

N. 42392
R. 40980

VIII CONGRESO DE GERENCIA DE RIESGOS Y SEGUROS INDUSTRIALES

-CEGERS 96-

MADRID, 4-5 DE MARZO DE 1996

I N E S E



**ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA
RESPONSABILIDAD CIVIL GENERAL
DE LA EMPRESA**

**Por: D. Antonio Zurita Romero
Asesor Jurídico. FREMAP**

ASPECTOS FUNDAMENTALES DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL GENERAL DE LA EMPRESA : LEY 31/95 DE 8 DE NOVIEMBRE DE PREVENCION DE RIESGOS LABORALES

=====

El análisis de la responsabilidad empresarial en esta materia, nos va a obligar a centrarnos fundamentalmente en el artículo 42 de la recién nacida Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sin embargo y antes de entrar en los pormenores de esta norma quisiera apuntar una serie de principios que desde mi punto de vista la informan, la han configurado y desde luego obligan a aplicarla en una determinada dirección, a saber :

- ♦ De esta Ley en principio puede decirse que su contenido no regula nada que no estuviese ya en nuestro ordenamiento jurídico, pero como se indica en la exposición de motivos, era preciso "poner término a la falta de visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales, propia de la dispersión de la normativa vigente, fruto de la acumulación en el tiempo de normas de diverso rango y orientación y desde luego bastante anteriores a nuestra Constitución....."
- ♦ Con ella se pretende crear una auténtica cultura de la prevención, mediante la mejora de la educación preventiva en todos los niveles educativos, involucrando a la sociedad en su conjunto.
- ♦ La Constitución Española establece la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo y al mismo tiempo pregona el derecho a la protección de la salud (artículo 40, punto 2 y 43 punto 1) y por otra parte, el artículo 15 de nuestra Ley fundamental establece el derecho a la "integridad física" por lo que tenemos en primer lugar un mandato constitucional a los poderes públicos para que a través de las disposiciones legislativas precisas se consiga el cumplimiento de este derecho y al mismo tiempo hay que tener en cuenta que lo previsto en el artículo 15 es un derecho fundamental del título primero y por tanto el bien jurídico que se protege goza del mismo rango y precisa de idéntica tutela.

Al mismo tiempo y como consecuencia de nuestra incorporación a la Unión Europea, es preciso armonizar nuestra legislación a los principios rectores que manan de la misma, y es consecuencia de estos principios la creación de una normativa única sobre protección de la salud en el trabajo. De las Directivas emanadas de la Unión Europea la de mayor transcendencia es la denominada Directiva marco (89/391/CEE) y realmente nuestra Ley de Prevención de Riesgos Laborales no es más que la transposición a nuestro derecho positivo de aquella; de ahí que cuando dije antes, que realmente esta norma no nos trae nada nuevo es sólo cierto en apariencia, si nos trae un nuevo enfoque de las obligaciones preventivas y sobre todo, una acentuación de las obligaciones empresariales, que en principio y de una lectura rápida de la Ley da la sensación de que impone nuevas y excesivas obligaciones.

- ♦ Entiendo que es una ley de "futuro" , es decir, que se irá implantando a lo largo del tiempo pues va a necesitar de un amplio y complejo desarrollo reglamentario.
- ♦ Tiene como una de sus novedades mas importantes el que se aplicará también, dentro del ámbito de las Administraciones Públicas, con lo que se confirma su universalidad, puesto que es de aplicación a todas las empresas, sin distinción de actividad ni volumen, gozando de los derechos contenidos en la misma de carácter de básicos, pudiendo y debiendo desarrollarse de forma más amplia con la negociación colectiva, como indica la propia norma.

Después de hacer mención a estas notas que entiendo la han configurado, quiero pasar a exponer de forma genérica, las obligaciones empresariales que contiene sin ceñirme estrictamente a su articulado sino intentando transmitir una visión de conjunto y podemos empezar con la primordial :

