establece la jurisdicción social como competente para conocer, tanto en conflictos individuales como colectivos, de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del derecho.

Según (Moreno González-Aller, 2012) es de lamentar que la reforma propiciada por la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (Ley 29/1998), dando una nueva redacción al artículo 3 de la Ley de Procedimiento Laboral (RDL 2/1995), en el que se establecía que el orden jurisdiccional social conocería de las pretensiones sobre resoluciones administrativas impositoras de sanciones de todo tipo de infracciones sociales, a exclusión de las impuestas por actas de infracción, pero incluyendo las relativas a las normas de prevención de riesgos laborales, no llegara a entrar en vigor al incumplir el Gobierno el mandato que esta ley establece en el artículo 3.3, que fijaba un plazo de nueve meses para que éste remitiera a las Cortes Generales un Proyecto de Ley para incorporar a la Ley de Procedimiento Laboral las modalidades y especialidades procesales correspondientes. Al no existir dicho Proyecto de Ley, no tuvo efectividad la modificación de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1985, no obteniendo la jurisdicción social dichas competencias.

Así pues, para conocer de las consecuencias del accidente de trabajo tendríamos varias jurisdicciones que conocerían de las mismas: la contencioso-administrativa, la civil, la penal y la social.

(Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 292), dice que la jurisdicción competente por daños del accidente de trabajo es la historia de una polémica, que corresponde a la jurisdicción laboral, no a la civil, y que pese a que se sustente al amparo del artículo 1101 del Código Civil se trata de una obligación personal incumplida: la de proteger al trabajador.

La jurisdicción civil se basaba, para atraer para sí la competencia por los daños del accidente de trabajo, en que existían otros sujetos responsables que quedarían fuera del contrato de

### CAPÍTULO 3

trabajo, es decir, que existiría una responsabilidad extracontractual, con lo que quedaría fuera de la jurisdicción social y por lo tanto sujeto a la civil.

Después de toda la controversia que hemos visto sobre la jurisdicción competente en el trabajo que nos ocupa, llega la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

(Moreno González-Aller, 2012), dice que por fin, la Ley 36/2011 es el fin del peregrinaje jurisdiccional.

La nueva norma pone fin al peregrinaje por distintos juzgados en los asuntos laborales, asumiendo el orden social las competencias que hasta ahora se repartían con los del orden civil y contencioso-administrativo (Gázquez Serrano, 2012, pág. 93).

Esta norma, ya desde el capítulo II de su preámbulo, modifica el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social, ampliándolo y clarificándolo con respecto a la normativa anterior, e indicando que va a conocer de todas las materias que puedan calificarse como sociales de forma directa o por esencial conexión. Observamos que utiliza la expresión de “todas las materias”, lo cual nos indica que la norma pretende dar la máxima amplitud en cuanto al conocimiento por la jurisdicción social y, por tanto, de las reclamaciones por daños producidos como consecuencia del accidente de trabajo que nos ocupa. Emplea también la expresión “por especial conexión” que nos indica la intención del legislador de ampliar la jurisdicción más allá del vínculo estrecho contractual de trabajador y empleador y ampliando a cualquier materia que tenga conexión con la prestación del trabajo.

Define, en el capítulo III del preámbulo, que el objeto de la Ley es establecer, ampliar, racionalizar y definir con mayor claridad el ámbito de conocimiento del orden jurisdiccional social. Se percibe claramente que la intención del legislador es poner orden en la controversia existente fijando como jurisdicción competente la social para conocer de todos los temas relacionados con el mundo laboral y social.

Reconoce también el incumplimiento del Gobierno del mandado aludido con anterioridad de la Ley de Procedimiento Laboral, artículo 3.3, siendo una clara manifestación de intenciones.

Prosigue el prólogo indicando la determinación de que sea el orden social el competente para conocer de todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo que hasta la fecha debían acudir a distintos procesos en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social. Observamos que hace referencia expresa al accidente de trabajo, como intentando recalcar que va a ser el orden social el competente para todas las cuestiones relacionadas con el mismo, ya sea por recargo de prestaciones o indemnizaciones por responsabilidad civil, no dejando la puerta abierta a que otra jurisdicción entre a conocer del mismo, salvo la jurisdicción penal en su caso.

En relación al presente trabajo señala que la Ley pretende que sea la jurisdicción social la competente para enjuiciar los daños causados por el accidente de trabajo, incluyendo en su ámbito a todos los sujetos que sean objeto de enjuiciamiento, incluyendo el resarcimiento integral del daño causado.

La jurisdicción social se erige no sólo en competente, sino la “única competente” para enjuiciar conjuntamente a todos los sujetos que hayan concurrido en la producción del daño al trabajador, ya sea en el marco laboral o en conexión directa con el mismo. (Moreno González-Aller, 2012).

Así, en el artículo 1, indica que esta jurisdicción será la que conocerá de las pretensiones dentro de la rama social del Derecho, y el artículo 2.b, en la enumeración del ámbito del orden jurisdiccional social, expresa claramente su competencia para conocer por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios. Incluye incluso la acción directa contra la

aseguradora.

Creo, a mi juicio, que a día de hoy queda claro que la jurisdicción competente para conocer de las reclamaciones por responsabilidad civil por los daños causados en la persona del trabajador por un accidente de trabajo es la social debiendo abstenerse otros órdenes jurisdiccionales de entrar en el asunto.

Es clarificadora la STS de 30 de octubre de 2012, en relación con la reclamación por accidente de trabajo dirigida contra la empresa, compañías de seguros, arquitecto y aparejador. Inicialmente existe la Sentencia del Juzgado nº 16 de los de Social de Valencia, de fecha 04 de junio de 2010, declarando de oficio la incompetencia de la jurisdicción laboral para conocer la demanda de origen y considera competente a la jurisdicción Civil. Se recurre en reposición por alegar que la jurisdicción competente es la social, dictando auto el mismo tribunal, el 30 de septiembre de 2010, desestimando el recurso de reposición. Se interpone recurso de suplicación que desestima el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Valencia, en sentencia de 16 de mayo de 2011, confirmando el auto del Juzgado de lo Social de referencia que estimaba la incompetencia de la jurisdicción social. A continuación se recurre en casación para la unificación de la doctrina, y la sentencia de referencia del Tribunal Supremo de 30 de octubre de 2012, dictando en su sentencia que “Casamos y anulamos la sentencia recurrida y declaramos la competencia del orden social de la jurisdicción para conocer la pretensión litigiosa y acordamos la devolución de las actuaciones al Juzgado de lo Social nº 16 de Valencia para que, partiendo de la competencia jurisdiccional declarada, se pronuncie sobre el fondo de la cuestión planteada”. Como hemos visto después de dos años y cuatro meses y tras una primera sentencia, un recurso de reposición, una sentencia de suplicación y una sentencia de casación para la unificación de la doctrina, se reconoce por el Tribunal Supremo lo expuesto anteriormente en este trabajo sobre la competencia de la jurisdicción social en las reclamaciones por responsabilidad en accidente de trabajo incluso cuando existan terceros deudores de seguridad, como es el caso que hemos expuesto del arquitecto y del aparejador, siendo más relevante si tenemos en cuenta que la sentencia de origen del Juzgado de lo Social de Valencia es anterior a la promulgación de la Ley de Jurisdicción Social en la cual se matiza y se aclara la competencia del orden social.

Ya hemos visto que la jurisdicción competente para conocer sobre la responsabilidad civil del empresario por los daños sufridos por el trabajador con ocasión de un accidente de trabajo es la social. Desde el punto de vista práctico creo que los agentes sociales, empresarios y trabajadores, han ganado con la asignación específica de este tipo de litigios a la jurisdicción social, mucho más rápida y ágil en su tramitación que la jurisdicción civil y además menos costosa al no contar con la presencia en el proceso de la figura del procurador y siendo opcional en primera instancia la presencia de graduado social o abogado. En cuanto a los costes procesales hay que tener en cuenta que en el orden social los trabajadores y sus causahabientes gozan del beneficio de justicia gratuita y las costas, mientras que en el orden civil se precisa de solicitud y expreso reconocimiento de justicia gratuita y está limitado al cumplimiento de los requisitos de la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita. (Gázquez Serrano, 2012, pág. 124).

