

La responsabilidad empresarial en los accidentes de  
trabajo. El deber de seguridad empresarial y la  
culpabilidad del trabajador.

Autora TFG: Ioana Teodora Mihalache

Director: Jorge Serraller Manzorro



## **I.- Introducción**

En primer lugar, antes de comenzar con el desarrollo de este trabajo es conveniente remontarnos a los orígenes de la prevención de los riesgos laborales en nuestro país, ya que éste es uno de los temas centrales que abordar en el objeto del trabajo. Pues bien, la prevención de riesgos laborales en España tiene una larga historia, la cual se remonta a principios del siglo XX, aunque verdaderamente se comenzaron a desarrollar políticas orientadas exclusivamente a esta materia en los últimos años del franquismo y el comienzo de la democracia. Una de las principales políticas de la prevención de riesgos laborales fue El Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, creado en 1971, siendo éste el antecedente del actual Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, constituido en el año 1978. El Plan nació debido al aumento de accidentes de trabajo que el país estaba experimentando en los últimos años, ya que, en 1970 se contabilizaron más de dos millones de accidentes laborales, siendo casi tres mil de ellos mortales, y más de quince mil ocasionaron lesiones definitivas. Estos datos dejan constancia de que unas ocho personas al día perdían la vida en España por algún accidente laboral y más de cuarenta y una quedaban con alguna lesión de carácter definitivo. Debido a dichos datos alarmantes se creó el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, ocupándose éste de asesorar a las pequeñas y medianas empresas mediante la creación de una red técnico-preventiva en todo el territorio, así como crear servicios de seguridad laboral para empresas. El mismo adquirió tal importancia que llegó a ser incluido en la Ley General de la Seguridad Social, donde se reconocía la prevención de riesgos laborales como un derecho fundamental de los trabajadores. Durante la transición se llevaron a cabo varias modificaciones a nivel legal y territorial que afectaron la implantación de la prevención de riesgos laborales en España, un ejemplo de ello es que se desligó la prevención laboral de la Ley General de la Seguridad Social, y la creación del Instituto Nacional de Salud e Higiene del Trabajo, desapareciendo el Plan, siendo ésta la modificación más relevante. Hecho fundamental durante estos años fue la creación del Estatuto de los Trabajadores en 1980, siendo el primer documento legal en España donde se reconocía al trabajador la seguridad e higiene laborales como un derecho fundamental del trabajador, así como su integridad física. A pesar de los avances, todavía permanecía vigente mucha de la normativa legal laboral franquista, como, por ejemplo, la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la cual perduró hasta 1955 que fue cuando entró en vigor la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Otro acontecimiento que

supuso cambios significativos en el campo de la prevención laboral, fue la incorporación de España en la Unión Europea, el 1 de enero de 1986. La Unión Europea siempre ha estado muy interesada en la implantación de mejoras preventivas laborales, ya que desde el principio instó al Instituto Nacional de Higiene y Salud en el Trabajo a realizar mejoras en este campo y le dotó de mayor importancia que la que tenía a nivel nacional. Después de la entrada de España en la Unión Europea, el Instituto tuvo que adaptar la normativa española a las exigencias legales requeridas por la Unión Europea, ello hizo que éste se consolidara como un organismo fundamental en la prevención de riesgos laborales en España. Uno de los cambios más importantes fue la promulgación de la Directiva 89/391/CEE en 1989 por parte de la Unión Europea, tras ello se tuvieron que hacer importantes cambios en la legislación interna española, siendo el más relevante la creación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995. A partir de este momento, ha habido gran cantidad de decretos y disposiciones adicionales que correspondían tanto a las exigencias nacionales como internacionales, y que han tenido por objeto mejorar la prevención laboral española, eliminando los fallos que la misma pudiera presentar.

## **II.- Normativa consultada**

1. Constitución española de 1978
2. Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
3. Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
4. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

### **III.- Qué son los accidentes de trabajo y qué tipos hay**

Resulta importante abordar brevemente esta cuestión, ya que en el desarrollo del trabajo nos vamos a referir a los accidentes de trabajo, por tanto, conviene explicar qué son y qué tipos hay.

#### 1. Concepto

La definición de qué es lo que podemos entender por accidente de trabajo la encontramos en el artículo 156.1 de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), la misma nos dice que: <<se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena>>.

#### 2. Breve definición de cada uno de los tipos de accidentes de trabajo que hay

En relación con lo anterior, el apartado segundo de este artículo 156 LGSS nos indica qué hechos tendrán la consideración de accidentes de trabajo. Por tanto, los tipos de accidentes de trabajo son:

- Accidentes in itinere, que son los que el trabajador sufre al ir o volver del trabajo, siempre que se den una serie de requisitos.
- Accidentes en misión, siendo estos los que sufre el trabajador fuera de su centro de trabajo, pero durante un viaje de trabajo.
- Accidentes que sufra el trabajador con ocasión o por consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical.
- Accidentes que el trabajador sufra mientras desempeña tareas distintas de las que le son propias a su categoría profesional, siempre y cuando estas tareas sean una orden del empresario o se realicen en beneficio de la empresa.
- Accidentes derivados de actos de salvamento y semejantes, cuando éstos tengan relación con el trabajo.
- Las enfermedades no calificadas como enfermedades profesionales que estén derivadas como consecuencia del trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- Las enfermedades, defectos y lesiones que sufriese con anterioridad el trabajador y que se agravasen por culpa del trabajo.

- Las enfermedades intercurrentes, son aquellas complicaciones que se pueden producir a raíz del proceso patológico iniciado por un accidente laboral, del tratamiento aplicado o como consecuencia del nuevo medio en el que se haya situado el paciente, es decir, son aquellas que se presentan en el curso de otra enfermedad sin que tengan relación directa.

Hay que indicar también que, tal y como dice el artículo 156.3 LGSS, se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar del trabajo. Por el contrario, artículo 156.4 LGSS, no se considerarán accidentes de trabajo los que sean debido a fuerza mayor, no considerándose fuerza mayor la insolación, el rayo u otros fenómenos análogos de la naturaleza, y el dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado. Por último, hay que mencionar el artículo 156.5 LGSS, el cual establece dos supuestos que si suceden no impedirán la calificación de un accidente como de trabajo, siendo los supuestos los dos siguientes: a) la imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira, y b) la concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

#### **IV.- Deber de seguridad empresarial**

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

Previamente, antes de comenzar a referirnos a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, debemos partir de la Constitución Española (en adelante, CE), ya que ésta es la norma suprema de nuestro ordenamiento jurídico, concretamente, el punto de partida sería el artículo 35 de la CE, dicho precepto sería el punto de partida, ya que reconoce a los ciudadanos el derecho y deber de trabajar, además de referirse al Estatuto de los Trabajadores (en adelante, EETT) cuando dice: <<La ley regulará un estatuto de los trabajadores>>, pero en dicho texto normativo hay más artículos que también conciernen al derecho laboral, en concreto los artículos 36, 37 y 38 de la CE.

Así mismo, el EETT en su artículo 4.2.d, reconoce el derecho de los trabajadores a una adecuada política de prevención de riesgos laborales. También, el artículo 5 del EETT, hace referencia, a su vez, a los deberes que tienen los trabajadores, tales como observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, letra b de dicho precepto normativo.