- ✓ EVALUACION DE LA PREVENCION, que deberá ser continua y tendrá controles periódicos, fundamentalmente cuando se produzcan modificaciones de entidad en el proceso productivo.
- ✓ PLANIFICACION DE LA PREVENCION, buscando como dice la Ley, que ésta sea un conjunto coherente que integre en ella, la técnica, la organización del trabajo, de las condiciones del mismo, de las relaciones sociales, etc.....
- ✓ ORGANIZACION DE LA ACCION PREVENTIVA, que comprenderá :
 - Designación de los trabajadores encargados de ella y de los Delegados de Prevención. Teniendo en cuenta, que todos gozarán de las garantías personales suficientes para ejercer su función con independencia e imparcialidad.
 - Designar los Servicios de Prevención, aquí aparece una novedad, puesto que se prevé la posibilidad de que estos sean prestados por empresas especializadas ajenas a la propia patronal.
 - Designar los trabajadores específicos para emergencias, como Primeros Auxilios, Incendios, etc., apareciendo en este tipo de situaciones el derecho de consulta.
 - Constituir los Comités de Seguridad y Salud, que en la norma obliga a ser pluridisciplinarios, es decir que se deberán integrar en ella, todos los sectores de la empresa.
- ✓ COORDINACION
- ✓ DOCUMENTACION

Junto a estas obligaciones generales, la empresa tiene una serie de deberes específicos para con los trabajadores y que podemos resumir en :

- * INFORMACION : A la empresa se le va a exigir que esté al día en lo referente a la Seguridad e Higiene de su proceso productivo y esta información deberá transmitirla a sus trabajadores con puestos de riesgo en todo momento mediante instrucciones e informe.
- * FORMACION : En todo puesto peligroso el trabajador deberá estar formado para poder realizarlo, sin riesgo o con este atenuado.
- * VIGILANCIA DE LA SALUD : Aparece como novedad el principio general de que el trabajador puede no someterse a los controles periódicos siempre que no sean de las situaciones excepcionales que contempla la propia ley.
- * ADECUACION AL PUESTO DE TRABAJO PELIGROSO : Para estos supuestos los trabajadores designados habrán de ser contemplados teniendo en cuenta sus características individuales.
- * PROTECCION A LA MATERNIDAD
- * PROTECCION A LOS MENORES

Indicadas las obligaciones empresariales, ¿que se puede decir de la otra parte, sobre la que índice la Ley?, es decir que obligaciones impone ésta a los trabajadores. Desde mi punto de vista sólo una : la recogida en el artículo 29 y que en realidad es la formulación a sensu contrario de su auténtico derecho, es decir, el trabajador sólo tiene la obligación de **velar por su propia seguridad**, y el resto del artículo no es más que una descripción del modo de alcanzar ésto.

Creo que estamos ante una auténtica novedad en el planteamiento que hace esta Ley para conseguir involucrar a todas las partes, dado que por un lado facilita al empresario el cumplimiento de sus obligaciones al poder exigir a los trabajadores una colaboración específica y dándole el instrumento sancionar para ello, por si fuese menester. (Punto 3 del artículo 29). Dado que el trabajador deberá aceptar la formación, la información, el uso de los elementos personales de protección, etc., sin que en el ejercicio de su derecho a la salud y seguridad puede rehusar estas medidas; y por otro lado, el trabajador al cumplir con su obligación, no hace sino conseguir lo mejor para él, cumpliendo en definitiva con ese deber genérico de cooperación que es otro de los fines que persigue la Ley para integrar a todas las partes interesadas en la implantación de estos principios.

Pasa ahora a intentar desarrollar una análisis del artículo 42 de esta Ley, que es el que en definitiva establece las consecuencias del incumplimiento de lo dicho hasta aquí. Como les decía al principio esta norma contempla tres tipos de responsabilidades para el

supuesto de incumplimiento por parte de las empresas de sus obligaciones en materia de seguridad e higiene y que son las mismas que teníamos antes : responsabilidad administrativa, penal y civil por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

La Ley 31/95, considera como único sujeto pasivo de las infracciones administrativas en materia de seguridad e higiene en el trabajo al empresario y en consecuencia es el único que puede recibir sanciones de este tipo.

En este sentido, el artículo 14 de esta Ley establece una serie de derechos de los trabajadores y al mismo tiempo los deberes empresariales, con la consecuencia jurídica de que si no cumple será declarado responsable con todas las repercusiones que ello conlleva y en este sentido, el punto 4 de este artículo nos da la pauta cuando dice : "las obligaciones de los trabajadores contenida en esta Ley, las atribuciones de funciones en materia de protección y prevención....., no exime al empresario del cumplimiento de su deber en esta materia".

Es pues en este apartado, donde se plasma positivamente la responsabilidad administrativa única para el supuesto de incumplimiento.

Las consecuencias fundamentales de estas infracciones consiste en sanciones pecuniarias y multas y el recargo de prestaciones, pero la cuestión mas importante que se establece en este artículo 42 con respecto a la responsabilidad administrativa es el supuesto de compatibilidad de ésta con las de índole penal y/o civil.

