

# **Las responsabilidades del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales. Obligaciones. Sus implicaciones en el proceso.**

Fernando Sicre Gilabert

## **1º. INTRODUCCIÓN.**

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales, exige una actuación del empresario en el seno de la empresa, que se extiende más allá del mero cumplimiento formal, del elenco de obligaciones que el Ordenamiento laboral impone a los empresarios, en materia de prevención de riesgos laborales. Se sintetiza el nuevo enfoque auspiciado por la legislación de la U.E y transpuesta por el Estado español a partir de la promulgación de la L.P.R.L<sup>1</sup>, en la planificación de la actividad preventiva desde el diseño de las instalaciones de la empresa, en la evaluación inicial de los riesgos inherentes al trabajo y la actualización periódica de los mismos y la exigencia que se cierne sobre el empresario, relacionadas con las medidas de acción preventivas adecuadas a la naturaleza de los riesgos existentes. Todo ello se complementa con la obligación del empresario de formar e informar a los trabajadores, para que estos tengan acceso a un conocimiento real de los verdaderos riesgos, a los que van a estar expuestos en el desarrollo de su actividad laboral, como forma adecuada para poderlos prevenir, a la vez que evitar.

Un idóneo punto de partida para el análisis de las obligaciones legales del trabajador en materia preventiva, debe partir del estudio analítico del propio contrato de trabajo, más concretamente de la posición que las partes ocupan en el mismo. La posición del trabajador ante el empresario, desde la óptica contractual supone desigualdad social, influencia distinta para las partes en relación con los incumplimientos contractuales y por último desigual capacidad probatoria<sup>2</sup>.

La especial configuración del contrato de trabajo, en el que se define como objeto básico del mismo el intercambio de trabajo por salario, adscribe al trabajador en ese especial contexto bajo el poder de dirección del empresario, que es quien recibe los frutos de ese trabajo desarrollado por la otra parte contratante, el trabajador. Es decir, es característica básica del contrato de trabajo, la especial situación de sometimiento por parte del trabajador, al ámbito de dirección y gestión de la otra parte contractual, el empresario. Para el trabajador, la causa o finalidad perseguida por el contrato de trabajo, coincide totalmente con el objeto del mismo, obtener un salario a cambio de la prestación de su actividad. Sin embargo, desde la óptica del empresario, la cuestión cambia

---

<sup>1</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

<sup>2</sup> Alfonso Mellado, Carlos. Manifestaciones e la responsabilidad empresarial en el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Editorial Bomarzo, 2006. Páginas 51 y siguientes.

sobremanera. La finalidad perseguida por el empresario cuando concierta un contrato de trabajo, desborda los límites del propio contrato, ya que la actividad prestada por el trabajador para con el empresario, consecuencia de un contrato de trabajo, no tiene a éste como destinatario último, sino otros terceros, que pueden ser empresarios también o consumidores finales. Estos si son los destinatarios finales de la prestación de servicios del trabajador contratado con un empresario. Es decir, el empresario del trabajador se posiciona en el mundo del derecho, como un intermediario entre el mercado de bienes y servicios y el propio trabajador. La finalidad del empresario es comercializar la actividad o los propios frutos o productos, en los que consiste el contrato de trabajo a través de negocios jurídicos de variada índole.

A la hora de analizar el ámbito de la responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, es ineludible considerar donde se agotan, o hasta donde trascienden los efectos económicos del propio contrato de trabajo. Mientras que para el trabajador, los efectos del contrato se agotan en el ámbito del propio contrato, es decir, el trabajador presta un servicio, trabaja, y en consecuencia percibe el salario pactado en el contrato. Mientras, desde el prisma del empresario, no se agota en su disfrute la actividad o resultado del trabajo prestado por el trabajador, sino que la pretensión última del empresario es conectar esa actividad o esos resultados obtenidos del trabajador, con futuros negocios jurídicos que se formalizarán con terceros empresarios o clientes finales, en el mercado de bienes o servicios. De ahí, la consistencia de la actividad empresarial como actividad económica, como comparativa de los resultados de esa actividad, consistentes en los ingresos y en el coste que genera la misma. Son los límites o medidas determinadas por el empresario para la contratación de trabajadores y desde luego, con un carácter más general, para el desarrollo de la actividad económica a través de la empresa, donde los poderes de gestión, de organizar la empresa, son determinantes y compete o deben competir en toda su dimensión, en el empresario como titular del haz de facultades necesarias para llevar a buen término la empresa.