Teniendo en cuenta los precedentes normativos anteriormente nombrados, ahora sí que debemos hablar de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL). Así mismo, resulta relevante el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, el mismo viene a desarrollar la LPRL. Del mismo modo, también existen otras normas que contienen prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. Centrándonos en dicha Ley, su objetivo es: <<promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo>>, así lo establece en su artículo 2.1, siendo que en ella encontraremos los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, tal y como se desprende del artículo 2.1. 2º de dicha disposición normativa. Por otra parte, es necesario destacar que, en el artículo 2.2 de la presente Ley, se establece que: <<las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias

tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos>>, por tanto, de ello se puede entender que serán unas disposiciones de derechos mínimos que se tienen que cumplir, y que sólo podrán ser mejoradas en virtud de Convenio Colectivo, pero dichas condiciones nunca podrán ser empeoradas.

La LPRL será aplicable tanto a las relaciones laborales reguladas en el texto refundido del EETT, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que se presentan en la misma, artículo 3.1, por ello, cuando en la Ley se haga referencia a trabajadores y empresarios, se entenderán comprendidos en dichos términos, por un lado, el personal con relación de carácter administrativo o estatutario y la Administración Pública para la que se presta servicios. Así mismo también será aplicable a las sociedades cooperativas en las que existan socios cuya actividad consista en la presentación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica. Dicho lo anterior, cuando se haga referencia en la Ley a trabajadores también tendremos que entender por tales a los socios de esas cooperativas.

Por el contrario, no será aplicable, como dice el artículo 3.2, a las actividades de policía, fuerzas armadas y actividades militares de la Guardia Civil, entre otras, aunque hay que tener en cuenta que no habrá una aplicación directa, pero sí indirecta, ya que los principios que recoge dicha norma inspirarán a la normativa específica que se dicte para regular la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que prestan sus servicios en las indicadas actividades.

Por tanto, esta Ley recoge la política en materia de prevención de riesgos para proteger la seguridad y la salud en el trabajo, teniendo ésta por objetivo, la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, artículo 5.1.

Resulta de gran interés mencionar que también se refiere al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, mencionado anteriormente en la introducción, el cual en virtud del artículo 8.1, es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora



de las mismas, diciendo además, que para ello establecerá la cooperación necesaria con los órganos de las Comunidades Autónomas con competencia en esta materia. También, en este mismo precepto, la Ley establece cuáles son las funciones de este organismo, siendo éstas: asesorar técnicamente en la elaboración legal y en el desarrollo de la normalización, tanto a nivel nacional como internacional; la promoción y, en su caso, la realización de actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación en materia de prevención de riesgos laborales, con la adecuada coordinación y colaboración, en su caso, con los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas en el ejercicio de sus funciones en esta materia; prestar apoyo técnico y colaborar con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el cumplimiento de su función de vigilancia y control en el ámbito de las Administraciones Públicas; colaborar con organismos internacionales y desarrollo de programas de cooperación internacional en este ámbito, facilitando la participación de las Comunidades Autónomas; y, por último, cualesquiera otras que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines y le sean encomendadas en el ámbito de sus competencias. La LPRL, también hace referencia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ya que la misma tiene la función de vigilar y controlar la normativa sobre prevención de riesgos laborales, tal y como dice el artículo 9.1 de la Ley, y tiene atribuidas las siguientes funciones: vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral, proponiendo a la autoridad laboral competente la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales; asesorar e informar a las empresas y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones cuya vigilancia tiene encomendada; elaborar los informes solicitados por los Juzgados de lo Social en las demandas deducidas ante los mismos en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; informar a la autoridad laboral sobre los accidentes de trabajo mortales, muy graves o graves, y sobre aquellos otros en que, por sus características o por los sujetos afectados, se considere necesario dicho informe, así como sobre las enfermedades profesionales en las que concurren dichas calificaciones y, en general, en los supuestos en que aquella lo solicite respecto del cumplimiento de la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales; comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención establecidos

en la presente Ley; y, ordenar la paralización inmediata de trabajos cuando, a juicio del inspector, se advierta la existencia de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud de los trabajadores. Por último, para finalizar esta presentación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, resulta relevante saber qué es la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, para ello debemos acudir al artículo 13 de la Ley, en el apartado primero nos dice que esta Comisión se ha creado como órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y también es un órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo.

## 2. Obligaciones del empresario. Deber empresarial de velar por la seguridad y salud en el trabajo.

El punto de partida en cuanto a las obligaciones que el empresario debe cumplir en materia de prevención de riesgos laborales es el derecho que tienen los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como se recoge en el artículo 14.1 LPRL, y de ahí se deriva un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, otorgándoles una eficaz protección en materia de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, en virtud del artículo 14.2 LPRL, el empresario, en cumplimiento de ese deber de protección, deberá realizar la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa así como adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, para ello hay que tener en cuenta las especialidades que dicha Ley establece en los artículos siguientes a este al que nos estamos refiriendo, y que posteriormente vamos a desarrollar.

El empresario en cumplimiento de sus deberes, aplicará las medidas que integran el deber general de prevención con arreglo a los siguientes principios generales: evitar los riesgos; evaluar los riesgos que no se puedan evitar; combatir los riesgos en su origen; adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los supuestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con atención, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los

efectos del mismo en la salud; tener en cuenta la evolución de la técnica; sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro; planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo; adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual; y, dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de este, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evolución de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

En cumplimiento del deber de protección de riesgos profesionales y el desarrollo de las actividades de prevención, el empresario, en virtud de los artículos 30 y 31 de la LPRL, desarrollado por el artículo 10 del RD 39/1997, podrá organizar los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas con arreglo a alguna de las modalidades siguientes: asumiendo el empresario personalmente la actividad; designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo; constituyendo un servicio de prevención propio; o, recurriendo a un servicio de prevención ajeno. Pero hay que tener en cuenta que para poder escoger cualquiera de estas modalidades de organización preventiva se deben dar unos requisitos, siendo estos diferentes dependiendo de la modalidad de que se trate.

En el caso de que el empresario asuma personalmente la actividad, los requisitos son: que la empresa tenga hasta diez trabajadores, o hasta veinticinco trabajadores, siempre que se disponga de un único centro de trabajo; que la actividad de la empresa sea de baja peligrosidad, ésta no puede estar incluida en el Anexo I del RD 39/1997; que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tenga la formación reglamentaria para desarrollar las funciones preventivas; las actividades preventivas que no puedan ser asumidas personalmente por el empresario, como la vigilancia de la salud, deberán cubrirse mediante alguna de las otras modalidades preventivas; en este caso el empresario deberá someter su sistema de prevención a una auditoría externa, en los términos reglamentarios; y, esta modalidad no será aplicable en el caso de Administraciones Públicas.

En el segundo de los casos, cuando el empresario designe a uno o varios trabajadores para llevarlo a cabo, nos encontramos con los siguientes requisitos: siempre que estos trabajadores tengan la capacidad correspondiente a las funciones a desarrollar; que el número de trabajadores designados, así como los medios que el empresario ponga a su disposición y el tiempo de que dispongan para el desempeño de su actividad, deberán ser los medios necesarios para desarrollar adecuadamente sus funciones; dichos trabajadores deberán colaborar entre ellos, así mismo colaborarán con los servicios de prevención ajenos, que con ellos colaboren; además tendrán acceso a la información y documentación en materia preventiva y a las conclusiones de la vigilancia de la salud; las actividades preventivas, para cuya realización esta modalidad sea insuficiente, deberán ser desarrolladas a través de uno o más servicios de prevención propios o ajenos; los trabajadores designados no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de sus actividades de protección y promoción de los riesgos profesionales de la empresa, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que los representantes de los trabajadores definidos en el EETT, y deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa en la que presten sus servicios.

Por otra parte, el empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos: que se trate de empresas que cuenten con más de quinientos trabajadores; en casos de empresas con menos de quinientos trabajadores pero de especial peligrosidad; o así lo decida la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa. Las actividades preventivas que no sean asumidas con uno o más servicios de prevención ajenos. La empresa deberá elaborar anualmente y mantener a disposición de las autoridades laborales y sanitarias competente del comité de seguridad y salud, la memoria y programación anual del servicio de prevención.