La menor duración del proceso judicial, de cara a la reparación del daño producido en la persona del trabajador, es de vital importancia ya que hemos de tener en cuenta que en el fondo del asunto hay una persona con unos daños y una merma más o menos importante en su patrimonio y en sus ingresos, con un cambio radical en su forma de vida, con un aumento más que posible en los gastos para su vida diaria, y que la reparación en forma de indemnización en ocasiones puede ser urgente al no contar con los recursos necesarios para una vida digna en su nuevo estado.

Pero, por otra parte, la jurisdicción social es más restrictiva que la civil a la hora de valorar el

grado de culpabilidad del empresario, exigiendo una culpa cualificada o grave, mientras que la jurisdicción civil exige una responsabilidad prácticamente objetiva o levísima. (Montoya Melgar, 2004, págs. 53, 54).

### 3.2. VALORACIÓN DE LA CULPA O NEGLIGENCIA DEL EMPRESARIO

Valoraremos en primer lugar si el mismo puede ser objeto de resarcimiento. Así, podrá ser objeto de indemnización siempre y cuando exista un incumplimiento de las obligaciones de protección por parte de la empresa. Debemos tener presente que para que el accidente sea indemnizable debe existir una conducta dolosa, culposa o negligente del empresario. El artículo 115 de la LGSS aclara qué accidentes se consideran de trabajo y lo más importante en el tema que nos ocupa los que no se consideran en ningún caso accidentes de trabajo. Así, dice que no son accidente de trabajo los debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente, excluyendo de la fuerza mayor a la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

A continuación señala que tampoco son accidente de trabajo los debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador, no sin recalcar a continuación en el mismo artículo, punto 5, que la imprudencia profesional consecuencia del ejercicio habitual del un trabajo y derivada de la confianza que éste inspira, sí es accidente de trabajo. Por lo tanto en este punto la dificultad radica en ver cuál es el límite entre la imprudencia profesional y la imprudencia temeraria del trabajador. Como ejemplo, la STSJCLM de 16 de marzo de 2006, en el caso de un trabajador que falleció al subirse con unos compañeros en un montacargas. Señala la sentencia, como hechos probados, que los trabajadores conocían la prohibición de subir en el montacargas. Incluso la inspección de trabajo reconoce que el accidente fue debido a causas imputables a los trabajadores, quienes hicieron caso omiso de la prohibición así como de las advertencias efectuadas por los mandos intermedios de la empresa. Dice el tribunal que la imprudencia temeraria es la falta de prudencia o control del riesgo de quien no estando cualificado pretende una acción que supera los límites del riesgo razonable, y que el dolo es la comisión voluntaria y racional de una actividad en orden a conseguir la realización del accidente para obtener las prestaciones correspondientes. En vista de ello la sentencia confirma el accidente como derivado de accidente de trabajo.

Pero la calificación del accidente como de trabajo no significa que el empresario sea culpable del mismo y por lo tanto no tiene porqué ser responsable civil de la reparación del daño causado en la persona del trabajador, al igual que no es necesaria la calificación como laboral de las lesiones para el ejercicio de una acción de responsabilidad civil por culpa o negligencia (Sempere & San Martín, 2011, pág. 138).

La responsabilidad del empresario en el accidente de trabajo no deriva sólo del incumplimiento por el mismo de las normas de seguridad e higiene sino que va más allá, considerando al empresario responsable incluso sin infracción de las normas de seguridad y salud laboral, siempre y cuando el riesgo de siniestro sea previsible (Mondragón Heredero, 2006, pág. 58), según sentencia el Juzgado de lo Social nº 19 de Barcelona. Se condena a la empresa por permitir al trabajador realizar la prestación de sus servicios en unas condiciones en las cuales el riesgo de accidente no podía ser evitado, no garantizando la seguridad de sus trabajadores tal y como exige la CE, el ET y la LPRL.

### 3.3. PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE ACCIONES

En segundo lugar hay que presentar la reclamación dentro del plazo de prescripción de la acción y que genéricamente la fija el Código Civil en el artículo 1968, para las acciones derivadas de la culpa o negligencia de que se trata en el artículo 1902, en un año. Es muy importante la última frase del párrafo, “desde que lo supo el agraviado”. Combinado este

artículo con el 1969 también del Código Civil que especifica que el tiempo de la prescripción de toda clase de acciones se contará desde el día en que pudieron ejercitarse, nos indican que para el cálculo de la prescripción no hay que tener en cuenta la fecha del accidente sino la fecha en la que la víctima tuvo conocimiento de la existencia del daño, momento en que podría iniciar la ejecución de acciones, y que no es otro que aquel en el cual ha recibido el alta médica o la concesión de la invalidez, en el grado que le corresponda. El Tribunal Supremo avala esta tesis ya que hasta dicho momento no puede el trabajador valorar cuál han sido realmente las secuelas que persisten tras el accidente.

No debe confundirse entre el nacimiento del derecho a la acción que es cuando el trabajador conoce la lesión de su derecho y el inicio del plazo de prescripción que no empieza a correr mientras persista la producción de daño, ya que sólo se puede ejercitar la acción desde que se conoce el daño y el conocimiento de éste implica que haya cesado para conocer con carácter definitivo el alcance del perjuicio causado. (Sempere & San Martín, 2011, pág. 99).

En cuando al plazo de prescripción de la responsabilidad extracontractual, por hecho ajeno, no existe un plazo expreso, entendiéndose la doctrina civilista que el plazo establecido en el art. 1968.2 del Código Civil, que hemos visto que es de un año, debe entenderse al resto de responsabilidades extracontractuales (Sempere & San Martín, 2011, pág. 83).

Pudiera darse el caso de iniciarse un proceso penal sobre el mismo accidente. En este caso se estaría a lo dispuesto en el artículo 114 del Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal, que dice textualmente: “promovido juicio criminal en averiguación de un delito o falta, no podrá seguirse pleito sobre el mismo hecho; suspendiéndole si le hubiese, en el estado en que se hallare, hasta que recaiga sentencia firme en la causa criminal”. Estaríamos pues ante un caso de interrupción de plazo, hasta que exista sentencia firme de la jurisdicción penal. Incluso en el mismo artículo, en el siguiente párrafo, dice que no es necesario que la acción penal haya precedido a la acción civil, siendo en todo caso interrumpido el plazo para la reclamación civil. Por otra parte el Tribunal Supremo señala que el plazo de prescripción de un año comienza a correr a partir del día en que gane firmeza la resolución que ponga fin a la causa criminal, ya sea por sentencia o auto ordenando el archivo de las actuaciones, pero no se contará desde la fecha de la sentencia o del auto sino desde la fecha de la notificación a la parte interesada (Martínez Lucas, 1996, pág. 271) y (Sempere & San Martín, 2011, pág. 84).

### 3.4. CONCILIACION OBLIGATORIA

A continuación se debe presentar la papeleta de conciliación ante el servicio de mediación que le corresponda, que generalmente está gestionado por las comunidades autónomas, solicitando la conciliación con la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 63 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

En el escrito de conciliación obligatoria es muy importante hacer constar todos los hechos por los que se va a solicitar la indemnización por los daños causados así como todas las indemnizaciones que se van a pedir. Hay que tener en cuenta que en el proceso judicial social no puede haber variaciones sustanciales en la demanda que no figuraran en el acto de conciliación. Así lo establece el artículo 80.1.c de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, que indica que en la solicitud de demanda hay que hacer una enumeración clara y concreta de los hechos sobre los que verse la pretensión y que en ningún caso se pueden alegar hechos distintos de los aducidos en conciliación o mediación. Se permite, eso sí alegar hechos nuevos que no hubieran podido conocerse anteriormente. Por lo tanto es tan importante la preparación de la solicitud del acto de conciliación como la de la propia demanda pues es la que nos va a marcar las pretensiones posteriores.