La actividad económica desarrollada por el empresario, utilizando para ello un contrato de trabajo, es siempre generadora de riesgo. Desde esta perspectiva y con este condicionante, la actividad económica es consustancial con cierto riesgo inherente a la misma. La actividad que presta el trabajador consecuencia del contrato de trabajo, actividad prestada para otro y por cuenta de otro, que decide como se presta, en qué condiciones, en donde, con qué instrumentos y por ende, con qué medidas de prevención de riesgos laborales y en qué condiciones de seguridad. Por eso, no sólo las decisiones exclusivamente de producción, son las que entran dentro del ámbito de organización y decisión del empresario, sino que también lo son todas las atinentes a la prevención de riesgos laborales, que de igual modo que las medidas de producción, se toman dentro del ámbito de gestión del empresario. Ello es refutado ahora en la propia L.P.R.L, cuando dice que 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 ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales<sup>3</sup>.

Se deduce pues, que la actividad económica desarrollada con el concurso de un contrato de trabajo, señala al trabajador por cuenta ajena como la víctima de la actualización del riesgo en qué consiste la actividades generadora del riesgo “per sé”. Este

---

<sup>3</sup> Artículo 16.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

riesgo es susceptible de limitarlo o hacerlo desaparecer el empresario. Sin duda, ello le va a suponer incurrir en costes. Las medidas a adoptar en materia de prevención, suponen incurrir en costes para el empresario, costes que deben ser trasladados por éste al proceso productivo, como uno más de los costes de producción y que por lo tanto deben ser imputados al producto.

La actividad industrial desde la Revolución Industrial, ha tenido una existencia hasta cierto punto paralela con la utilización y uso de vehículos a motor. La complejidad de los procesos fabriles es comparable con la evolución de estas máquinas, que circulan por las carreteras, a las que se incorporan cada vez más potencia y mayor posibilidad de velocidad. En resumen, unos y otros entrañan cada vez una mayor potencialidad de riesgos. Y fue el propio legislador, guiándose del devenir de la jurisprudencia al respecto, pasando poco a poco a dar mayor preponderancia al concepto de objetivación del riesgo, el que llevado por la generalización del uso por la ciudadanía del vehículo a motor, del incremento constante del riesgo inherente a su uso y de ser el propio beneficiario del riesgo el propio usuario, terminó aceptando el criterio de la responsabilidad por daños objetiva o por riesgo. Sin embargo, hay una diferencia fundamental cuando lo examinado es el trabajo por cuenta ajena, en el contexto de la actividad económica desarrollada por el empresario, y es que los trabajadores son ahora víctimas del riesgo inherente a la actividad y sólo el empresario puede ser considerado único beneficiario del riesgo que entraña la actividad económica como tal.

Es por esto por lo que el Ordenamiento persigue como premisa, en caso de riesgos profesionales la reparación integral de la víctima, que en este caso se corresponde con el trabajador. Y es al empresario creador del riesgo, por ser él quien organiza la actividad económica en el seno de la empresa, quien debe asumir el coste de la reparación en una primera aproximación. Digo primera aproximación, porque la responsabilidad del empresario debiera en cualquier caso derivarse, a través del correspondiente contrato de seguros, que debiera ser obligatorio, siendo el primer beneficiario de ello, la propia víctima, que vería siempre colmada la reparación de los daños en los que consisten la actualización del riesgo.