El empresario podrá recurrir a servicios de prevención ajenos, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias: que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente; que no concurren las circunstancias que determinan la obligación de

constituir un servicio de prevención propio; para las funciones en las que algunas de las modalidades anteriormente citadas no se encuentren capacitadas; en los artículos desde el 16 al 28 del RD 39/1997 se especifican los contenidos mínimos, características y diversas disposiciones legales que deban cumplir los servicios de prevención ajenos. Los representantes de los trabajadores deberán ser consultados por el empresario con carácter previo a la adopción de la decisión de concertar la actividad preventiva con uno o varios servicios de prevención ajenos.

Brevemente, indicar que hay empresas que van a estar obligadas a auditar sus sistemas de prevención. Las empresas que no hubieran concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa deberán someter su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa. Así mismo, también tendrán dicha obligación las empresas que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y ajenos simultáneamente. Por el contrario, estarán exentas de dicha obligación aquellas empresas de hasta cincuenta trabajadores cuya actividad no esté incluida en el anexo I del RSP, que desarrollen las actividades preventivas con recursos propios y en las que la eficacia del sistema preventivo resulte evidente sin necesidad de recurrir a una auditoría por el limitado número de trabajadores y la escasa complejidad de la actividad preventiva. En dicho supuesto, la obligación de auditar será sustituida por la remisión a la auditoría laboral de una notificación sobre la concurrencia de las causas que hacen innecesaria la auditoría. No obstante, la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las comunidades autónomas, podrá requerir la realización de una auditoría, a la vista de los datos de siniestralidad de la empresa o del sector o de otras circunstancias que pongan de manifiesto la peligrosidad de las actividades desarrolladas o la inadecuación del sistema de prevención.

Por otra parte, también es importante hacer mención a la presencia en el centro de trabajo de los recursos preventivos, con el objetivo de vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, teniendo dicha medida preventiva complementaria por finalidad vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas en relación con los riesgos derivados de la situación que determine su necesidad para conseguir un adecuado control de dichos riesgos.

Dicha vigilancia incluirá la comprobación de la eficacia de las actividades preventivas previstas en la planificación, así como de la adecuación de tales actividades a los riesgos que pretenden prevenirse a la aparición de riesgos no previstos y derivados de la situación que determina la necesidad de la presencia de los recursos preventivos. Dicha medida será necesaria en los siguientes casos: cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados durante el desarrollo de los procesos o actividades, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso un control específico de la correcta aplicación de los métodos de trabajo; cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales; y, cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas. En aplicación de esta medida de vigilancia, el empresario podrá asignar la presencia a los siguientes: uno o varios trabajadores designados de la empresa; uno o varios miembros del servicio de prevención propia de la empresa; y, uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. De la misma forma, el empresario podrá asignar la presencia de recursos preventivos de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa, aunque éste no forme parte del servicio de prevención propio ni sea trabajador designado, siempre que reúna los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesaria y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo a las funciones de nivel básico. Así mismo, la ubicación en el centro de trabajo de las personas a las que se asigne la presencia deberá permitirles el cumplimiento de sus funciones propias, debiendo tratarse de un emplazamiento seguro que no suponga un factor adicional de riesgo, ni para tales personas ni para los trabajadores de la empresa, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

La presencia de recursos preventivos en el centro de trabajo es considerada también como uno de los medios de coordinación empresarial establecidos por la normativa de prevención de riesgos laborales. La forma de llevar a cabo la presencia de los recursos preventivos quedará determinada en la planificación de la actividad preventiva debiéndose facilitar a los trabajadores los datos necesarios para permitirles la identificación de los recursos preventivos designados por el empresario. Cuando existan empresas concurrentes en el centro de trabajo que realicen las operaciones que exijan la

presencia de recursos preventivos, la obligación de designarlos recaerá sobre la empresa o empresas que realicen dichas operaciones o actividades, en cuyo caso y cuando sean varios dichos recursos preventivos deberán colaborar entre sí y con el resto de los recursos preventivos y persona/s encargadas de la coordinación de las actividades preventivas del empresario titular o principal del centro de trabajo.

3. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación de la evaluación preventiva.

El Plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la evaluación preventiva aparecen regulados en el artículo 16 LPRL, destacando de dicho precepto normativo que: la prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa; los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva; las empresas, dependiendo del número de trabajadores y de la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada; y, destacar, que en los casos en que se haya producido un daño para la salud de los trabajadores y aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de los hechos.

En primer lugar, hay que comenzar haciendo referencia al Plan de prevención de riesgos laborales, dicho plan es la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión, estableciendo la política de prevención de riesgos laborales. El plan debe reflejarse en un documento que se conservará a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de los representantes de los trabajadores, e incluirá, con la amplitud adecuada a la dimensión y características de la empresa, los siguientes elementos: la identificación de la empresa, de su actividad productiva, el número y características de los centros de trabajo y el número de trabajadores y sus características con relevancia en la prevención de riesgos laborales; la estructura organizativa de la empresa, identificando las funciones y responsabilidades que asume cada uno de sus niveles jerárquicos y los respectivos cauces de comunicación entre ellos, en relación con la prevención de riesgos laborales; la organización de la producción en cuanto a la identificación de los distintos procesos técnicos y las prácticas y los

procedimientos organizativos existentes en la empresa, en relación con la prevención de riesgos laborales; la organización de la prevención en la empresa, indicando la modalidad preventiva elegida y los órganos de representación existentes; y, la política, los objetivos y metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos de los que va a disponer al efecto.

En segundo lugar, en cuanto a la evaluación de los riesgos laborales, ésta es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. Se deben evaluar los riesgos presentes en cada puesto de trabajo, para ello, se tendrán en cuenta, las condiciones de trabajo existentes o previstas y el trabajador que ocupa el puesto. La evaluación debe servir para identificar los elementos peligrosos, los trabajadores expuestos y la magnitud de los riesgos. El procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado. En caso de duda deberán adoptarse las medidas preventivas más favorables, desde el punto de vista de la prevención. La evaluación incluirá la realización de las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios. En cualquier caso, si existiera normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en: normas UNE; guías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Instituto Nacional de Silicosis y protocolos y guías del Ministerio de Sanidad, así como de Instituciones competentes de las CCAA; normas internacionales; en ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia y otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que proporcionen un nivel de confianza equivalente. Al final del proceso, deberá documentarse la evaluación de los riesgos, incluido cuando el resultado de la evaluación los hiciera necesarios, el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores. La evaluación ha de realizarse por personal técnico competente que forme parte de la organización de recursos para las actividades preventivas y que cuente con la capacidad y aptitud necesaria para desarrollar las funciones, según correspondan, de nivel básico, intermedio o superior definidas en el RSP.



En tercer lugar, se encuentra la planificación y ejecución de la actividad preventiva, la misma se llevará a cabo cuando el resultado de la evaluación ponga de manifiesto situaciones de riesgo, en dicho supuesto el empresario planificará la actividad preventiva que proceda con objeto de eliminar, controlar y reducir dichos riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos a los mismos. En cualquier caso, la planificación de la actividad preventiva incluirá: los medios humanos y materiales necesarios; la asignación de los recursos económicos precisos para la consecución de los objetivos propuestos; el plazo de ejecución de las medidas previstas. En el caso de que el período en que se desarrolle la actividad preventiva sea superior a un año, deberá establecerse un programa anual de actividades; las fases y prioridades para llevar a cabo las actividades preventivas en función de la magnitud de los riesgos y del número de trabajadores expuestos a los mismos; y, los procedimientos previstos para el seguimiento y control periódico de las actividades preventivas planificadas. Serán objeto de planificación las medidas de prevención y protección a adoptar, y las medidas de emergencia y la vigilancia de la salud, así como la información y la formación de los trabajadores en materia preventiva. Por su parte, el empresario realizará un seguimiento permanente de la planificación con el fin de asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas, así como de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de riesgos.