Una vez celebrado el acto de conciliación sin avenencia estaría facultado el trabajador para

presentar su demanda ante el juzgado de lo social correspondiente.

### 3.5. LA DEMANDA

#### 3.5.1. LEGITIMACIÓN

En primer lugar tendremos que comprobar si podemos comparecer en juicio según el artículo 16 de la Ley de Jurisdicción Social. Es importante el punto segundo en cuanto a los trabajadores mayores de 16 años y menores de 18. En el artículo 17 señala que están legitimados los titulares de un derecho subjetivo o legítimo.

Según (Martínez Lucas, 1996, pág. 215), “la legitimación activa para exigir la reparación de los daños causados corresponde a las personas perjudicadas o víctimas del daño”. En su defecto estarían legitimados sus herederos, como titulares de los derechos y obligaciones del fallecido, según lo establece el artículo 661 del Código Civil. Pero observamos que hablamos de “personas perjudicadas”, que pueden ser el propio trabajador o terceros, herederos o no, en cuanto que resultan perjudicados por las secuelas del accidente, bien por razones económicas o por razones sentimentales.

La demanda se presentará en el Juzgado de lo Social, de acuerdo con las competencias establecidas en el artículo 2.b de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, al establecer que ésta es la jurisdicción competente para conocer de las reclamaciones que puedan ejercitar los trabajadores o causahabientes contra el empresario por los daños originados en accidente de trabajo o enfermedades profesionales. Se incluyen en el citado artículo que también será competente esta jurisdicción para las acciones a entablar contra la compañía aseguradora que pudiera tener el empresario. En cuanto al juzgado competente señala el artículo 10, de la misma ley, que será bien el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante.

En la demanda habrá que incluir a todos aquellos sujetos que tuvieran una responsabilidad directa en materia de prevención y de los que se desprenda que pudieran tener responsabilidad en el accidente. No se trata, como se ve en la práctica habitualmente, de demandar a todo el mundo, sino a los responsables. No sólo es responsable el empresario, como ya hemos visto anteriormente, sino que pueden existir otros responsables más o menos directos, ya sean solidarios o subsidiarios del empresario.

Existen responsables contractuales en la reparación, como puede ser la compañía de seguros del empresario que asegura el riesgo de daños por accidente de trabajo. En muchos de los convenios colectivos existen cláusulas que obligan al empresario a tener contratado un seguro de accidentes a sus trabajadores por unos capitales mínimos fijados en el mismo. En estos casos en que el seguro debe existir, a menos que el empresario haya incumplido también con dicha obligación e independiente de que el importe de capital que fije el convenio colectivo sea suficiente para cubrir los daños o no, el trabajador tiene garantizado un capital para la reparación de su daño pero hay que tener en cuenta que el convenio lo que fija son importes mínimos, pudiendo el empresario haber contratado capitales más elevados.

Otro colectivo que tiene el deber de prevención es el servicio de prevención ajeno en el caso de que la empresa haya contratado un servicio externo encargado de la evaluación de riesgos, elaboración del plan de prevención, el seguimiento del mismo y las auditorías temporales, tanto obligatorias como voluntarias. Si el accidente se presume que pudo ser por una mala gestión del plan de prevención o evaluación de riesgos estas empresas podrían ser responsables solidarios con el empresario.

Además las empresas que contraten o subcontraten trabajos de su propia actividad, y que se desarrollen en su propio centro de trabajo, son responsables solidarios de la seguridad de los



trabajadores de la empresa contratada o subcontratada, debiendo vigilar el cumplimiento de la normativa de prevención y el plan de prevención de la propia empresa.

En las empresas de trabajo temporal es responsable la empresa usuaria del trabajador cedido en las mismas condiciones que de sus propios trabajadores, siendo también responsable la propia ETT.

Las empresas de formación y auditoras si en función de sus servicios se pudiera desprender responsabilidad en un accidente.

Y no son menos responsables los fabricantes, suministradores e importadores, respecto de las máquinas o productos por ellos suministrados a la empresa y que potencialmente pueden ser causantes del accidente, bien por defectos de diseño, construcción o bien por defectos en el manual de uso, ya sean máquinas o productos peligrosos.

Una vez que hemos identificado a todos los posibles responsables pasaríamos a evaluar la reclamación y valorar el daño, tanto patrimonial como moral.

### 3.5.2. DAÑOS INDEMNIZABLES

Los daños y perjuicios que se pueden reclamar los podemos diferenciar en dos grandes grupos: los patrimoniales y los extrapatrimoniales.

Antes de valorar los distintos tipos de daños habrá que tener en cuenta la concurrencia de la culpa de trabajador para valorar la reparación en cada caso en concreto, debiendo tener en cuenta la concurrencia de culpa a la hora de fijar la indemnización correspondiente, minorando la misma en función de la culpa del trabajador. La STS de 19 de julio de 2012 considera que existiendo concurrencia de culpa en el accidente por parte de los trabajadores y de la empresa ello no supone una dispensa de la responsabilidad de la empresa pero debe tenerse en cuenta esa concurrencia a la hora de fijar el quantum indemnizatorio y moderar la cantidad a percibir por el trabajador, y rebaja la indemnización en un 20 % por dicha concurrencia de culpas.

Existe disparidad de criterios doctrinales en cuanto a la concurrencia de culpa del trabajador. Por una parte la teoría general del Derecho dice que la colaboración de la víctima en la producción del daño reduce e incluso anula su derecho a la compensación por daños. Sin embargo, la aplicación de este criterio no es aplicable a los accidentes de trabajo porque el trabajador en materia de prevención no se encuentra en una situación de libertad y no le está permitido analizar las ventajas y desventajas del cumplimiento de los mandatos en prevención de riesgos laborales (Gutiérrez-Solcar Calvo, 2004, pág. 30).

Sin embargo, la contribución del trabajador en la producción del accidente de trabajo implica verdaderos supuestos de incumplimiento de deberes de autoprotección, lo que conlleva la asunción de responsabilidad por parte del trabajador, justificando por lo tanto una merma en su derecho al resarcimiento del empresario (Gutiérrez-Solcar Calvo, 2004, pág. 31).

En el caso de concurrencia de culpa del trabajador hay que preguntarse por qué un trabajador desobedece ciertas órdenes en materia de seguridad y no las desobedece en cuando a las tareas encomendadas. (Bilbao, 1997, pág. 142), describe el relato de un encargado de obra que después de abrir una zanja encomienda a su operario que la acomode antes de meterse en la misma. Posteriormente se va a la oficina y vuelve a los cinco minutos encontrando al trabajador dentro de la zanja sin protegerla. El trabajador ha desobedecido la orden de su superior. Afirma que un trabajador puede no acodar una zanja, pero debe ajustarse a los planos de una obra. Esto demuestra que la distinta posición del trabajador en cuanto a la disciplina de la obra se debe a una doble planificación existiendo una que debe seguirse rígidamente y para cuyo cumplimiento se ha previsto los medios adecuados. Por el contrario,

existe otra que se considera periférica a la finalidad del trabajo, y cuyo cumplimiento es variable (Bilbao, 1997, pág. 142). Se puede sacar la conclusión que si a un trabajador no se le permite no ajustarse a los planos de una obra y se le permite no cumplir las órdenes en materia de prevención quizás sea porque percibe que si incumple una orden en materia de producción es sancionado y si la incumple en materia de prevención no recibe sanción alguna.

### 3.5.2.1. DAÑOS PATRIMONIALES

Dentro de los daños patrimoniales se encuentra el daño emergente y el lucro cesante.

El daño emergente no es más que la disminución patrimonial del trabajador como consecuencia directa del accidente. A priori es el daño más fácil de calcular ya que se van a evaluar daños patrimoniales que son fácilmente traducibles a unidades monetarias que es al fin y al cabo la indemnización que se pretende calcular. El artículo 1108 del Código Civil incluye los intereses legales del dinero, entendiendo su cálculo desde la fecha del daño hasta la fecha del pago de la indemnización.