Sería conveniente avanzar por la senda abierta en su día con la promulgación de la L.P.R.L, en la que se preconiza que “podrá concertar operaciones de seguros, que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios, cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal”<sup>4</sup>. El camino abierto por la norma, supone la posibilidad del aseguramiento de los riesgos profesionales, siendo el devenir natural de su contenido ante posibles nuevas regulaciones del mismo, pasar de esa voluntariedad del aseguramiento, a la obligatoriedad del mismo. Además, ante los que pronostican la inconveniencia de la obligatoriedad del aseguramiento, fundamentándolo en el relajamiento de la necesaria conducta prevencionista que debe imperar en el empresario, siendo la imposibilidad de este aseguramiento precisamente, la opción más disuasoria y que exigirá de forma permanente que el empresario no relaje su conducta, en aras al cumplimiento de sus obligaciones de seguridad e higiene en el trabajo por el elevado coste económico y sus posibles consecuencias penales, es posible una argumentación que desvanece esta opción.

---

<sup>4</sup> Artículo 15.5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El seguro obligatorio también puede actuar como medio disuasorio ante la posible conducta relajada del empresario, que viera cubierto su riesgo a través del correspondiente seguro. Este medio consistiría en la aplicación al coste de la prima del seguro, del mecanismo del “bonus malus” o en su caso del “bonus buenus” consistente en el encarecimiento o abaratamiento respectivamente del coste de la prima, en función de los niveles de siniestralidad existentes en las empresas<sup>5</sup>. Desde la óptica del seguro privado, los problemas de gestión argüidos para su implantación en el sistema público de la Seguridad Social, se desvanecen. Supondría en el ámbito privado aplicar las mismas técnicas utilizadas en los seguros de responsabilidad de daños con vehículos a motor. Sólo de esta forma se podría agilizar y sintetizar de forma ostensible, los procedimientos relacionados con accidentes de trabajo. Así, la responsabilidad por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo, ya tengan carácter contractual, ya lo sea extracontractual, debiera tender a conceptuarse como responsabilidad objetiva, lo que supondría la reparación íntegra del daño causado consecuencia del accidente, en cuanto que además ha sido objeto de seguro. Mientras tanto, la posible culpa o negligencia del propio perjudicado, se vería al unísono con la posible responsabilidad penal, en la que pudiera incurrir el empresario con ocasión del accidente<sup>6</sup>.

## **2º. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

El régimen jurídico regulador de las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo, aparece contemplado con carácter general en los artículos 5 y 19 del E.T y en el artículo 19 de la L.P.R.L.

Dentro de las obligaciones del trabajador genéricamente consideradas<sup>7</sup>, se recoge de forma expresa el deber básico del trabajador a observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten<sup>8</sup>. No obstante, considerando la articulación de la responsabilidad del empresario en materia preventiva, es innecesario esa transcripción expresa realizada por el legislador, ya que ese deber aparece subsumido sin dudas, en ese otro más genérico referido al cumplimiento por el trabajador de las órdenes e instrucciones del empresario, en el ejercicio regular de sus facultades directivas<sup>9</sup>. De igual forma, éste precepto subsume el contenido del precepto dedicado exclusivamente a la seguridad e higiene en el trabajo<sup>10</sup>, que en lo que al deber del trabajador en materia de

---

<sup>5</sup> Este sistema, ha sido pretendido su implantación en la estructura de financiación de las contingencias profesionales dentro del sistema de la Seguridad Social, pero las dificultades que conlleva, no tanto su implantación como su gestión, ha imposibilitado de momento su aparición en el contexto de la Seguridad Social.

<sup>6</sup> Senra Biedma, Rafael. Las responsabilidades civiles por las extralimitaciones del poder de dirección del empresario. Obra de AA.VV, dirigida por Cabeza Pereiro, Jaime. Título de la obra: Las limitaciones de los poderes empresariales y las responsabilidades por su utilización ilegítima. Editorial Comares, Granada 2002. Páginas 53 a 115.

<sup>7</sup> Artículo 5 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>8</sup> Artículo 5.2. del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>9</sup> Artículo 5.3 del Estatuto de los Trabajadores.