Por último, resulta interesante destacar también la evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia, ya que a raíz del Covid-19 esta modalidad de trabajo ha ido creciendo en importancia, y en trabajadores que desarrollan dicha modalidad.

Al igual que los trabajadores que deben acudir a sus respectivos puestos de trabajo, las personas que trabajan a distancia también tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, en base la LPRL. En este caso, el empresario deberá realizar la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva del trabajo a distancia teniendo en cuenta los riesgos característicos de esta modalidad de trabajo, poniendo especial atención en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos. En concreto, deberá tenerse en cuenta la distribución de la jornada, los tiempos de disponibilidad y la garantía de los descansos y desconexiones durante la

jornada. Dicha evaluación de riesgos deberá alcanzar solo a la zona habilitada para la prestación de servicios, no extendiéndose al resto de zonas de la vivienda o del lugar elegido para el desarrollo del trabajo a distancia. La empresa obtendrá toda la información acerca de los riesgos a los que está expuesta la persona que trabaja a distancia mediante una metodología que ofrezca confianza respecto de sus resultados y prever las medidas de protección que resulten más adecuadas en cada caso. Cuando la obtención de dicha información exigiera la visita por parte de quien tuviera competencias en materia preventiva al lugar en el que se desarrolla el trabajo a distancia, deberá emitirse informe escrito que justifique dicho extremo que se entregará a la persona trabajadora y a las delegadas y delegados de prevención. La referida visita requerirá, siempre, el permiso de la persona trabajadora, de tratarse de su domicilio o del de una tercera persona física. De no concederse dicho permiso, el desarrollo de la actividad preventiva por parte de la empresa podrá efectuarse en base a la determinación de los riesgos que se derive de la información recabada de la persona trabajadora según las instrucciones del servicio de prevención.

#### 4. Derechos de los trabajadores en materia de prevención

A la hora de referirnos a los derechos que los trabajadores ostentan en materia de prevención de riesgos en el trabajo, y a los cuales se refieren los artículos 18 y siguientes de la LPRL, el punto de partida es el derecho de éstos a una protección eficaz en materia de prevención de riesgos laborales, siendo que ello conlleva una serie de derechos y obligaciones para los mismos.

El trabajador, para una adecuada actuación preventiva, tiene derechos como: ser informado directamente de los riesgos para su salud y seguridad y de las medidas preventivas adoptadas, incluidas las previstas para hacer frente a situaciones de emergencia; recibir formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en el momento de su contratación y cuando cambia el contenido de la tarea encomendada o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario; interrumpir su actividad y si fuera necesario abandonar el lugar de trabajo, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud; tener garantizada una vigilancia periódica de su estado de salud, en

función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo; disponer de las medidas de protección específicas cuando por sus propias características personales o estado biológico conocido o incapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a determinados riesgos derivados del trabajo; y, ser consultado y participar en todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario y a los órganos de participación y representación, a través de quienes se ejerce su derecho a participar.

En relación con la consulta a los trabajadores, el empresario tendrá la obligación de consultar a los trabajadores, siempre con la debida antelación, la adopción de las decisiones relativas a asuntos tales como: la planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo; la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo; la designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia; los procedimientos de información y documentación previstos en la LPRL; el proyecto y la organización de la formación en materia preventiva; y cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores. Hay que añadir que en las empresas en las cuales se cuente con representantes de los trabajadores, dichas consultas se llevarán a cabo con dichos representantes. Por otra parte, en cuanto al derecho de participación y representación, los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales, en aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que se regula en la LPRL. En relación con ello, es importante también hablar de los delegados de prevención, los cuales son los representantes de los trabajadores en la empresa con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal y su número será conforme a una escala. En las empresas de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal, de 31 a 49

trabajadores el delegado de prevención será elegido por y entre los delegados de personal. En los centros de trabajo que carezcan de representantes de personal por no alcanzar la antigüedad para ser electores o elegibles, los trabajadores podrán elegir por mayoría a un trabajador que ejerza las competencias de delegado de prevención. Las competencias de los delegados de prevención son: colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva; promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales; ser consulados sobre las materias objeto de consulta obligatoria para el empresario; y, vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

De la misma forma, también es importante hablar del comité de seguridad y salud, el mismo es un órgano de participación interno de la empresa para una consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Su función es facilitar el intercambio de puntos de vista entre las partes, creando un foro estable de diálogo ordenado. Está compuesto por los delegados/as de prevención y un número igual de representantes designados por el empresario. Se trata de un órgano de participación colegiado, paritario y consultivo, artículo 38 LPRL. Los representantes de la empresa en el comité de seguridad y salud han de tener capacidad decisoria, para que pueda establecerse una verdadera negociación en su seno. Dicho órgano debe constituirse en aquellas empresas que cuenten con cincuenta o más trabajadores. Debe reunirse trimestralmente como mínimo, o cuando lo solicite alguna de las dos partes que lo componen.

El comité se dotará de sus propias normas de funcionamiento, artículo 38.3 LPRL. Así mismo, en empresas con varios centros de trabajo se puede acordar la creación de comités intercentros, artículo 38.2 LPRL. Los comités de seguridad y salud de empresas que desarrollen su actividad en un mismo centro de trabajo pueden acordar la realización de reuniones conjuntas, artículo 39.5 LPRL. Los delegados/as de prevención pueden solicitar que técnicos de su confianza ajenos a la empresa, otros delegados/as sindicales o trabajadores/as con especial cualificación o información participen con voz y sin voto en las reuniones del comité de seguridad y salud, artículo 38.2 LPRL. Las funciones y facultades que dicho órgano tiene atribuidas son las siguientes en virtud del artículo 39 LPRL: participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del Plan de Prevención; discutir, los proyectos en materia de organización del trabajo e introducción de nuevas

tecnologías, en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos; promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo; informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención; visitar el centro de trabajo para conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos; acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones; y, analizar los daños a la salud con el fin de valorar sus causas y proponer medidas preventivas.

Así mismo, los trabajadores también tienen obligaciones, ya que los mismos deben velar por el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deben: usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio de trabajo; usar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario y conforme a las instrucciones de éste; no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar; informar inmediatamente a su superior jerárquico y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, y al servicio de prevención, sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores; contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente; y, cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañe riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

## **V.- La responsabilidad empresarial en los accidentes de trabajo**

### **1. Determinación del alcance de la responsabilidad empresarial**

En relación a dicha cuestión que se nos plantea, vamos a acudir a la STSJ de Castilla Y León, nº 693/2021, de 21 de diciembre de 2021, ECLI:ES:TSJCL:2021:4656, la cual establece cuáles son los requisitos que deben concurrir para que exista esa responsabilidad del empresario derivada de accidente de trabajo, ya que es importante destacar que el empresario no va a ser, en cualquier caso, responsable cuando ocurra un accidente de trabajo, sino que habrá que atender a una serie de requisitos, como hemos señalado anteriormente.