El lucro cesante no es otro que los ingresos dejados de obtener (artículo 1106 del Código Civil). Ahora bien, el trabajador tiene derecho a la reparación íntegra del daño pero no a un enriquecimiento injusto (STS 17 de julio de 2007). La jurisprudencia más reciente entiende que se debe alcanzar la total compensación del daño causado incluso que pueden existir diferentes acciones para alcanzarlo, no debiendo existir una independencia absoluta entre las distintas acciones. Se trata de completar las indemnizaciones recibidas por la Seguridad Social, hasta satisfacer totalmente el daño causado (Gázquez Serrano, 2012, pág. 172). Si está percibiendo prestaciones de la Seguridad Social, por incapacidad laboral transitoria o incapacidad permanente, no se podría solicitar lucro cesante, salvo que lo que esté percibiendo no cubra el 100 % del salario que obtendría en activo, entendiendo la jurisprudencia que se deben detraer las prestaciones reconocidas por la Seguridad Social e incluso las mejoras voluntarias (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 298).

Las prestaciones que se estén obteniendo del sistema de Seguridad Social sólo pueden afectar al cálculo del lucro cesante ya que éstas percepciones son rentas sustitutorias del salario por la merma o pérdida de la capacidad laboral que permite obtenerlas. La jurisprudencia ha determinado que dichas rentas sólo pueden mermar los daños patrimoniales en la modalidad del lucro cesante (Valls Repulles, 2007, pág. 57).

En la valoración del lucro cesante deben probarse las ganancias dejadas de obtener y fundarse sobre hechos ciertos y rigurosos en el cálculo de los mismos, sin expectativas posibles, sino ciertas de futuro, evitando que se funden en meras esperanzas.

No cabe compensar una partida de daños patrimoniales con una partida por daños morales ya que son conceptos distintos y no homogéneos. Por lo tanto, se debe estructurar la solicitud de daños diferenciando bien las partidas solicitadas, con arreglo a las tablas que se aplican por accidentes de circulación, y con un cálculo realizado en base a dichas tablas, separando asimismo los daños derivados de incapacidad permanente de los de incapacidad temporal (Valls Repulles, 2007, pág. 57).

Por el contrario, según lo establecido en la LGSS, artículo 122.2, el recargo de prestaciones económicas por accidente de trabajo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso la penal, que puedan derivarse de la infracción, por lo que no se deberá tener en cuenta el recargo de prestaciones a la hora de solicitar las indemnizaciones por responsabilidad civil que correspondan.

Se pueden solicitar también los llamados gastos emergentes que son los que se ocasionan por las consecuencias del accidente y que no se hubieran producido de no haber existido el mismo. Así podemos reclamar los gastos de medicamentos a cargo del trabajador, de fisioterapeutas,

gastos médicos, desplazamientos, hospedaje y manutención, incluso los gastos de sepelio de haberse producido el fallecimiento, y todos aquellos satisfechos por el trabajador como consecuencia del accidente. En esta reclamación no caben cálculos, es una indemnización por los gastos ocasionados reales que ha satisfecho el trabajador y de los cuales debe guardar y presentar las correspondientes facturas y justificantes. En este punto son conflictivos los gastos médicos ya que, aunque se hayan satisfecho, debe probarse su utilidad para la cura o la mejoría de las lesiones o secuelas del accidente. Podemos encontrarnos en el caso de haber contratado los servicios de una clínica o unas sesiones rehabilitadoras pero que se ponga en cuestión su efectividad médica y por lo tanto no sería un gasto originado por las secuelas del accidente sino simplemente un pago efectuado por el trabajador bajo su propia decisión pero no sería indemnizable. En estos casos los informes de peritos son de crucial importancia para valorar si el gasto efectuado era indicado o no y si realmente ha servido para mejorar el estado del accidentado.

La doctrina científica y judicial contempla, a la hora de fijar las indemnizaciones patrimoniales, evitar el enriquecimiento injusto del responsable del daño causado, detrayendo del patrimonio del mismo la cantidad obtenida por su conducta dañosa e incorporando la misma en el quantum indemnizatorio del perjudicado (Sempere & San Martín, 2011, pág. 72). Es decir, que si como consecuencia del accidente se probase que la empresa ha obtenido un enriquecimiento patrimonial se debería detracer el mismo a la empresa e incorporarlo, como añadido, a la indemnización del trabajador accidentado.

### 3.5.2.2. DAÑOS EXTRAPATRIMONIALES

En el segundo grupo de daños extrapatrimoniales se encuentran el daño corporal y el moral.

La valoración de este tipo de daños se complica ya que se trata de cuantificar un perjuicio no sujeto a pérdidas evaluables según precio de mercado. Al no tener la base de equivalencia del daño patrimonial es un valor eminentemente subjetivo. (Sempere & San Martín, 2011, pág. 73).

El daño corporal son las secuelas físicas del accidente traducidos en una merma en la capacidad física del individuo, limitando de una u otra forma su actividad en la vida.

Los daños morales son aquéllos que afectan a la autoestima de la persona, a su dignidad, a su salud física o psíquica, a los sentimientos, a las creencias e incluso a la capacidad de disfrute de la vida. Pero ¿cómo se demuestra el sufrimiento de una persona? Es prácticamente imposible de demostrar por lo que se supone que el accidente implica necesariamente daño, que la hospitalización supone un daño psicológico absolutamente cierto, y que las pérdidas anatómicas o funcionales también suponen sufrimiento, por lo que estos daños son notorios y no hay que demostrarlos (Gorelli Hernández, 2009, pág. 15).

Son daños difícilmente valorables ya que una misma lesión en dos personas diferentes les afectaría de manera totalmente distinta. En el daño moral no se valora el efecto patrimonial, que ya ha sido valorado por la vía de los daños patrimoniales, sino el sufrimiento de la persona por verse limitado en su vida diaria, en su relación con sus familiares, amigos o el resto de la sociedad. Los sujetos del daño moral lo son tanto el trabajador como sus familiares, ya sea por las secuelas del accidente como por el dolor de la pérdida de un ser querido en caso de fallecimiento.

El principio de reparación integral del daño ha ocasionado un aumento importante de las indemnizaciones fijadas judicialmente. El legislador no ha establecido unas bases para el cálculo de los daños morales por accidente de trabajo. Dice (Hierro Hierro, 2010, pág. 46), que dada la dificultad de evaluar los aspectos indemnizatorios cuando del dolor físico y del sufrimiento psíquico se trata “no resulte extraño que por la doctrina judicial se haya

generalizado el recurso a otras normas del ordenamiento jurídico que ante determinadas secuelas o daños establezcan unos módulos indemnizatorios”. Ha nacido, por lo tanto, una necesidad, la de elaborar unas tablas que sirvan como guía a la hora de fijar las indemnizaciones por accidentes. Estas tablas se han creado en principio para las víctimas de los accidentes de tráfico pero la jurisprudencia las ha adoptado a las secuelas de los accidentes laborales. La publicación de estas listas facilita bastante la labor ya que el empresario tiene una guía que puede utilizar a la hora de contratar el seguro por accidentes y el trabajador tiene, en caso de accidente, una guía de valoración de la indemnización que podría corresponderle para la reparación de sus daños. La primera disposición se publica en mediante la Orden de 05 de marzo de 1991 habiéndose actualizado recientemente mediante Resolución de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones de 21 de enero de 2013, mediante la cual se actualizan los capitales y la valoración de los puntos.

Sin embargo, el uso de las tablas de accidentes de tráfico no tiene carácter preceptivo pero si no se aplica habrán de justificarse los criterios utilizados para calcular la cuantía de la indemnización y si se utilizan se deberá realizar una recta aplicación de los mismos (Hierro Hierro, 2010), pág. 47. Pero en la práctica la no aplicación de estas tablas no ha tenido seguimiento “siendo prácticamente imposible encontrar referencias a la utilización de otros mecanismos de cuantificación de las indemnizaciones por daños y perjuicios”. (Gorelli Hernández, 2009, pág. 17).

El uso de estos baremos tiene innumerables ventajas: da seguridad e igualdad jurídica en situaciones similares, agiliza los pagos de los siniestros, disminuye los conflictos judiciales en cuanto al cálculo de la indemnización que de otro modo estaría sujeta al subjetivismo más absoluto, facilita la prueba del daño y facilita la fundamentación de la sentencia (Hierro Hierro, 2010, pág. 48).