<sup>10</sup> Artículo 19.2 del Estatuto de los Trabajadores.

prevención, vuelve a incidir en lo ya comentado con anterioridad, esto es, la obligación del trabajador a observar en su puesto de trabajo, las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene. Por contra, el resto del contenido del artículo 19 del E.T, enuncia deberes y obligaciones del empresario en la materia preventiva, lo que tiene como reverso los correspondientes derechos del trabajador en la materia.

A pesar que la L.P.R.L, es la transposición a la legislación española de entre otras, la Directiva 89/391/CEE, ésta es mucho más pormenorizada en la determinación de las obligaciones y deberes del trabajador en la materia. Es importante resaltar ese detalle de deberes y obligaciones recogidos en la Directiva, porque de esa forma es posible delimitar los contornos de la responsabilidad que asume o que en su caso debiera asumir el trabajador, como consecuencia del trabajo que desarrolla en el seno de la empresa. Es por ello, por lo que se procede a continuación a sintetizar el elenco de obligaciones del trabajador en materia preventiva y que conforman la Sección III de la referenciada Directiva, comprensiva de su único artículo 13:

- a. El trabajador deberá velar según sus posibilidades, por su seguridad y salud y por las de las demás personas afectadas (demás trabajadores de la empresa y terceros) a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, conforme a su formación y las instrucciones de su empresario.
- b. El trabajador, para alcanzar el objetivo consistente en velar por su seguridad y salud y la de los demás que prestan servicios en la empresa, conforme a su formación y a las instrucciones del empresario, deberá:
  - Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transportes y otros medios.
  - Utilizar correctamente el equipo de protección individual puesto a su disposición, y después de su utilización, colocarlo en su sitio.
  - No poner fuera de funcionamiento, ni cambiar o desplazar arbitrariamente los correspondientes dispositivos de seguridad de las máquinas, aparatos, herramientas, instalaciones y edificios, y utilizar tales dispositivos correctamente.
  - Comunicar con carácter inmediato al empresario o a alguno de los trabajadores con responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales, toda situación o estados de cosas que a su juicio entrañe un peligro grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores.

- Comunicar de forma inmediata al empresario o trabajador con responsabilidades en materia de prevención, cualquier defecto que haya constatado en los elementos de protección, ya sean elementos de protección colectivos, ya sean elementos de protección individual.
- Deber de contribuir cada trabajador junto con al empresario y con los demás trabajadores con responsabilidades en materia de prevención de riesgos, al cumplimiento de los requerimientos en materia de seguridad e higiene impuestos por la autoridad competente al efecto.
- El trabajador está obligado a contribuir a que el empresario pueda garantizar que el medio y las condiciones de trabajo sean seguros y no presenten riesgos para la seguridad y la salud dentro de su ámbito de actividad.

Adentrándonos en la legislación española, es el artículo 29 de la L.P.R.L el que de forma pormenorizada contempla las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, siguiendo la literalidad de lo preceptuado y recogido con anterioridad en el artículo 13 de la Directiva. Sin embargo, la interpretación mayoritaria del precepto en el Derecho español, parte de la consideración de que cualquier atribución de obligaciones a los trabajadores en materia de seguridad e higiene en el trabajo, viene presidida por la situación de subordinación al poder de dirección del empleador. Todo parece indicar que el papel activo en la política preventiva en la empresa, la tiene con exclusividad el empresario, de tal forma que es a éste al que compete garantizar la protección del trabajador frente al riesgo. Ello nos lleva irremediamente a considerar una mera posición pasiva del trabajador, en la trascendente materia de la prevención de riesgos laborales en general y de las responsabilidades en la materia en particular. Es cierto que si el enfoque que se da a la cuestión, se circunscribe al sometimiento del trabajador al ejercicio regular del poder de dirección que tiene el empresario en la relación de trabajo, la conclusión puede llegar a ser esa. Pero no necesariamente tiene que ser así. Veamos la argumentación contraria a la comúnmente admitida y que creo imprescindible sea el punto de referencia en un futuro inmediato.