Pues bien, los requisitos que la jurisprudencia establece son los siguientes: en primer lugar, debe existir un daño a un trabajador; en segundo lugar, debe concurrir una acción u omisión, en el sentido de que haya un incumplimiento de obligaciones de seguridad, el incumplimiento podrá consistir tanto en la infracción de cualquiera de las obligaciones específicas o a las previstas en la normativa específica de seguridad como a la obligación general que pesa sobre el empresario de garantizar la seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo, mediante la adopción de las medidas necesarias; y, por último, debe concurrir la culpa o negligencia empresarial, entre los requisitos que habitualmente se exigen en la responsabilidad civil, no puede perderse de vista el de la culpa o negligencia, es decir, la presencia de un elemento culpabilístico resulta insoslayable, en la medida en que la mayoría de las sentencias sociales, en esta materia, parten de la rotunda negación de la responsabilidad objetiva del empresario. Es decir, no estamos ante una responsabilidad fundamentada en el riesgo laboral, como sucede en la infracción administrativa, sino que al menos ha de hallarse cierta culpa en el comportamiento empresarial. Por tanto, la responsabilidad quedará excluida cuando dicha negligencia no haya quedado demostrada.

Así mismo, es importante destacar lo establecido por la STSJM 5512/2022-ECLI:ES:TSJM:2022:5512, diciendo la misma lo siguiente: <<No puede sostenerse la exigencia culpabilista en su sentido más clásico y sin rigor atenuatorio alguno, fundamentalmente porque no son parejas la respectiva posición de empresario y trabajador en orden a los riesgos derivados de la actividad laboral, desde el punto y hora en que con su actividad productiva el empresario <<crea>> el riesgo, mientras que el

trabajador -al participar en el proceso productivo- es quien lo <<sufre>>; aparte de que el empresario organiza y controla ese proceso de producción, es quien ordena al trabajador la actividad a desarrollar ( art. 20 ET ) y en último término está obligado a evaluar y evitar los riesgos, y a proteger al trabajador, incluso frente a sus propios descuidos e imprudencias no temerarias ( art. 15 LPRL ), estableciéndose el deber genérico de <<garantizar la seguridad y salud laboral>> de los trabajadores ( art. 14.1 LPRL ) >> y destacando, como punto esencial, que <<La deuda de seguridad que al empresario corresponde determina que actualizado el riesgo, para enervar su posible responsabilidad el empleador ha de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, más allá incluso de las exigencias reglamentarias>>. La misa sentencia citada anteriormente sigue diciendo, en relación a la diligencia exigida al empresario, lo siguiente, <<sobre el grado de diligencia exigible al deudor de seguridad se afirma su plenitud, razonándose que>> sobre el grado de diligencia exigible, la afirmación la hemos hecho porque la obligación del empresario alcanza a evaluar todos los riesgos no eliminados y no sólo aquellos que las disposiciones específicas hubiesen podido contemplar expresamente, máxime cuando la generalidad de tales normas imposibilita prever todas las situaciones de riesgo que comporta el proceso productivo; y también porque los imperativos términos con los que el legislador define la deuda de seguridad en los arts. 14.2 LPRL [<<... deberá garantizar la seguridad ... en todo los aspectos relacionados con el trabajo ... mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad>>] y 15.4 LPRL [<<La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador>>], que incluso parecen apuntar más que a una obligación de medios a otra de resultado, imponen una clara elevación de la diligencia exigible, siquiera la producción del accidente no necesariamente determine la responsabilidad empresarial, que admite claros supuestos de exención >>; añadiendo que <<Además, la propia existencia de un daño pudiera implicar el fracaso de la acción preventiva a que el empresario está obligado [porque no evaluó correctamente los riesgos, porque no evitó lo evitable, o no protegió frente al riesgo detectable y no evitable], como parece presumir la propia LPRL al obligar al empleador a hacer una investigación de las causas de los daños que se hubiesen producido ( art. 16.3 LPRL)>>. Por tanto, de dicho párrafo extraído de la sentencia mencionada, podemos concluir que el empresario no será en todos los casos responsable del accidente de trabajo que haya ocurrido, por tanto, si éste ha cumplido con la diligencia que le es debida en

relación con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, no será él el que responda de los hechos. La sentencia también añade que aunque el empresario no haya incurrido en responsabilidad alguna, aun así tiene la carga de la prueba: <<el empresario no incurre en responsabilidad alguna cuando el resultado lesivo se hubiese producido por fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario, pero en todo estos casos es al empresario a quien le corresponde acreditar la concurrencia de esa posible causa de exoneración, en tanto que él es el titular de la deuda de seguridad y habida cuenta de los términos cuasiobjetivos en que la misma está concebida legalmente >>, sin que lo anterior comporte la aplicación <<en el ámbito laboral de una responsabilidad plenamente objetiva o por el resultado>>. Por último, en base a la misma sentencia señalada anteriormente, es importante añadir que: <<en los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira>>.

Así mismo, la STSJ CANT 382/2023, ECLI:ES: TSJCANT:2023:382, de 17 de abril de 2023, indica que: <<no procede aplicar en el ámbito laboral una responsabilidad plenamente objetiva o por el resultado, y no solamente porque esta conclusión es la que se deduce de los preceptos anteriormente citados y de las argumentaciones jurisprudenciales ofrecidas, sino por su clara inoportunidad en términos finalísticos, pues tal objetivación produciría un efecto desmotivador en la política de prevención de riesgos laborales, porque si el empresario ha de responder civilmente siempre hasta resarcir el daño en su integridad, haya o no observado las obligadas medidas de seguridad, no habría componente de beneficio alguno que le moviese no sólo a extremar la diligencia, sino tan siquiera a observar escrupulosamente la normativa en materia de prevención, y exclusivamente actuaría de freno la posible sanción administrativa, cuyo efecto disuasorio únicamente alcanzaría a las más graves infracciones>>.



En cuanto a qué tipo de responsabilidades pueden derivarse para el empresario en caso de incumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, las mismas las señala el artículo 42.1 LPRL, diciendo lo siguiente: <<el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento>>, por tanto, el empresario podrá incurrir en responsabilidad administrativa, penal o civil. Por otra parte, en el ámbito de la jurisdicción social, el artículo 96.2 de la Ley reguladora de la jurisdicción social (en adelante, LJS), establece lo siguiente: <<en los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira>>.

## 2. Responsabilidad administrativa. Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales (LISOS)

En cuanto a la responsabilidad administrativa hay que destacar el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS), la misma en virtud del artículo 1 establece lo siguiente: <<1. Constituyen infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley y en las leyes del orden social. 2. Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir. 3. Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en la presente Ley>>. Por tanto, la responsabilidad empresarial en este punto queda vinculada al incumplimiento de las obligaciones legales y reglamentarias, por lo que la responsabilidad a nivel administrativo

surge de las acciones u omisiones de los empresarios al incumplir las normas, pudiendo diferenciar dentro de este bloque dos niveles diferentes, como son la responsabilidad administrativa en materia de prevención de riesgos laborales y la responsabilidad en el pago de prestaciones o prestacional derivada directamente de la omisión de los deberes de afiliación, alta y cotización en su dimensión administrativa. La responsabilidad administrativa se impone por la autoridad laboral competente en aplicación de una serie de sanciones previstas en la LISOS. Estas sanciones se aplican tras la instrucción de un expediente a propuesta de la Inspección de Trabajo y, sin perjuicio del resto de responsabilidades, tras esta propuesta de sanción, es cuando la autoridad laboral competente podrá actuar.

Dentro de la responsabilidad administrativa también debemos mencionar el recargo de prestaciones, el cual se encuentra regulado en el artículo 164.1 LGSS, estableciendo éste lo siguiente: <<todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentará, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador>>. Una vez que nos hemos referido al tenor literal del precepto que regula dicha figura, en base a la STS de 14 de febrero de 2012, ECLI:ES:TS:2012:1554, las características principales del recargo de prestaciones son las siguientes: tiene carácter sancionador y por esa razón el precepto legal regulador de este aumento porcentual ha de ser interpretado restrictivamente; el recargo <<es una pena o sanción que se añade a una propia prestación, previamente establecida y cuya imputación solo es atribuible, de forma exclusiva, a la empresa incumplidora de sus deberes en materia de seguridad e higiene en el trabajo>>; se trata de responsabilidad empresarial cuasi-objetiva con escasa incidencia de la conducta del trabajador; en relación con su abono, dicha responsabilidad recae de forma directa y exclusiva sobre el empresario, lo que se fundamenta en su carácter sancionador. El importe concreto del recargo lo fija el INSS, en vía administrativa o los Juzgados de lo Social, en caso de existir demanda judicial.

Para poder aplicarse dicho recargo de prestaciones deben concurrir una serie de requisitos o circunstancias, siendo éstas las siguientes: la existencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional; un incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, cuando el empresario ha cumplido su obligación de suministrar seguridad, la responsabilidad por recargo no llegará a nacer; la doctrina judicial mayoritaria estima que la omisión pueda afectar a las medidas generales o particulares de seguridad, exigibles en la actividad laboral, por ser las adecuadas para prevenir o evitar una situación de riesgo para la vida o salud de los trabajadores, basando su postura en la deuda de seguridad que el empresario tiene contraída con sus trabajadores por el solo hecho de que éstos presten servicios bajo su ámbito de organización; a la vista del tenor literal de la LGSS cabe extender los supuestos en los que procede reconocer el recargo a las omisiones de reconocimientos médicos u otras medidas preventivas, incluidas las de facilitar suficiente formación, medidas de adecuación personal a cada trabajo, etcétera, siempre que dichas omisiones hayan influido en los daños sufridos por el trabajador. Así cuando el accidente acontece por falta de formación e instrucción del trabajador, especialmente frente a riesgos específicos distintos de su ocupación habitual, la doctrina judicial ha venido considerando que procede la imposición del recargo; ha de existir una relación causal entre el comportamiento del empresario y el resultado lesivo sufrido por el trabajador, ello implica la imposibilidad de aplicar el recargo por meras probabilidades o sospechas, los hechos probados han de constituir indicios razonables suficientes para estimar que este cúmulo de irregularidades fue el desencadenante de la explosión litigiosa, siendo presumible, como muy probable, que fue la situación de riesgo creada por la empresa la que contribuyó de modo decisivo a la explosión causante del accidente de trabajo; y, por último, han de reunirse los requisitos propios de la prestación económica que en cada caso corresponda.

El plazo de prescripción para reclamar el recargo de prestaciones es de cinco años y se inicia cuando la última prestación ha sido reconocida, no obstante, lo anterior, los efectos económicos de esta prestación, solo se pueden retrotraer tres meses desde la correspondiente solicitud o reclamación.

En cuanto al procedimiento administrativo de fijación del recargo de prestaciones, éste es el siguiente: la tramitación del expediente puede iniciarse de oficio, a instancia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS), o a instancia del interesado

o su representante legal; se requerirá de la ITSS el informe- propuesta sobre los hechos y circunstancias existentes, disposición infringida y causa para el incremento de la prestación junto con el porcentaje del mismo; el INSS pondrá en conocimiento de los interesados la apertura del expediente; se dará trámite de audiencia al presunto empresario infractor para que en un plazo de diez días formule alegaciones y presente cualquier documentación exculpatoria; la resolución motivada del INSS supone la finalización del procedimiento; por último, el empresario responsable deberá ingresar el capital-coste del recargo. La TGSS lo comunicará al INSS y éste procederá al abono al beneficiario. La LISOS, en su artículo 40.2 establece que las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales deberán hacerse públicas en la forma en la que se determine reglamentariamente.

### 3. Responsabilidad penal

La responsabilidad penal, es la responsabilidad más grave y temida en la que pueden incurrir los empresarios, dicha responsabilidad concurre en caso de accidentes graves que sean considerados un delito contra los derechos de los trabajadores. El Código Penal (en adelante, CP) tipifica expresamente el delito contra la seguridad y salud en el trabajo en su artículo 316, diciendo lo siguiente: <<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>>. Desde la óptica de la jurisdicción penal, la obligación del empresario es una obligación de medios y no de resultado, ya que no existirá responsabilidad del empresario cuando haya empleado los medios necesarios para que no se produzca el daño. Por ello mismo, como se trata de un delito de medios, es suficiente con que se ponga en peligro grave al trabajador para que pueda ser condenado, sin necesidad de que se produzca un resultado lesivo. En el caso de que se produzcan lesiones graves o, incluso el fallecimiento del trabajador, se puede adicionar al delito contra el derecho de los trabajadores previsto en el artículo 316 CP, el delito de homicidio o de lesiones, normalmente imprudentes, artículos 142 y 152 CP, en concurso de normas.

En mayor abundamiento, el trabajador, ante un accidente de trabajo, tiene dos cauces legales posibles, reclamar judicialmente ante el Juzgado de lo Social o ante el Juzgado de

lo Penal. Cuando se produce un accidente de trabajo grave, lo habitual es que se llame a los agentes de la autoridad, siendo los mismos tales como Guardia Civil, Policía, etcétera, aunque de la misma manera se debe poner en conocimiento de la Inspección de Trabajo y así mismo también de los responsables de la Prevención de Riesgos laborales. En el primero de los casos, es decir, si acuden los agentes de la autoridad, éstos confeccionarán un atestado y lo enviarán al juzgado. Tras ello, se iniciará un procedimiento penal, con el objetivo de averiguar si el motivo del accidente de trabajo incurre en un delito. Este procedimiento penal se tramitará ante el Juzgado de Instrucción del lugar dónde haya ocurrido el accidente. Por otra parte, el procedimiento penal también se podrá iniciar a través de denuncia penal interpuesta por el trabajador en el plazo de un año desde su curación.

Como hemos señalado anteriormente, la responsabilidad penal del empresario se encuentra tipificada en nuestro CP, en los artículos 316 y 317. En relación con el artículo 316 CP, es necesario que el empresario fuera consciente de que no cumplía con las normas de seguridad, en cuanto al artículo 317 CP, no es necesario el incumplimiento consciente, sino solamente una mera imprudencia que ocasione el daño.

Así mismo y en relación con la responsabilidad administrativa, también es importante destacar, que en virtud del principio <<non bis in idem>>, regulado en el artículo 3.1 LISOS, cuando el responsable de las obligaciones resulte sancionado por la jurisdicción penal no puede ser sancionado nuevamente por la administrativa, siempre que se den, simultáneamente, los tres requisitos de identidad de sujeto, hecho y fundamento. Por tanto, la vía administrativa se suspenderá en todo caso mientras se llevan a cabo las diligencias penales, una vez éstas se dan por finalizadas se reinicia o no la vía administrativa en función de la vulneración del principio <<non bis in idem>>.

#### 4. Responsabilidad civil

La producción de un accidente laboral, cuando éste se produce a consecuencia de una falta de medidas de seguridad, puede dar lugar a que el empresario deba asumir la responsabilidad civil por accidente de trabajo, pagando al trabajador una indemnización por daños y perjuicios. La responsabilidad civil debe imponerse al empresario, de conformidad con el artículo 1902 del Código Civil (en adelante, CC), como obligación de indemnizar al trabajador por los daños y perjuicios dimanantes de un accidente de

trabajo cuando haya incurrido éste en una conducta culposa o negligente, no siendo posible acudir a criterios de responsabilidad objetiva ni erigir el riesgo en fundamento único de la obligación de resarcir. Dicha responsabilidad resulta compatible con todas las demás.