La Tabla I fija establece indemnizaciones en caso de muerte dependiendo de la edad del fallecido y de los familiares con que cuenta, con distintos importes para cada uno de ellos, a la viuda o viudo, a los hijos, a los padres, a los hermanos, etc., aplicando posteriormente a dichos capitales unos factores de corrección (Tabla II) que tiene en cuenta las rentas anuales del fallecido y circunstancias familiares.

En el caso de lesiones permanentes se aplica la Tabla III, que incluye daños morales, tarifando los daños en función de los puntos por lesiones y secuelas, que valoran los facultativos, y la edad del accidentado, e igualmente se le aplicarán unos factores de corrección (Tabla IV) dependiendo de las rentas anuales del accidentado.

De todas formas, tanto en el caso de muerte como en el caso de lesiones permanentes, aunque parece que con las tablas se fija el importe de la indemnización y que ello evitaría la discusión de qué indemnización habría que abonarle al trabajador, en la práctica no es así ya que los factores de corrección tienen unos márgenes que se deben valorar en cada caso en concreto y que dado el amplio abanico que existe la valoración nunca va a ser la misma desde el punto del vista del dañado que desde el punto de vista de la empresa. Por poner un ejemplo en el caso de lesiones permanentes calificada como absoluta el factor de corrección va de 95.575,95 € a 191.151,88 €. Como vemos el abanico es del mínimo al doble, cantidad monetaria a día de hoy importante. El importe a aplicar se entiende que es en función de las secuelas del accidentado pero es evidente que es una valoración muy subjetiva. Lo mismo ocurre en los factores de corrección por perjuicios económicos, atendiendo a las rentas del accidentado, con unos factores de corrección con abanicos del 25 % dentro de la misma escala, pero en estos casos se simplifica ya que se trata de efectuar una equivalencia monetaria entre el factor de corrección y los ingresos que es más fácilmente calculable.

La interpretación de aplicar un determinado baremo no es vinculante para el juez que puede hacer distintas valoraciones en cada caso en concreto y por las circunstancias específicas de

cada caso, siendo el magistrado quien valora los elementos de prueba aportados en cada caso y quien fija discrecionalmente los cálculos oportunos y la indemnización correspondiente, no siendo revisable la cuantía de la indemnización establecida por el juez en sí misma, salvo error manifiesto en el cálculo de las bases utilizadas o evidente desproporción entre el daño causado y la indemnización fijada (Sempere & San Martín, 2011, pág. 80).

Pero, ¿y si no existen familiares? Hemos visto anteriormente que el derecho de indemnización por el fallecimiento en accidente le puede corresponder al cónyuge, a los descendientes, a los ascendientes, a los hermanos y a cualquier persona que acredite daño, pero, en la normativa que se aplica no existe ningún capítulo ni ninguna referencia a qué ocurre cuando no existen familiares, no se hace referencia a la posible indemnización de terceros que acrediten daño por el fallecimiento del trabajador. Esta indemnización no queda fijada debiéndose acreditar el daño causado y fijando la indemnización en función de la importancia del mismo.

Pero puede darse el caso de que tampoco existan terceros que reclamen derecho a indemnización. ¿Si nadie se considera dañado no existe obligación de indemnización? Da la sensación de que en función de la familia del fallecido pueden existir fallecidos de segunda categoría, sin indemnización por parte de la empresa. Imaginemos un accidente de trabajo, con culpa empresarial, con dos fallecidos, de 55 años de edad y ambos con unos ingresos netos por rendimientos de trabajo de 58.000,00 € anuales. El primero de ellos está casado y tiene 4 hijos menores de edad. El segundo está soltero, no tiene familiares ni convive con otra persona, no reclamando nadie solicitud de indemnización a la empresa por su fallecimiento. Aplicando las tablas al primero le corresponde una indemnización al cónyuge de 114.691,14 €, y 47.787,97 a cada hijo que suman en total 305.843,02 €. A esta cantidad hay que aplicar el factor de corrección del 26 % en función de sus rentas de trabajo, lo que incrementa la indemnización en 79.519,18 €, haciendo un total a satisfacer por la empresa de 385.362,20 €. Como vemos por el primer trabajador fallecido la empresa debe indemnizar con 385.362,20 € y por el segundo trabajador 0,00 €. La diferencia de categoría de los fallecidos es innegable. Esto es sólo un ejemplo pero la diferencia puede ser aún mayor en el caso de que el fallecido tenga padres, más hijos, rentas de trabajo superiores, discapacidad de familiares, etc.

Por último la tabla V valora las indemnizaciones por incapacidad temporal, en función de los días de estancia hospitalarios y los días que el trabajador tarde en curar de sus lesiones diferenciando los que esté incapacitado para trabajar y los que no, aplicando posteriormente los factores de corrección, en este caso exclusivamente en función de la renta anual de la víctima.

En todas las tablas se tiene en cuenta un llamado factor de disminución que no es otro que el de la concurrencia de responsabilidades, llegando en todos los casos a una reducción de hasta el 75 % de la indemnización calculada u otorgada por el tribunal en el caso de muerte e indemnizaciones por incapacidad temporal y “según circunstancias” en las tablas por incapacidad temporal. Es evidente que este factor de corrección a la baja dará lugar a no pocas reclamaciones por la dificultad que una parte valore igual unas circunstancias que la otra.

Otro de los problemas que se ha suscitado al adoptar en la jurisdicción social las tablas usadas para los accidentes de tráfico es fijar el momento en el que se debe aplicar el baremo. No olvidemos que las tablas se actualizan anualmente y se pueden aplicar a la fecha del accidente o a la fecha del momento cuantificador, es decir, el de la sentencia judicial. La jurisdicción social aplica el principio valorista aplicando que dice que hay que atenderse al momento de fijar sentencia para cuantificar y determinar el deber de indemnización. Además se debe tener en cuenta que no es el mismo momento el de la fecha de la sentencia y la fecha del cobro efectivo debiendo aplicar los intereses de demora procesal de acuerdo con el artículo 576 de la Ley de Enjuiciamiento Civil o según el artículo 20 de la Ley 50/1980, de 8 de octubre, de Contrato de Seguro, que fija un plazo de tres meses para el pago de la indemnización

incrementando en un 20 % la misma si no se satisface dentro del plazo indicado, todo ello encaminado a que el trabajador accidentado no tenga una disminución en su indemnización por efectos inflacionistas. (Arastey Sahún, 2011, págs. <http://blog.efl.es/articulo-doctrinal/accidentes-de-trabajo-ultimos-criterios-de-la-jurisprudencia-social-sobre-valoracion-del-dano>, último acceso 30 de abril de 2.012).

### 3.5.3. LA CARGA DE LA PRUEBA

La exoneración de la responsabilidad empresarial por el accidente de trabajo puede venir por la vía de que el accidente se haya producido por caso fortuito o fuerza mayor, o que el mismo se haya producido por culpa exclusiva del trabajador.

En el supuesto de hecho fortuito el artículo 1105 del Código Civil, declara que nadie es responsable de los hechos que no hubieran podido preverse o que previstos fueran inevitables. En el caso de culpa exclusiva de la víctima viene establecido por la vía jurisprudencial, ya que se rompe la relación de causalidad entre trabajo y accidente, ya que en este caso el trabajo se está desarrollando contraviniendo las normas establecidas por la empresa y por las cuales debe responder el empresario.

El hecho de probar la empresa que el accidente se produjo por desobediencia del trabajador a una orden suya es equivalente a la culpabilidad de forma exclusiva del trabajador, siempre y cuando no concurren otras órdenes en otros aspectos que pudieron intervenir en el accidente. Así, si a un trabajador se le encomienda un trabajo para el que no está preparado, que no es su trabajo habitual, aunque posteriormente en el desarrollo del trabajo el empleado desobedezca una orden dada, la empresa sigue siendo responsable del accidente, incluso con la corresponsabilidad del trabajador.