Así el apartado 3 del artículo 42 indica que : "la responsabilidad administrativa que se deriven del procedimiento sancionar serán compatibles con las indemnizaciones por daños y perjuicios causados y con el recargo de prestaciones económicas del sistema.....".

Esta compatibilidad no modifica nada el contenido de la normativa anterior, puesto que la compatibilidad del recargo con el resto de las responsabilidades dimanantes del incumplimiento ya estaba contemplado en el artículo 93 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1974, hoy contenido en el artículo 123 del nuevo texto refundido.

Se ha discutido mucho sobre esta compatibilidad, ya que si se piensa que el recargo es una sanción nos encontraríamos ante una doble sanción administrativa que iría en contra del principio non bis in idem, implícito en nuestra Constitución, positivizado en parte en la Ley de Sanciones del Orden Social y recogido en el punto 4 de este artículo; y por otra parte, si es sólo un incremento de prestación su compatibilidad con la responsabilidad civil daría lugar a un enriquecimiento injusto si ambas indemnizaciones no son consideradas en su conjunto.

Pero la duda que esta Ley introduce es si el recargo de prestaciones puede ser objeto de seguro en contra de lo que venía siendo dada la redacción del punto 5, del artículo 15, ya que esta norma regula dentro de la **acción preventiva** la opción concertar operaciones de seguro que tengan como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, sin distinguir a estos efectos el supuesto de recargo, por lo que podría pensar que al no decirlo permite su aseguramiento.

Entiendo que esta interpretación según los últimos estudios efectuados al amparo de la tramitación de la Ley por el Parlamento no puede ser aceptada teniendo en cuenta no sólo los criterios históricos (el aseguramiento se prohíbe desde el año 1923) sino porqué a través del tramite parlamentario como he indicado, se deja bien a las claras que el hecho de no introducir en la Ley 31/95, la prohibición del aseguramiento del recargo de prestaciones fue debido al intento de evitar reiteraciones innecesarias, teniendo en cuenta la redacción tajante y precisa del artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido de 1994.

Por otro lado, y aunque el contenido del recargo no se integra en la Caja del Estado sino que va directamente al beneficiario (trabajador) no por ello deja de gozar del carácter de sanción que lo envuelve, y es en este sentido como es más entendido por la jurisprudencia sobre todo con las matizaciones que hace unos años se viene observando en la misma y que mas adelante indicaré.

El artículo 42 también recoge situaciones especiales como son la declaración de responsabilidad solidaria entre la empresa principal y los contratistas y subcontratistas a que se refiere el punto 3 del artículo 24 de la Ley, en consonancia con lo ya previsto en la Ley 8/88 de Infracciones en el Orden Social, es decir, matizando aquellas situaciones en que dicha responsabilidad solidaria que había eliminado el Estatuto de los Trabajadores vuelve a aparecer, pero teniendo en cuenta que las situaciones innumerables en que podría presentarse esta imputación directa habían indicado al legislador las situaciones de injusticia que habían producido, de ahí, que, se establezcan tres condiciones básicas para que la responsabilidad sea declarada sobre la empresa principal, como son que la contrata esté vigente, que la infracción se cometa dentro del centro de trabajo de la principal y que el incumplimiento de esta Ley sea llevado a cabo en virtud de la inobservación del deber de vigilancia de aquella.

Al mismo tiempo en este mismo punto se regula la responsabilidad de la empresa de trabajo temporal, situación novedosa en nuestro ordenamiento jurídico, puesto que nace a la luz por Ley 14/1994, y que impone la responsabilidad en principio a la empresa usuaria.

La doctrina emanada por sentencia del Tribunal Constitucional aceptando el amparo solicitado por una empresa en que siendo absuelta en la vía contenciosa administrativa sin embargo, esta absolución le llega tarde puesto que había sido condenada en la jurisdicción de lo social, con lo que se pone de manifiesto que las responsabilidades que dimanar de la infracción de normas de seguridad e higiene en el trabajo, puede ser contempladas por cuatro jurisdicciones distintas, administrativa, civil, penal y contencioso-administrativa, sin que ninguna tenga sobre otras autoridad o prevalencia, dando lugar en ocasiones a, como en el caso de autos, sentencias contradictorias, y el punto 5 del artículo 42 viene a

ser un intento de evitar en lo posible este tipo de situaciones, pero desde mi punto de vista no lo logra.