El trabajador no sólo puede ser considerado sujeto activo en materia de derechos, consecuencia de la ejecución del contrato de trabajo, desde la óptica de la prevención de riesgos en una acepción amplia del concepto, sino que el propio devenir del mismo debe considerarlo como sujeto activo y no meramente pasivo, en la vertiente de las obligaciones, deberes y responsabilidades que existen o que nacen como consecuencia del trabajo prestado por cuenta ajena, en el ámbito de la relación laboral. Éste posicionamiento lo fundamento en las consideraciones que procedo a resaltar a continuación.

Las alusiones a la “formación e información” del trabajador, bajo ningún concepto pueden incardinarse exclusivamente, en la órbita de la subordinación al poder de

dirección del empresario. Efectivamente, los preceptos de la legislación de seguridad e higiene en el trabajo, que consideran ambos conceptos, aparecen contemplados en los artículos 18 y 19 de la L.P.R.L. Así, el primero de los indicados establece que con el fin de dar cumplimiento al deber de protección, que pesa sobre el empresario y que es una constante en la L.P.R.L, el empleador deberá adoptar las medidas adecuadas, para que los trabajadores reciban toda la información necesaria en relación con los riesgos existentes, con carácter general en las empresas, como institución generadora de riesgos, como aquellos que son inherentes a los distintos puestos de trabajo o función desarrollada por el trabajador, como cometido de su trabajo. En iguales términos, la información se hace imprescindible en relación con las medidas y actividades de protección y prevención, aplicables a la doble conceptualización de riesgos antes enunciados. Pero, este deber de información no termina con lo dicho, sino que se complementa con los derechos de consulta y participación de los trabajadores en este ámbito preventivo. Así, el empresario deberá consultar a sus trabajadores y permitir la participación de éstos en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y representación previstos en la propia L.P.R.L, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa. Por otra parte, el empresario conforme a lo estipulado en el artículo 19 de la L.P.R.L, está obligado a garantizar a que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación debe estar centrada en el puesto de trabajo o función desarrollada por el trabajador de forma específica. Amén de ello, la formación debe adaptarse de forma permanente al devenir de la empresa, debiéndose adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, siendo por ello por lo que se exige la periódica actualización de la formación.

Es en el término formación donde surgen las primeras discrepancias entre el clásico posicionamiento de la doctrina y jurisprudencia española, con la que ahora vengo a proponer. La formación con carácter general es una acción que debiera corresponder al Estado. Éste tiene una especial responsabilidad en el denominado Estado social. Hay que tener en cuenta que la formación de la que habla el artículo 19 de la L.P.R.L, está conectada como no puede ser de otra forma a la formación teórica y práctica en materia preventiva, que deberá ser suficiente y adecuada, tanto en el momento de su contratación como en el desarrollo del contrato.

Así, se entiende que en toda situación de aprendizaje, espontáneo o generado en una experiencia educativa, se identifican tres componentes: el que se aprende, el cómo se aprende y por último las condiciones del aprendizaje, que responden a las preguntas, cuándo, cuánto, donde y con quién. Los resultados del aprendizaje desde el enfoque cognoscitivo, se refieren a toda actividad mental que hace posible la constitución de representaciones y las condiciones se refieren a las acciones educativas de carácter social educativo o interrelacional y a los diferentes recursos culturales, con que se apoya el aprendizaje. Las condiciones de aprendizaje se refieren a la organización de las experiencias educativas, para la consecución de aprendizajes. El conocimiento a través del aprendizaje, sólo es posible cuando el conocimiento se presenta estructurado. En el fondo, todo lo manifestado es parte de la importancia que actualmente se le da a la enseñanza obligatoria, como medio para que el individuo se desenvuelva en un mundo complejo, como en el que vivimos. La auténtica libertad del individuo sólo es posible a