El empresario no debe limitarse a alegar que el accidente de trabajo se produjo por culpa exclusiva del trabajador, o bien por hecho fortuito o fuerza mayor impensable e imprevisible, sino que debe de acreditarlo. La nueva Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, en el artículo 96.2 invierte la carga de la prueba en los procesos que versen sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Añade el citado artículo que no será elemento exonerador de la responsabilidad empresarial la culpa no temeraria del trabajador ni la que corresponda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira.

La inversión de la carga de la prueba en estos procesos obliga al empresario o a los deudores de seguridad probar, no el hecho del accidente en los supuestos vistos de exoneración de culpa empresarial, sino que se habían implantado los sistemas de seguridad necesarios o cualquier otro elemento excluyente o minorador de la responsabilidad. Lo que se valora en el proceso es si se han cumplido las normas en materia de prevención de riesgos laborales, si se equipa al trabajador con los medios de protección tanto personales como generales para evitar los riesgos del trabajo, si se ha elaborado un plan de prevención completo teniendo en cuenta las circunstancias personales de cada trabajador, de cada puesto de trabajo, de las máquinas y utillaje empleados en el trabajo, de los productos empleados en el mismo, más o menos peligrosos por su toxicidad, capacidad de deflagración, de corrosión, etc., y si se vigila el cumplimiento del plan de prevención.

Con la inversión de la carga de la prueba no es suficiente un nivel medio de diligencia para exonerar al empresario de la culpa del mismo, sino que se exige una diligencia extrema en el cumplimiento de las normas y de sus obligaciones en materia de prevención, operando una presunción "iuris tantum" de que toda acción u omisión que genere daño es siempre culpable, correspondiendo a la parte empresarial demostrar que se comportó de forma diligente (Sempere & San Martín, 2011, pág. 23).

Así pues, se genera un elemento añadido a la responsabilidad empresarial en el accidente de trabajo que es la falta de prueba de haber empleado la diligencia debida o de un padre de familia, según describe el Código Civil, para evitar el daño por el accidente.

Así la STSJPV de 09 de marzo de 2010 declara la responsabilidad del empresario no por no tener elaborado un plan de prevención, ni por su incumplimiento, sino por no valorar las circunstancias especiales de un trabajador en un puesto de trabajo concreto, que para los demás trabajadores era correcta la evaluación pero que para el trabajador dañado no lo era al no haberse tenido en cuenta sus circunstancias personales, siendo la empresa concedora de las limitaciones del trabajador. El empresario ha podido probar en este caso que existía un plan de prevención e incluso que el mismo se cumplía con normalidad pero no ha podido probar la adaptación de cada puesto al trabajador individualmente considerado.

La STS de 18 de julio de 2012, dice que “Con independencia de que no es posible negar la relación de causalidad física o material entre el trabajo de la actora relacionado con el polvo de amianto y la enfermedad profesional que le aqueja, lo que deviene objeto de discusión es determinar si de la normativa vigente durante el tiempo en el que el trabajador prestó servicios para la empresa se podía desprender la exigencia de una actuación empresarial cuyo incumplimiento pudiera llevar a considerar el daño como hecho imputable al obligado por aquellas previsiones conforme a la doctrina de la imputación adecuada y, en definitiva, si de todo ello es posible deducir la exigencia de responsabilidad que la actora reclamaba”. Queda claro que lo que busca la jurisprudencia no es el hecho de si en el accidente tiene o no culpa el empresario, sino si se han incumplido las normas laborales en materia de prevención.

Otra sentencia muy clarificadora es la STS de 17 de julio de 2012, al declarar “El Servicio Territorial de Industria de León -sección del Bierzo- informó, resumidamente, que ni en el lugar del accidente, ni en las circunstancias concurrente en su desarrollo se había detectado infracciones de la Legislación y Normativa de Seguridad Minera aplicables, que no procedía, por tanto, adoptar medida extraordinaria alguna en relación con el accidente, ya que la circunstancia que posiblemente lo produjo era difícilmente previsible y detectable, por lo que entraba en la asunción de los riesgos propios a una explotación minera subterránea”. Añade que “Indudablemente, es requisito normativo de la responsabilidad civil que los daños y perjuicios se hayan causado mediante culpa o negligencia, tal como evidencia la utilización de tales palabras en los arts. 1.101, 1.103 y 1.902 CC”. La sentencia finaliza desestimando el recurso de casación interpuesto al considerar que no existe culpa ni responsabilidad empresarial. Se ha probado por la empresa el cumplimiento de las normas laborales siendo el accidente propio de una explotación minera y no evitable.

La inversión de la carga de la prueba implica que al trabajador, en su demanda por responsabilidad empresarial, le basta simplemente con alegar falta de medidas de seguridad o incumplimiento empresarial de la normativa en materia de prevención. Al empresario le corresponde, en el acto del juicio, acreditar que no existe el incumplimiento alegado y que el plan de prevención y su ejecución es correcto.

En ocasiones en el accidente de trabajo influyen múltiples factores de culpabilidad y concurre la culpa de la empresa y de la víctima. Si existe concurrencia de culpas también existe concurrencia de quantum indemnizatorio, minorando las cantidades a satisfacer al trabajador por los daños sufridos. Según se reconoce en la STS de 22 de julio de 2010, “se establece que, de acuerdo con una reiterada doctrina de la Sala de lo Civil de este Tribunal, que recoge también nuestra sentencia 12 de julio de 2007, la culpa de la víctima no rompe el nexo causal que proviene del agente externo -en este caso los incumplimientos de la empresa, salvo cuando el daño se ha producido de forma exclusiva por una actuación culposa imputable a la víctima. Cuando se produce esta concurrencia de culpas, de forma que las dos actuaciones (la del empresario y la de la víctima) determinan la producción del resultado fatal, no cabe

### CAPÍTULO 3

exonerar de responsabilidad al empresario, sino que, a partir de una generalización de la regla del artículo 1103 del Código Civil, hay que ponderar las responsabilidades concurrentes moderando en función de ello la indemnización a cargo del agente externo (sentencias de la Sala de lo Civil de este Tribunal de 21 de marzo de 2000, 21 de febrero de 2002, 25 de abril de 2002 y 17 de julio de 2008)". A continuación explica la forma de ajustar el recargo de prestaciones en esta sentencia a la concurrencia de culpas de empresario y trabajador: "Por último, hay que indicar que, como ya señaló la sentencia de 20 de enero de 2010, habiéndose fijado el recargo en el 30% que es el mínimo previsto en el artículo 123.1 de la LGSS, no cabe su reducción adicional por la imprudencia del trabajador. La sentencia de instancia ya tuvo en cuenta esa imprudencia para excluir el incremento solicitado hasta el 50%". En este caso no se reduce, como se ve, por haber aplicado el recargo mínimo pero se reconoce que de no existir concurrencia de culpa del trabajador el recargo habría sido del 50 %.



## CONCLUSIONES

No cabe duda que el accidente de trabajo es una de las fuentes de conflicto más importantes derivadas de la relación contractual entre el trabajador y la empresa, debido a que afecta a lo más importante del ser humano que es la integridad física del trabajador e incluso su vida. Las consecuencias del accidente no afectan sólo a la salud y a la vida, sino que afectan de modo directo e importante al patrimonio de las dos partes implicadas.

El trabajador, o sus causahabientes, se ven con el derecho a ser indemnizados por el accidente de trabajo, por los daños personales y morales sufridos en su persona, por la pérdida patrimonial sufrida por el accidente, por los gastos ocasionados y por la merma en su capacidad de trabajo y, por lo tanto, de generación de ingresos, o bien por el fallecimiento del trabajador, siempre y cuando considere al empresario como responsable por no haber puesto los medios suficientes en materia de seguridad y salud laboral o por su incumplimiento, solicitando la responsabilidad civil del empresario, traducido en una indemnización económica, o bien solicitando el recargo de prestaciones. Pero, para hacer valer este derecho debe entrar a demandar judicialmente al empresario con quien le une en muchas ocasiones lazos personales más allá del contrato de trabajo. Debemos tener en cuenta que en España el 80 % de las empresas tienen menos de 25 trabajadores por lo que la relación personal entre el empresario y el trabajador es muy fuerte.