En relación a la cuantificación de los daños, la indemnización deberá ser cuantificada de forma exacta, sin que se pueda solicitar su determinación en ejecución de sentencia, artículo 219 de la Ley de enjuiciamiento civil (en adelante, LEC).

Por otra parte, la STS nº 993/2006, de 4 de octubre de 2006, ECLI:ES:TS:2006:5695, la cual se pronuncia sobre la cuantificación de la indemnización por daños morales, establece que <<la determinación de la cuantía por indemnización por daños morales, debe ser objeto de una actividad de apreciación por parte del juzgador>>.

Del mismo modo, cuando en la producción del daño intervienen varios autores, se produce una obligación de carácter solidario, así lo establece la STS, nº 1340/2007, de 2 de enero de 2007, ECLI:ES:TS:2007:172.

Por tanto, estaremos ante responsabilidad civil, cuando el accidente de trabajo sea ocasionado como consecuencia de un incumplimiento por parte del empresario con respecto a sus obligaciones en materia de riesgos laborales. El empresario, no será responsable civilmente en el caso de que éste pueda acreditar que se han tomado las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así mismo como la concurrencia de cualquier factor que excluya o aminore la responsabilidad. Por el contrario, no podrá acreditarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador. En cualquier caso, también es muy importante saber que, además del empresario, también puede ser responsable civilmente cualquier persona con responsabilidad en materia de seguridad y salud laboral, tales como técnicos, servicios de prevención o coordinadores de seguridad. Jurisprudencialmente se viene considerando que habrá responsabilidad civil del empresario, entre otros, en los siguientes supuestos: cuando el o los trabajadores no hayan recibido formación e información para la realización del trabajo encomendado; cuando no se han observado las medidas de seguridad previstas en el plan de evaluación de riesgos laborales vigente en la empresa; cuando se proporcionan medios de seguridad inadecuados; y, cuando se proporcionan medios de seguridad adecuados, pero no se vigila por parte del empresario la utilización

efectiva de los mismos por parte de los trabajadores. A diferencia de lo que sucede con el recargo de prestaciones, el empresario, en el caso de la responsabilidad civil, puede cubrir dicha responsabilidad mediante una póliza de seguro. En caso de que exista dicha póliza de seguro, no solo habrá que demandar al sujeto civilmente responsable, es decir, al empresario, sino que también a la compañía aseguradora que cubre dicha responsabilidad. En relación a la cuantía, a la cual nos hemos referido anteriormente, aunque la fijación de la indemnización es facultad discrecional del Juez, es habitual que se acuda por analogía al baremo existente para los accidentes de tráfico. Por último, en relación a la responsabilidad civil, existe un plazo de prescripción de un año desde la estabilización de las lesiones para reclamar la indemnización por daños y perjuicios derivado de un accidente de trabajo.

Por último, en relación con los diversos tipos de responsabilidades en las cuales puede incurrir el empresario, además de señalar y explicar las mismas, es importante hablar de la figura de la <<conurrencia de culpas>>. Ello se da cuando el resultado se debe al riesgo creado por el empresario y al riesgo creado por el trabajador, es decir, cuando ninguno de los riesgos por sí solo es suficiente para producir el resultado, que sólo se puede imputar a la concurrencia de ambos.

En relación a la responsabilidad penal, se puede degradar la culpa de grave a leve o de leve a irrelevante. Este criterio jurisprudencial, resulta criticado por algunos profesionales de esta materia, ya que <<no resulta fácil entender por qué el comportamiento descuidado del trabajador puede degradar la culpa del empresario hasta el punto de convertirla en leve o en irrelevante para el derecho penal. No es fácil entender que una conducta posterior, la del trabajador, cambie la gravedad de una anterior, la del empresario>>.

Y, en relación, a la responsabilidad civil, es posible, en aplicación de la concurrencia de culpas, reducir la cuantía de la indemnización. En este caso se reduce la cuantía de la indemnización en concepto de responsabilidad civil en función del grado de influencia que el comportamiento negligente del sujeto pasivo haya tenido en la producción del daño. La consideración de que la concurrencia de un comportamiento imprudente del trabajador determina una disminución de la responsabilidad civil del empresario deriva de lo establecido en el artículo 114 CP: <<si la víctima hubiere contribuido con su conducta a la producción del daño o perjuicio sufrido, los Jueces o Tribunales podrán moderar el importe de su reparación o indemnización>>.

## **VI.- Obligaciones del trabajador**

Los trabajadores ostentan derechos en materia de prevención de riesgos laborales, siendo el derecho principal el referente a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, artículo 14.1 LPRL, así mismo también tienen obligaciones tales como: usar adecuadamente máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos y cualquier medio de trabajo; usar correctamente los medios y equipos de protección facilitado por el empresario y conforme a las instrucciones de éste; utilizar correctamente los dispositivos de seguridad; informar inmediatamente sobre cualquier situación que, a su juicio, entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores; contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente; y, cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

Si los trabajadores no realizan con la diligencia debida el cumplimiento de sus deberes, ahí es cuando pueden surgir situaciones o hechos en los que haya podido mediar culpa o negligencia del trabajador, es decir, es cuando surge la imprudencia profesional o imprudencia temeraria del trabajador, conceptos que vamos a analizar a continuación.

### **1. La culpa o negligencia del trabajador**

En primer lugar, vamos a comenzar con la definición de la imprudencia temeraria, para ello vamos a acudir a la STSJ AND 2228/2023, ECLI:ES: TSJAND:2023:2228, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, 15 de marzo de 2023, debido a que la misma resulta muy esclarecedora en este sentido. Pues bien, en base a dicha sentencia, así como reiterada doctrina, el concepto de imprudencia temeraria es el siguiente: <<la imprudencia temeraria, que elimina la calificación del accidente como de trabajo, es aquella que consiste en una conducta en la que el trabajador asume riesgos graves, manifiestos e innecesarios, ajenos al comportamiento usual de las personas e impropios de una conducta normal, poniendo con ello en peligro la vida o la integridad física de las personas o los bienes. En definitiva, esa imprudencia temeraria es aquella que no respeta las más elementales normas de precaución, prudencia y cautela exigidas a toda persona, sin que el mero incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales pueda por sí mismo considerarse una imprudencia temeraria a los efectos de



excluir la calificación laboral del accidente en aquellos casos en que el mismo se produjo mientras el trabajador accidentado realizaba su trabajo>>.

Por otra parte, nos encontramos con el concepto de imprudencia profesional, pues bien, para que estemos ante una imprudencia profesional por parte del trabajador, tres son los componentes que se deben dar, en primer lugar, se requiere una falta de cuidado, atención o negligencia por parte del trabajador, en segundo lugar, que la misma sea ocurrida en el ámbito de su actuación profesional, y en último lugar, que no sea calificada como imprudencia temeraria. Dicho lo anterior, la imprudencia profesional podría definirse como: <<aquella en que se incide cuando el trabajador, ante la inminencia del riesgo que acompaña a su actuación, se cree capaz de superarlo con la propia capacidad y habilidad personal, o no le ha prestado la debida atención, por hallarse atenuada su voluntad, y en su caso sus movimientos reflejos, por la repetición del mismo acto, la facilidad en que otras ocasiones lo ha superado, o porque confiaba en su suerte que le permitiría superarlo sin daño personal>>. Por tanto, la imprudencia profesional es aquella que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que este inspira, tal y como establece la jurisprudencia en sentencias como por ejemplo la STS 2532/2008, ECLI:ES:TS:2008:2352, Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 13 de marzo de 2008.

La diferencia entre imprudencia temeraria y profesional radica en que, en la primera de ellas, en la temeraria, hay <<una especial intensidad en la conducta negligente, de ahí que el concepto esté ligado a la omisión de las más elementales medidas de cautela, cuya puesta en práctica hubiera evitado el siniestro, o a la generación de situaciones de grave riesgo en las que el evento lesivo es claramente previsible>>.

## 2. Consecuencias que se derivan de esa culpabilidad del trabajador

La consecuencia directa que se deriva de la culpabilidad del trabajador será la responsabilidad, pudiendo ser ésta de varios tipos.

Los tipos de responsabilidades exigibles al trabajador en caso de accidente laboral, son las siguientes:

En primer lugar, de dicha culpabilidad puede derivarse responsabilidad disciplinaria, la cual consiste en considerar como incumplimiento laboral, a los efectos de imposición de faltas o sanciones, el incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones de prevención de riesgos laborales que establece el artículo 29 de la

LPRL. En caso de inobservancia de las órdenes o instrucciones del empresario incumpliendo cualquier obligación impuesta por normas legales, artículo 29 de la LPRL, convencionales, convenio colectivo, o asumidas por contrato de trabajo. Surge del poder disciplinario del empresario, artículos 58.2 y 60.2 del ET, y de la posible realización de un despido disciplinario, artículos 54 a 56 del ET. El trabajador podrá impugnar la sanción.

En segundo lugar, puede derivarse responsabilidad penal, la cual surge cuando el trabajador realiza delitos genéricos, tales como: homicidio, lesiones etcétera, por omitir sus obligaciones preventivas causando, normalmente por imprudencia, lesiones o la muerte de otra persona. El artículo 318 del CP establece que los administradores o encargados del servicio pueden ser condenados penalmente por delito contra la seguridad y salud en el trabajo cuando hayan sido responsables de los mismos o, conociéndolos y pudiendo remediarlos, no hubieran adoptado medidas para ello. Así como, destacar que <<los trabajadores sin poder de decisión no pueden ser sujetos activos del delito regulado en estos preceptos>>, artículos 316 y 317 del CP.

En tercer lugar, hay que referirse a la responsabilidad civil, en este caso el empresario responde por sus actos y por los del personal a su servicio. Cuando un trabajador daña a terceros. Podrá imputarse al trabajador la responsabilidad civil cuando incumpla sus obligaciones contractuales o las cumpla deficientemente mediando en su actitud culpa o negligencia dentro de la responsabilidad contractual o extracontractual general fijada por el Código Civil (artículos 1101 y 1902 del CC). Se extiende igualmente a los representantes de los trabajadores, delegados, promotores de obras, encargados, etcétera. En el ejercicio de su trabajo el empresario es responsable solidario. Así mismo, el empresario asume subsidiariamente la responsabilidad civil derivada del delito cometido.

Por último, hay que indicar que el trabajador no podrá incurrir nunca en responsabilidad administrativa debido a que ésta no alcanza al trabajador, sólo existe este tipo de responsabilidad para los empresarios.

## **VII.- Conclusiones**

Brevemente cabe concluir que:

-El empresario tiene el deber principal de velar por la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores que éste tenga a su cargo, desencadenándose de dicho deber diversas obligaciones existentes en materia de prevención de riesgos laborales.

-Para lograr una adecuada planificación en materia de prevención de riesgos laborales, así como un eficaz cumplimiento de las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, el empresario deberá contar con: plan de prevención de riesgos laborales; evaluación de riesgos; y, planificación de la evaluación preventiva.

-Por otro lado, los trabajadores, además de tener derechos en materia de prevención de riesgos laborales, también tendrán obligaciones en dicha materia, si no cumplen con sus obligaciones, el incumplimiento podrá ser calificado como imprudencia profesional o temeraria, atendiendo a las circunstancias del caso concreto.

-Es importante destacar que el empresario no tiene una responsabilidad objetiva en relación a los accidentes de trabajo, sino que hay que atender a diversas circunstancias a tener en cuenta, tales como si el empresario cumplió con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así como si formó adecuadamente a los trabajadores, etcétera. Además, de tener en cuenta la figura de la concurrencia de culpas entre el empresario y el trabajador, ya que, si ambos tuvieron parte de culpa, la responsabilidad del empresario se verá atenuada o minorada. Si resulta que sí que es responsable, podrá serlo administrativamente, civilmente o penalmente. Pudiendo darse también la figura del recargo de prestaciones, en caso de que haya habido un incumplimiento en relación a las medidas que se deberían haber adoptado en materia de prevención de riesgos laborales.

### **VIII.- Bibliografía consultada**

-[https://preven-ir.com/origenes-de-la-prevencion-de-los-riesgos-laborales-en-nuestro-pais/#:~:text=As%C3%AD%20pues%2C%20el%20origen%20aunque,en%20el%20Trabajo%20\(INSHT\).](https://preven-ir.com/origenes-de-la-prevencion-de-los-riesgos-laborales-en-nuestro-pais/#:~:text=As%C3%AD%20pues%2C%20el%20origen%20aunque,en%20el%20Trabajo%20(INSHT).) (consultada el 10 de febrero de 2023)

-<https://prevencion-riesgoslaborales.com/historia-prl-espana/> (consultada el 27 de febrero de 2023)

- [https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia\\_10/contenidos/guia\\_10\\_22\\_1.htm](https://www.mites.gob.es/es/guia/texto/guia_10/contenidos/guia_10_22_1.htm) (consultada el 9 de marzo de 2023)

- <https://saludlaboralydiscapacidad.org/salud-laboral/gestion-de-la-prevencion/modalidades-de-organizacion-de-la-prevencion/> (consultada el 20 de marzo de 2023)

-<https://www.vademecumlegal.es/prevencion/marginales/tipo-responsabilidades-asume-empresario-accidente-laboral-enfermedad-profesional-3626> (consultada el 7 de abril de 2023)

-<https://www.iberley.es/temas/responsabilidad-administrativa-empresario-caso-accidente-trabajo-at-enfermedad-profesional-ep-62910> (consultada el 8 de abril de 2023)

-<https://www.jover-abogados.com/responsabilidad-civil-accidente-trabajo/#:~:text=La%20producci%C3%B3n%20de%20un%20accidente,indemnizaci%C3%B3n%20por%20da%C3%B1os%20y%20perjuicios.> (consultada el 9 de abril de 2023)

[-https://www.bgdbabogados.com/la-responsabilidad-penal-del-empresario-ante-los-accidentes-de-trabajo/](https://www.bgdbabogados.com/la-responsabilidad-penal-del-empresario-ante-los-accidentes-de-trabajo/) (consultada el 9 de abril de 2023)

[-https://administracion.gob.es/pag\\_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/trabajo-jubilacion/seguridad-salud/prevencion-riesgos.html#-b48fc1b4f28a](https://administracion.gob.es/pag_Home/Tu-espacio-europeo/derechos-obligaciones/ciudadanos/trabajo-jubilacion/seguridad-salud/prevencion-riesgos.html#-b48fc1b4f28a) (consultada el 11 de abril de 2023)

[-https://istas.net/salud-laboral/actividades-preventivas/comite-de-seguridad-y-salud](https://istas.net/salud-laboral/actividades-preventivas/comite-de-seguridad-y-salud)  
(consultada el 18 de abril de 2023)

[-https://www.cuestioneslaborales.es/prestacion-e-indemnizacion-por-accidente-laboral/](https://www.cuestioneslaborales.es/prestacion-e-indemnizacion-por-accidente-laboral/)  
(consultada el 25 de abril de 2023)

[-https://www.iberley.es/temas/responsabilidad-trabajador-materia-accidentes-trabajo-62908](https://www.iberley.es/temas/responsabilidad-trabajador-materia-accidentes-trabajo-62908) (consultada el 5 de junio de 2023)