partir de un mínimo de experiencias y conocimientos. Y la base de todo ello, son los compromisos que adquieren los Estados modernos, que se obligan a un mínimo educativo necesario, para el desarrollo y desenvolvimiento del individuo, en el entorno social que le ha tocado vivir. Es por ello por lo que Estado tiene una parte importante de responsabilidad en el proceso de formación de los ciudadanos. De tal forma que cuando el trabajador se incorpora al mundo laboral y el empresario transmite los conocimientos imprescindibles en materia preventiva, lo hace sobre la base de un individuo, trabajador, con un nivel mínimo de formación, capaz de entender y conocer. Por ello, depositar la responsabilidad de forma exclusiva en el empresario es un craso error. No es posible formar en prevención a quien no reúne las mínimas condiciones para poder ser formado. Por ello, en última instancia la responsabilidad debe ser compartida. Siendo injusto, a la vez que absolutamente desproporcionado, que el Estado por las razones antes argumentadas eluda sus responsabilidades. Al empresario no se le puede exigir un nivel de exigencia formativa por encima de la que se le pueda exigir a cualquier persona normal en condiciones normales. Es decir, debiera ser de aplicación el sentido común desde la óptica jurídica, esto es, la forma de actuar diligente de un buen padre de familia.

### **3º. LAS DISTINTAS RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LAS QUE “PUEDEN” INCURRIR LOS TRABAJADORES.**

#### **3.1. La responsabilidad disciplinaria.**

Ante el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales por parte del trabajador, el empresario tiene la facultad para desplegar el haz de facultades que el ordenamiento jurídico pone a su disposición, para organizar su empresa y en consecuencia hacer uso del ejercicio de su poder disciplinario, que comporta la facultad de sancionar a sus trabajadores, ante incumplimientos laborales en los términos establecidos en el artículo 58 del E.T. Lo más llamativo al respecto son los escasísimos pronunciamientos judiciales, sobre el ejercicio de este poder por el empresario, cuando sin embargo hay un sinfín de pronunciamientos de los órganos judiciales, en los que se alegan incumplimientos de los trabajadores en materia de seguridad e higiene, ante procedimientos de imputación al empresario de responsabilidades, ya sean civiles o provenientes del recargo de las prestaciones y en los que se pretende la exoneración de la referida responsabilidad o en su defecto la compensación de las culpas, teniendo ello como fundamento la culpa o parte de ella del trabajador, en el acaecimiento del resultado dañoso que opera sobre la persona del trabajador. Ello denota una clara consecuencia. El empresario sólo actúa con carácter general ante los incumplimientos de los trabajadores en materia de prevención, cuando acontece el accidente de trabajo y se ponen o al menos se pueden poner en marcha, los mecanismos resarcitorios de toda índole, en los que se hace responsable al empresario directamente o bien a éste indirectamente, cuando existe contrato de seguro que asegura la conducta del empresario en la materia en cuestión.

### **3.2. La responsabilidad administrativa.**

En realidad la cuestión que ahora subyace viene resuelta en el artículo 58 del E.T, en relación con lo dispuesto en el artículo 5.b del mismo texto, donde se determina la responsabilidad del trabajador por incumplimiento de sus obligaciones laborales, entre las que se encuentra las referidas a la seguridad e higiene en el trabajo. Por ello, el ilícito laboral cometido por el trabajador en la materia, ni está contemplado en la L.I.S.O.S, ni en la propia L.P.R.L<sup>11 12</sup>.

### **3.3. La responsabilidad penal.**

El C.P señala como tipos punibles determinadas conductas del empresario y de ciertas personas obligadas en materia de prevención de riesgos laborales, no pudiendo incluirse en el tipo penal del artículo 316 a los trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, el análisis del tipo nos lleva a una primera aproximación de su contenido y a diferenciar entre trabajadores por cuenta ajena acreedores directos de las medidas de prevención y aquellos trabajadores a los que el empresario ha asignado cometidos en materia de seguridad e higiene en el trabajo y velan por lo tanto por la protección de los otros. Sin embargo y a pesar de esa particular encomienda de prestación de servicios, la propia dicción del artículo de referencia, resuelve la cuestión cuando habla de la eventual responsabilidad en materia de prevención a “aquellos que estando legalmente obligados”, cercenando en principio la posibilidad de extender el ámbito de la responsabilidad penal, que queda circunscrita conforme a los designios de las personas responsables, al amparo de la L.P.R.L, esto es, los empresarios y los trabajadores autónomos.