- De la responsabilidad civil, con mucho mayor amplitud y criterio que el mío va a ser objeto de una ponencia especial, por lo que únicamente quiero indicar que la misma puede ser exigida bien a través del artículo 1.101 y siguientes del Código Civil y a través del artículo 1902 y 1903 del mismo Texto legal, sin olvidar que en base a lo previsto en nuestro ordenamiento jurídico esta responsabilidad puede ser satisfecha a través de la jurisdicción penal a través del señalamiento de indemnizaciones a la persona declarada responsable penalmente y en este caso este resarcimiento por la vía penal de los daños y perjuicios excluye la exigencia de responsabilidad civil independiente.

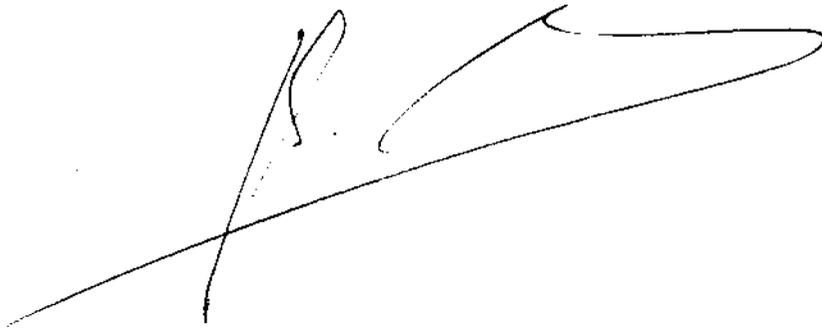
- Por último indicarles que las responsabilidades penales, en la actualidad, y como ustedes saben y por poco tiempo se exigen a través de los artículos 427, 499 bis, 348 bis, 565 y 586 del Código Penal. De entre estas normas se puede decir que las únicas que se han usado son las del 565 y 586, puesto que las condiciones requeridas por las demás hacían casi imposible su aplicación directa.

Como les indiqué anteriormente, quisiera para terminar hacerles llegar la impresión que tengo de que esta Ley de tan reciente publicación está sin embargo siendo aplicada desde hace mucho tiempo, basándome en lo que también les he dicho de que en realidad no nos trae nada nuevo, pero sí ya nos había llegado las directrices fundamentales y era del conocimiento general del por donde tenía que ir la legislación que se publicara, junto con las modificaciones legislativas habidas en un corto espacio de tiempo, 20 años, que han influido, como no podía ser de otra manera a la hora de interpretar estas normas.

Y así, les puede indicar que desde hace unos años el carácter sancionador del recargo está siendo analizado por la jurisprudencia como una norma de auténticos rasgos punitivos, es decir, se viene aplicando con carácter restrictivo y de una manera estricta y de acuerdo con el principio general que para este tipo de norma establece nuestro Código Civil, de forma que, es preciso acreditar de una manera plena y sin duda que la infracción de la norma de seguridad e higiene en el trabajo, la causa de la producción del accidente para que el recargo sea impuesto.

Por otra parte, hay ya suficientes ejemplos de la tesis de que "la existencia de la imprudencia profesional elimina la existencia del recargo", es más en alguna ocasión, ya se establece que el cometido de la empresa concluye con dar las órdenes precisas y establecer las necesarias medidas de seguridad, siendo a partir de ese momento responsabilidad del trabajador el actuar adecuadamente, puesto que la permanente vigilancia del personal a estos efectos excede de la obligación empresarial impuesta en las normas. Esta apreciación ha de ser acogida con la suficiente prudencia, puesto que para que se llegue a una resolución en que exista atribución de responsabilidad al trabajador o se le deniegue un presunto derecho a una superior indemnización, precisa de un análisis exhaustivo del cumplimiento por parte de la empresa de todas y cada una de sus obligaciones, y teniendo en cuenta la amplitud de las mismas, nos dice que van a ser supuestos realmente excepcionales.

En este sentido también se van observando resoluciones en las que los tribunales no son proclives a imputar directamente la responsabilidad solidaria al contratista principal, ya que la dificultad de establecer con carácter fijo y determinante la responsabilidad de la principal de una manera automática daría lugar a sanciones injustas de ahí la matización que efectuó la Ley 8/88 y que recoge la Ley 31/95, pero incluso con esta positivización aunque sea matizada algún tribunal se ha atrevido a ponerla en duda porque entiende que al faltar el dato básico que constituye la raíz de este tipo de reclamación, cual es la relación de dependencia de esta con los trabajadores de la contratista o subcontratista, no se da el binomio fundamental y previo, cual es el de autoridad-responsabilidad.

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes. The signature is positioned in the center of the page, below the main text block.