Se debe reclamar la indemnización de los daños causados por el accidente por dos motivos principales. El primero para ser resarcido de las secuelas del accidente y el segundo para que el empresario entienda la importancia del deber de protección que tiene encargado por la normativa vigente y que la inversión en materia de seguridad no es un gasto en sí mismo sino una inversión en el proceso productivo.

Por el contrario, el empresario puede verse en la obligación de reparar un daño causado, por acción u omisión, afectando de forma importante al patrimonio empresarial e incluso, en empresas de pequeña dimensión, poniendo en peligro la continuidad de la actividad empresarial al tener que hacer frente a importantes indemnizaciones económicas, que no en todos los casos son asegurable y si aseguradas quizás no sean suficientes.

Pero, desde el prisma de la empresa, las obligaciones que la normativa actual encomienda a la empresa es de tal amplitud, según hemos visto prácticamente ilimitada, que en ocasiones puede sentirse como víctima y no como culpable. La obligación de protección es indeterminada al considerar que la empresa debe poner todos los medios necesarios para evitar el accidente laboral, siendo incluso responsable del accidente debido a imprudencia profesional del trabajador. Todos conocemos al trabajador que hace caso omiso a las normas de prevención, a modo de ejemplo el que no utiliza el casco porque no lo cree necesario, el que trabaja en altura sin ataduras porque él no se va a caer, el que utiliza medios de carga de mercancías para transportarse a sí mismo simplemente por comodidad, el que toma habitualmente alcohol u otras drogas y posteriormente realiza trabajos peligrosos sin percatarse del peligro que ello conlleva, el que toma sin permiso de su superior una herramienta o máquina para la cual no está cualificado ni autorizado pero él se cree en condiciones de manejarla, y así innumerables ejemplos. En estos casos, ocurrido el accidente, puede ser responsable el empresario por no haber previsto en su plan de prevención estas circunstancias, algunas de las cuales pueden ser difícilmente previsibles pero que podrían calificar el accidente como laboral, incluso siendo responsable *"in eligendo"* por no haber contratado a la persona adecuada.

El empresario puede verse desprotegido jurídicamente, sin posibilidad de defensa o con la misma fuertemente reducida, sobre todo de cara a hacer cumplir el Plan de Prevención a sus

propios trabajadores. Creo injusto para el empresario que por una imprudencia personal de un trabajador sea responsable de la reparación de su daño. La solución ante el trabajador que no cumple con el Plan de Prevención establecido por la empresa sería la vía de la sanción disciplinaria, en sus diversos grados, incluido el despido disciplinario, sanción que en la mayoría de los casos el empresario no desea adoptar. En este caso entraríamos en otro proceso judicial, el del despido, debiendo probar el empresario la procedencia del mismo por incumplimiento del Plan de Prevención. Para proceder al despido de un trabajador basado en el incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral se debe acreditar una conducta grave y culpable, no una infracción aislada en un momento dado. Así, la STS de 27 de febrero de 2.013, Sala de lo Social expone textualmente “La Sala entiende que las conductas imputadas al actor que han resultado probadas han consistido, en esencia, en indisciplina o desobediencia en el trabajo, por el incumplimiento reiterado de las normas de prevención de riesgos laborales por la falta de utilización de los equipos individuales de protección”. Vemos en la sentencia que se hace hincapié en la conducta reiterada. Pero acaecido en ese preciso momento el accidente el empresario puede ser el responsable del mismo por no haber establecido los medios necesarios y permitir trabajar sin las medidas necesarias de protección y por incumplimiento del plan de prevención establecido.

Creo que el legislador debería definir más claramente el concepto de “responsabilidad empresarial” y que la desobediencia por parte de un trabajador que cuenta con formación, información, experiencia en su trabajo, y que dispone de los equipos de protección, tanto personales como colectivos, necesarios para su protección, acaecido el accidente es su propia responsabilidad que no debería responsabilizar a la empresa del pago del recargo de prestaciones de la Seguridad Social ni de indemnizaciones civiles.

La reclamación por daños es un conflicto de intereses, de culpabilidades, un terreno donde no todo es claro y donde existen líneas muy finas que pueden calificar un accidente como laboral o no, detalles que pueden diferenciar una imprudencia profesional del trabajador de una imprudencia temeraria, líneas que pueden decidir si existe responsabilidad empresarial y si el trabajador tiene derecho a ser indemnizado.

La valoración de los daños producido por el accidente tampoco está exenta de problemas de cálculo. En la mayoría de los casos junto con las secuelas físicas existen secuelas psíquicas o daños morales que son extremadamente difíciles de valorar. Hemos visto que para solventar la dificultad en la cuantificación de este tipo de daños se aplican las tablas que se utilizan para la valoración de los daños causados por accidentes de circulación. Pero estas tablas tampoco son la solución definitiva ya que existen factores personales que hay que aplicar y que originan diferencias importantes. Entre los factores que van a influir de forma importante en la quantum indemnizatorio está la capacidad de la víctima para generar ingresos económicos y que se ven cercenados o minorados por el fallecimiento o las secuelas del accidente. Otro factor importante es la edad del accidentado y la situación familiar. Pero además existen factores correctores con amplios márgenes mínimos y máximos a aplicar y que son más que discrecionales.

Hemos visto la trayectoria que este tipo de reclamaciones judiciales ha tenido hasta nuestros días, desde la jurisdicción civil hasta terminar en la jurisdicción social con la aprobación del la Ley de Jurisdicción Social de 2.011. Pienso que asignar definitivamente a la jurisdicción social la reclamación por daños derivados del contrato de trabajo es positivo para la empresa y el trabajador, teniendo en cuenta que la sociedad actual tiende a la especialización en todas sus manifestaciones y la jurisdicción social está y estará cada vez más especializada en este tipo de asuntos, valorando también como positivo que no exista duplicidad de jurisdicciones para atender de un mismo asunto, amén de que la jurisdicción social es más ágil y menos costosa que la civil.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alegre Nueno, M. (2009). Responsabilidad administrativa por incumplir las normas de prevención de riesgos laborales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 56. , 34-38.
- Arastey Sahún, L. (2011). Accidentes de trabajo: últimos criterios de la jurisprudencia social sobre valoración del daño. *Actum Social*, nº 48 , <http://blog.efl.es/articulo-doctrinal/accidentes-de-trabajo-ultimos-criterios-de-la-jurisprudencia-social-sobre-valoracion-del-dano>.
- Bilbao, A. (1997). *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable*. Madrid: Siglo XXI de España editores, S.A.
- Chacartegui Jávega, C. (2007). *El concepto de accidente de trabajo: su construcción por la jurisprudencia*. Albacete: Editorial Bomarzo S.L.
- Gázquez Serrano, L. (2012). *Las nuevas tendencias jurisprudenciales en materia de responsabilidad civil del empresario*. Madrid: Editorial Reus, S.A.
- Gorelli Hernández, J. (2009). Últimas evoluciones jurisprudenciales en la cuantificación de la responsabilidad por daños y perjuicios (I). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 59. , 12-19.
- Gutiérrez-Solcar Calvo, B. (2004). Responsabilidad civil por accidentes de trabajo a cuya producción ha contribuido el trabajador. *Gestión práctica de accidentes de trabajo*, nº 5. , 28-35.
- Hierro Hierro, F. J. (2010). La cuantificación del daño moral ocasionado por la actualización de contingencias profesionales: criterios empleados. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 74. , 42-50.
- Martín Hernández, M. L. (2006). *El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: Consejo Económico y Social.
- Martínez Lucas, J. A. (1996). *La responsabilidad civil del empresario derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional*. Valencia: Editorial Práctica de Derecho, S.L.
- Mondragón Heredero, C. (2006). Gestión práctica de riesgos laborales. Nº 26. *Jurisprudencia Comentada* , 58-59.
- Montoya Melgar, A. (2004). Panorama de la responsabilidad del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales* .
- Moreno González-Aller, I. (2012). Orden competente para conocer de los accidentes de trabajo tras la nueva Ley reguladora de la Jurisdicción Social. *Revista de Jurisprudencia* .
- Real Academia Española. (2001). *Real Academia Española*. Madrid: Espasa Libros, S.L.U.
- Sempere, N. A., & San Martín, M. C. (2011). *La indemnización por daños y perjuicios en el contrato de trabajo*. Cizur Menor: Editorial Aranzadi.

Tejada Benavides, D. (2010). *Curso Práctico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Valladolid: Lex Nova.

Toscani Giménez, D. (2009). Responsabilidad civil del empresario y terceros derivada del accidente de trabajo. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 57 , 40-49.

Vallejo, R., & Lafuente, V. (2010). *Marco jurídico de la seguridad y la salud en el trabajo*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.

Valls Repulles, R. (2007). Indemnizaciones por accidente laboral: principios, reglas y técnicas según sentencias. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, nº 44. , 55-57.

Zelaya Etchegaray, P. (1995). *La Responsabilidad Civil del Empresario por los Daños Causados por su Dependiente*. Pamplona: Editorial Aranzadi, S.A.

## SENTENCIAS.

### Del Tribunal Supremo:

STS de 21 de marzo de 2.000, Sala de lo Civil. *Responsabilidad extracontractual. Concurrencia de culpas.*

STS de 25 de abril de 2.002, Sala de lo Civil. *Culpa extracontractual. Concurrencia de actividades culposas la de la empresa y la profesional del empleado que llevan a una compensación que produce la rebaja en la cuantía de la indemnización.*

STS de 21 de febrero de 2.002, Sala de lo Civil. *Culpa extracontractual: Accidente laboral; responsabilidad de la empresa, su encargado general y su gerente; contribución causal de la propia víctima.*

STS de 04 de octubre de 2.002, Sala de lo Civil. *Inexistencia de responsabilidad de las empresas implicadas en el accidente que produjo la muerte del trabajador al accionar él mismo el camión/grúa que manejaba sin la debida diligencia.*

STS de 14 de julio de 2.005, Sala de lo Social, *Indemnización de daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo con infracción de medidas de prevención de riesgos laborales. Responsabilidad del promotor de la construcción, solidaria con la empresa constructora empleadora del trabajador accidentado. Falta de contradicción.*

STS de 24 de julio de 2.006 *Infarto acaecido en los vestuarios de la empresa.*

STS de 20 de noviembre de 2.006, Sala de lo Social, *Accidente de trabajo. Muerte del trabajador por infarto de miocardio en los vestuarios de la empresa, una vez finalizada la jornada laboral. Límites de la presunción de laboralidad. Tiempo y lugar de trabajo. Relación de causalidad entre el trabajo y el infarto producido.*

STS de 17 de julio de 2.007, Sala de lo Social. *Accidente de trabajo e indemnización de daños y perjuicios: cálculo, conceptos incluidos y excluidos e intereses aplicables.*

STS de 17 de julio de 2.008, Sala de lo Civil. *Responsabilidad extracontractual.*

STS de 07 de febrero de 2012, Sala de lo Social, *Responsabilidad extracontractual. Accidente sufrido por un trabajador. Supuesto de la cuestión.*

STS de 17 de julio de 2.012, Sala de lo Social. *Responsabilidad civil empresarial derivada de accidente de trabajo. Falta de relación precisa y circunstanciada de la contradicción. Falta de contradicción.*

STS de 18 de julio de 2.012, Sala de lo Social. *Responsabilidad por daños en empresas con exposición al amianto.*

STS de 22 de julio de 2.010, Sala de lo Social. *Accidente de trabajo el fallecimiento de conductor de camión por muerte súbita cuando estaba acostado en la cabina.*

STS de 19 de julio de 2012. Sala de lo Social. *Concurrencia de culpas de empresa y trabajador. Rebaja en un 20 % el quantum indemnizatorio.*

STS de 30 de octubre de 2.012, Sala de lo Social. *Accidente de trabajo en el que se reclama indemnización de daños y perjuicios: es competente el orden social de la jurisdicción, aunque además de al empresario se demande al arquitecto y al aparejador técnico.*

STS de 27 de febrero de 2.013, Sala de lo Social. *Despido disciplinario. Transgresión de la buena fe contractual. Teoría gradualista. No uso de medios de protección individual. Faltas de asistencia. CC Construcción. Falta de contradicción.*

#### **De Tribunales Superiores de Justicia:**

STSJ de Aragón de 6 de marzo de 1.999. *Trayecto normal y habitual desde la localidad de su domicilio al trabajo.*

STSJ de Galicia de 20 de julio de 2.004. *No pueden establecerse presunciones de culpabilidad si no está debidamente acreditada la negligencia o culpa de la empresa en el accidente.*

STSJ de País Vasco de 28 de febrero de 2.006. *Competencia: accidentes de trabajo: responsabilidad civil: nacida de un ilícito laboral.*

STSJ de Castilla La Mancha de 16 de marzo de 2.006. *Existió una imprudencia por parte del trabajador, la misma no puede ser calificada como temeraria. Calificación del accidente como de trabajo.*

STSJ de País Vasco de 09 de marzo de 2.010. *Procedencia: accidente laboral sufrido por trabajador con limitaciones físicas, debido a la manipulación de carga sin medios mecánicos adecuados a su estado.*

STSJ de Cataluña de 03 de febrero de 2.011. *Imprudencia no temeraria del trabajador. Se confirma la imposición del recargo de prestaciones.*

STSJ de Galicia de 21 de diciembre de 2.011, *Indemnización procedente de daños y perjuicios por accidente de trabajo: accidente de tráfico, a consecuencia del mal estado de mantenimiento y deterioro de neumático delantero de camión; responsabilidad: empresarial.*

## ANEXO

### CUADRO ESTADÍSTICO DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN LA PROVINCIA DE SEGOVIA DEL AÑO 2.012

Para ver la incidencia de la posible reclamación por daños por accidente de trabajo y enfermedad profesional en Segovia, hemos obtenido los datos de la Junta de Castilla y León, en su pág. web de trabajo y prevención. En el año 2012 se produjeron un total de 1.401 accidentes leves, 11 accidentes graves y 2 accidentes mortales. Además se declararon 22 enfermedades profesionales, 2.490 accidentes sin baja y 101 accidentes in itinere.

#### PROVINCIA SEGOVIA:

##### ACUMULADO A DICIEMBRE 2011

TOTAL RAMAS	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL	
				ACCIDENTES	E.P.
AGRARIO	182	1		183	1
INDUSTRIA	365	3		368	11
CONSTRUCCIÓN	264	4		268	1
SERVICIOS	749	4	2	755	10
TOTAL ACTIVIDADES	1560	12	2	1574	23
ACC. ITINERE CON BAJA	91	4		95	

TOTALES	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL	
				ACCIDENTES	E.P.
TOTAL	1560	12	2	1574	23
itínere baja	91	4		95	
sin baja				2583	19
TOTAL GRAL	1651	16	2	4252	42

##### ACUMULADO A DICIEMBRE 2012

TOTAL RAMAS	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL	
				ACCIDENTES	E.P.
AGRARIO	198	1		199	2
INDUSTRIA	297	2	1	300	1
CONSTRUCCIÓN	191	3	1	195	3
SERVICIOS	715	5		720	14
TOTAL ACTIVIDADES	1401	11	2	1414	20
ACC. ITINERE CON BAJA	101			101	

TOTALES	LEVES	GRAVES	MORTALES	TOTAL	
				ACCIDENTES	E.P.
TOTAL	1401	11	2	1414	20
itínere baja	101			101	
sin baja				2490	11
TOTAL GRAL	1502	11	2	4005	31

[http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100/1284212971523/1/\\_/\\_?plantillaObligatoria=PlantillaComponenteListado](http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es/web/jcyl/TrabajoYPrevencion/es/Plantilla100/1284212971523/1/_/_?plantillaObligatoria=PlantillaComponenteListado)  
Fecha de acceso: 10 de marzo de 2.013