Desde el prisma objetivo del tipo, la conducta imprudente del trabajador acreedor de seguridad, lo excluye no obstante del tipo, dado que éste consiste en la omisión del deber de facilitar los medios de protección al trabajador, exponiendo al trabajador ante un riesgo que puede poner en peligro la vida la salud o la propia integridad física del trabajador.

---

<sup>11</sup> En la anterior normativa general de seguridad e higiene en el trabajo aprobada por Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobaba la Ordenanza general de seguridad e Higiene en el Trabajo, si contemplaba en su Capítulo III la posible sanción al trabajador ante incumplimientos por este en materia de seguridad e higiene en el trabajo, por parte de la Autoridad Laboral, a instancia de la Inspección de Trabajo.

<sup>12</sup> La Ley de Prevención de Riesgos Laborales contempla sólo al trabajador autónomo, pero no al trabajador por cuenta ajena, como sujeto obligado al cumplimiento de ciertos preceptos de la norma y es definido dentro de los sujetos responsables ante su incumplimiento. Es decir, la transgresión a ciertos preceptos de la normativa sobre prevención, los hacer merecedor de sanción por la Autoridad Laboral a instancias de la Inspección de Trabajo.

### **3.4. La posible concurrencia de culpas en el orden penal.**

La aplicación de la institución de la concurrencia de la culpa (del empresario y trabajador) por el orden jurisdiccional penal, es algo habitual en la actualidad y en tanto que el supuesto de hecho planteado, parte de la consideración de que a ambos sujetos intervinientes en la relación laboral, se le imputa un tanto de culpa en lo acontecido, tiene las siguientes consecuencias para el empresario: degradación de la culpa imputable al empresario y reducción de la cuantía de la indemnización, como resarcimiento de daños y perjuicios por responsabilidad civil, amén de efectos análogos en la determinación de la cuantía del recargo de las prestaciones. No obstante lo dicho y referido a la situación actual, hay quienes piensan a contrario, en cuanto que consideran que la aplicación de la doctrina de la compensación, es contradictoria con la finalidad perseguida por cada una de las diferentes acciones resarcitorias y con la finalidad social de protección del derecho a la vida y a la salud de los trabajadores<sup>13</sup>.

### **3.5. La indemnización por daños y perjuicios por responsabilidad civil.**

Una vez más partimos de la diferenciación entre los trabajadores por cuenta ajena, acreedores de la prestación de seguridad e higiene a la que está obligado el empresario y aquellos trabajadores que bien colaboran con el empresario en las actividades de prevención a desarrollar en el seno de la empresa y aquellas otros que de forma imprudente actúan en la empresa, causando algún tipo de daños a los demás trabajadores.

#### ***3.5.1. La indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por la conducta del trabajador por cuenta ajena acreedor del correspondiente deber de protección del empresario. La minoración de la cuantía indemnizatoria del empresario por aplicación de la doctrina de la compensación de la culpa.***

Las conductas omisivas o imprudentes de los trabajadores cuando desarrollan sus actividades ordinarias, en el seno de la empresa en la que desarrollan su actividad, opera minorando la cuantía de los daños de los que se responsabiliza el empresario por responsabilidad civil, ya sea contractual, como extracontractual. De igual forma ocurre con el recargo de las prestaciones. Esto justifica la persistencia de la responsabilidad civil del empresario, llevando hasta sus últimas consecuencias la consideración de la responsabilidad del empresario como objetiva “strictu sensu”. Lo que significa, la no aplicación en el ámbito de la seguridad e higiene en el trabajo, de la aplicación de los principios sobre imputación de la culpa al empresario, para el nacimiento de la responsabilidad civil. Lo que es distinto y tiene lógicamente un fundamento diferente, cuando de lo que se trata es del recargo de las prestaciones, que en principio se fundamenta como sanción y no como mera indemnización de carácter resarcitoria, de ahí

---

<sup>13</sup> Senra Biedma, Rafael. Las obligaciones del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales. Sus responsabilidades. Cuadernos Judiciales, año 2005, nº 13. CGPJ. Página 432.

la necesidad de acreditar la culpa del empresario que infringió la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Lo dicho hasta ahora se mantiene siempre que la imprudencia del trabajador sea calificada como “profesional”, o dicho de otra forma, la conducta del trabajador fue meramente negligente, actuando en el ámbito de la responsabilidad contractual.

Es usual la aplicación de la doctrina de la compensación de culpas, para rebajar la cuantía a resarcir por parte del empresario, en los supuestos de responsabilidad civil, en numerosos pronunciamientos judiciales<sup>14</sup>. La doctrina jurisprudencial sentada al efecto parte de la tesis contenida en los artículos 1101 y 1902 del C.C, que infiere la obligación a todo aquel que cause un daño a otro a repararlo, si bien es preciso advertir ciertas especificidades en el ámbito laboral, amén de la falta de baremo legalmente aplicable al efecto, por lo que la indemnización que se establezca al respecto deberá ser adecuada, proporcionada y suficiente para la reparación íntegra de los daños y perjuicios causados, que se deriven del accidente de trabajo sufrido por el trabajador. Ahora bien, lo expresado es fruto del supuesto de hecho en los que no hay culpa del trabajador y no es posible la minoración de la cantidad a resarcir. Cuando esto se produce por imprudencia del trabajador o conducta negligente de este, es cuando se dan las circunstancias para que opere la compensación de la culpa, ya que conforme a lo dispuesto en el artículo 15.4 de la L.P.R.L, se establece que la efectividad de las medidas preventivas deben prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Esta es la base y justificación de la no exoneración de responsabilidad del empresario, cuando concurre imprudencia del trabajador de este tipo y por lo tanto distinta de la imprudencia temeraria. La jurisprudencia lo que plantea es como se relaciona la negligencia del propio accidentado, con la culpabilidad que se pueda atribuir al empresario y su consiguiente responsabilidad. Aplica la doctrina jurisprudencial un tratamiento diferenciado, cuando lo que se dilucida es la responsabilidad civil del empresario y el recargo de las prestaciones, operando negligencia del trabajador accidentado. Así es que, la conducta negligente de la propia víctima, exonera del recargo al empresario cuando se rompe el nexo causal entre infracción y evento dañoso<sup>15</sup>, llegándose a la conclusión en estos casos que el accidente ocurre, no por infracción de normas de seguridad, sino por imprudencia del trabajador. Es decir, prepondera la conducta del trabajador sobre la del propio empresario, cuando aquella es más relevante en el acaecimiento del daño que ésta. Cuando la incidencia de ambas circunstancias, las del trabajador y la del empresario aparecen con una incidencia intermedia<sup>16</sup>, no preponderando en cualquier caso una sobre otra, se da el supuesto de la compensación de culpas, que para el caso del recargo consistirá en graduar a la baja el importe del porcentaje aplicable sobre la base. Para el caso de la responsabilidad civil, la cuestión es más laxa para el propio trabajador, en cuanto que la responsabilidad se objetiviza, desconectándose de la culpa.

---

<sup>14</sup> Sentencia Tribunal Supremo de 2 de octubre de 2000, que ha creado una importantísima jurisprudencia al respecto.

<sup>15</sup> Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 21 de febrero de 1995.

<sup>16</sup> Sentencia Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 30 de julio de 1993.

***3.5.2. Responsabilidad indemnizatoria asumida por el trabajador que no es el destinatario del deber de protección que corresponde con carácter general al empresario.***

Es el artículo 1903 del C.C el que resuelve en principio la cuestión. El precepto se refiere a la responsabilidad extracontractual derivada del artículo 1902 del C.C, en cuanto que no se responde sólo de los actos y omisiones propios, sino por los de aquellas personas por los que se deba responder, siendo de aplicación al efecto el párrafo 4º del artículo 1903, que hace responsable a los empresarios por los actos de las personas que tuviera empleadas y que fueran realizados con ocasión de sus funciones<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> En este caso es posible sin duda la acción de regreso del empresario contra el empleado, conforme a las previsiones contenidas en los artículos 1904 del Código Civil y artículo 14.4 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales.