

# DL

## LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: UNA PROSPECTIVA GENERAL EN EL CONTEXTO DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL\*

Juan Carlos García Quiñones\*  
Universidad Complutense de Madrid

**SUMARIO:** I. INTRODUCCIÓN. II. EL MARCO NORMATIVO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. II.1. Regulación a nivel constitucional. II.2. Regulación a nivel legal. II.3. Tratamiento en la negociación colectiva. III. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (I): EL EMPRESARIO. III.1. Las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo. III.2. El principio de coordinación interempresarial. IV. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (II): EL TRABAJADOR. IV.1. Las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. IV.2. La consulta y la participación de los trabajadores y de sus representantes. IV.3. Los trabajadores temporales y la seguridad y salud en el trabajo: mención especial a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). V. EL RÉGIMEN DE RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES EN EL CONTEXTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. V.1. La responsabilidad penal. V.2. La responsabilidad administrativa. V.3. La responsabilidad civil. V.4. La responsabilidad en la dinámica del contrato laboral. V.5. Otras responsabilidades en materia de Seguridad Social: referencia especial al recargo de prestaciones. VI. VALORACIÓN CONCLUSIVA. 7. BIBLIOGRAFÍA.

---

### RESUMEN

La seguridad y salud en el trabajo constituye una materia de regulación recurrente en cualquier sistema de Derecho comparado. El ordenamiento jurídico español no supone ninguna excepción en este sentido. Las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo han sido objetivo preferente de atención legislativa durante los últimos años, como tendrá ocasión

---

\* El presente estudio se corresponde con la Ponencia impartida en el marco del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo, organizado por la Università Ca Foscari de Venecia, con el tema "Sicurezza sul lavoro: prime riflessioni a tre anni dalla riforma", celebrado en Venecia el 24 de junio de 2011.

\*Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

de constatare con el análisis del marco normativo. Sin embargo, contemporáneamente, se ha evidenciado un compromiso escaso con la defensa del trabajador, desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, durante las distintas reformas habidas en un buen número de materias relacionadas con el Derecho de Trabajo. Por otra parte, el estudio de una temática tan amplia como el sistema español de seguridad y salud en el trabajo, concentrado en un artículo doctrinal de extensión necesariamente reducida, exige adoptar una sistemática previa, seleccionando los elementos claves. Elección que sustentamos en base a tres apartados principales: a) El estado de regulación del marco normativo vigente actualmente; b) El papel diferenciado que asumen, respectivamente, empresario y trabajador, como sujetos principales vinculados por el contrato de trabajo; y c) El régimen de responsabilidades empresariales, en sus distintas acepciones, penal, administrativa, civil, laboral y de Seguridad Social -recargo de prestaciones-. Como tendrá ocasión de argumentarse, el ordenamiento jurídico español, pese a los esfuerzos realizados en la regulación de la seguridad y salud en el trabajo, carece todavía hoy de una proyección integral sobre la materia en el conjunto de la normativa laboral. Una contradicción que debe conciliarse obligatoriamente con la observancia de un principio básico, ninguna sociedad moderna puede asumir con naturalidad, con complacencia, con pasividad o con resignación, ni el deterioro de la salud de los trabajadores, ni la pérdida de vidas humanas en los lugares de trabajo.

---

## I. INTRODUCCIÓN

La seguridad y salud en el trabajo constituye una materia de regulación recurrente en cualquier sistema de Derecho comparado. El ordenamiento jurídico español no supone ninguna excepción en este sentido. A partir de esa premisa, nos proponemos elaborar una prospectiva general sobre su estado actual de desarrollo, subrayando aquellos elementos significativos que puedan resultar de interés, también, para los estudiosos de otros modelos nacionales. No se busca tanto una composición descriptiva del ordenamiento español, presupuesto éste inexcusable, cuanto extraer mediante su análisis jurídico consecuencias válidas para una eventual aplicación -o para su contraste- con otros sistemas cercanos, en bastantes ocasiones, sobre la base de una realidad caracterizada por problemas comunes.

Siempre con la perspectiva del supuesto español, las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo han sido objetivo preferente de atención legislativa durante los últimos años, como tendrá ocasión de constatare con el análisis del marco normativo. Reflejo evidente de una concienciación progresiva, sensible con los efectos gravosos que puede tener en ámbitos esenciales de la persona, como la seguridad y la salud, esa tradicional subordinación del trabajador frente al empresario, dentro de la dinámica que impone la relación laboral. No puede decirse que el legislador se haya mostrado en esta cuestión displicente, o peor todavía, indiferente.

Sin embargo, contemporáneamente, ha evidenciado un compromiso escaso con la defensa del trabajador, desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, durante las distintas reformas habidas en un buen número de materias relacionadas con el Derecho de Trabajo. Sin ir más lejos, aquellas previsiones vinculadas con la modificación del régimen jurídico aplicable al despido improcedente sin causa, mediante una reducción progresiva de los derechos del trabajador para ese supuesto de extinción de la relación laboral, con el consiguiente reforzamiento del poder empresarial durante toda la vigencia del contrato de trabajo. Aspecto, este último, si cabe más trascendente, aunque en ocasiones venga silenciado.

En efecto, si se analizan las últimas reformas legales en materia laboral, por ejemplo, la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, se constata la poca -por no decir nula- incidencia que ha tenido la preservación, o la mejora, de la

seguridad y salud en el trabajo. Más bien pudiera afirmarse lo contrario, si se considera la ampliación del ámbito de actuación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Y ello, no tanto por una animadversión predeterminada hacia aquellas cuestiones vinculadas con la prevención de riesgos laborales, cuanto por una opción de política legislativa claramente orientada a estimular la creación de empleo mediante una apuesta por la flexibilización, precarizando los derechos laborales para el trabajador, en correspondencia con el reforzamiento del poder empresarial dentro de la dinámica del contrato de trabajo. Conclusión similar que puede predicarse también, más recientemente, respecto del Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Esa falta de coherencia legislativa, constatable empíricamente mediante una retrospectiva histórica reciente, explica que el aumento significativo de regulación específica sobre cuestiones vinculadas con la seguridad y salud en el trabajo no ha ido acompañado, paradójicamente, por una disminución significativa en las cifras de siniestralidad laboral, bastante más elevadas de lo que sería razonable en términos de convergencia con la tasa media de accidentes laborales a nivel de la Unión Europea; y con niveles infinitamente superiores a lo deseable desde una posición comprometida y sensible con la seguridad y salud en el trabajo.

No sin razón, de manera un poco simplificada pero muy descriptiva, el volumen tan amplio de accidentes de trabajo se ha identificado con una carencia de aplicación efectiva del derecho de los trabajadores a la salud laboral<sup>1</sup>. Y en esa lógica también, la doctrina coincide en apuntar hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales, respecto a la protección de la salud en el medio ambiente de trabajo<sup>2</sup>. De este modo, se toma conciencia de que una visión realista sobre el estado actual de la salud laboral en España requiere un análisis considerando la complejidad de las causas, como presupuesto para proponer políticas adecuadas a la dimensión de los problemas que se plantean<sup>3</sup>.

El resultado descrito está condicionado por la interdependencia de la normativa laboral. Su estructuración sistemática, necesaria para ordenar adecuadamente las normas que regulan cada materia, debería conjugarse en este caso con una protección amplia sobre seguridad y salud en el trabajo, mediante una sensibilización adecuada desde la totalidad de la regulación laboral. Solución todavía muy lejana, cuando menos con el referente del ordenamiento español. El elemento clave que pudiera explicar semejante insatisfacción es la falta de empatía respecto de la seguridad y salud en el trabajo por bastantes medidas laborales implementadas en épocas relativamente recientes –algunas muy próximas en el tiempo-, sin una vinculación cuando menos “nominal” con la materia, pero con efectos evidentes sobre la misma. Expresado de un modo más directo, las concesiones del legislador en términos de flexibilidad –pudiera decirse precariedad, en tanto que anverso y reverso de la misma moneda-, sobre cuestiones ajenas en principio al ámbito de seguridad y salud en el trabajo, tienen consecuencias negativas respecto de los accidentes laborales.

En un contexto de actuación combinada de oferta y demanda en el mercado laboral, con fuerte crecimiento de la demanda de puestos de trabajo en paralelo con una contracción intensa

---

<sup>1</sup> En este sentido, véase LILLO PÉREZ, E., “Accidentes de trabajo: carencia de aplicación efectiva del derecho de los trabajadores a la salud laboral”, *Gaceta Sindical*, núm. 10, 2008, págs. 85 y ss.

<sup>2</sup> A este respecto, véase MONEREO PÉREZ, J. L., “Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental”, *Relaciones Laborales*, Vol. I, 2009, págs. 481 y ss.

<sup>3</sup> En este sentido, véase CASTILLO, J. J. y LÓPEZ CALLE, P., “La salud laboral en España hoy: analizar las causas complejas, para proponer políticas adecuadas”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 60, 2007, págs. 149 y ss.

en la oferta, el acceso a un puesto de trabajo acaba percibiéndose casi como un bien absoluto en sí mismo, dejando en lugar secundario las condiciones inherentes al trabajo a desempeñar, y consecuentemente también, aquellas que tienen una derivación directa o indirecta con la seguridad y salud del trabajador. Una ecuación que se traduce en niveles altos de desempleo. En efecto, no puede obviarse la actual situación económica en España, con tasas de desocupación por encima del 20 por 100 para la población activa en general. Porcentaje que alcanza el 40 por 100 respecto de un colectivo particularmente vulnerable, como son los jóvenes menores de 25 años.

De otro lado, la imposición de sanciones de etiología básicamente económica ha suscitado un debate doctrinal, por ejemplo, con ocasión del recargo de prestaciones, bajo esa lógica de implicar activamente al empresario para que el accidente de trabajo no suceda, de forma que, si acontece como consecuencia de un incumplimiento empresarial por falta de medidas de seguridad, se proyectan sobre el empleador efectos gravosos importantes. Hipótesis que pudiera comprometer incluso, a futuro, la propia continuidad de la empresa, lastrando su viabilidad o condicionando su desaparición, en función de circunstancias como la dimensión de la misma o la gravedad del incumplimiento empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo. Variables todas que evidencian esa dificultad para encontrar un equilibrio que concilie un grado de coerción elevado, en términos de exigencia y efectividad, coherente con la importancia de los intereses en juego vinculados con la seguridad y la salud del trabajador, de un lado, junto con la propia pervivencia de la empresa, de otro lado.

Máxime, si se consideran algunos elementos singulares del modelo español, por ejemplo, la dimensión de las empresas que conforman el tejido empresarial en España, mayoritariamente pequeñas o medianas, con la consiguiente limitación para afrontar una eventual sanción económica cuantiosa. Las particularidades inherentes a cada coyuntura económica no debieran condicionar una determinada opción de política legislativa en materia de seguridad y salud en el trabajo, sobre todo, si se utilizan para tratar de impulsar a la baja los efectos de una previsión coercitiva concreta. Pero, desde una óptica realista, parece difícil que el legislador pueda sus- traerse a semejante influencia.

Por otra parte, el estudio de una temática tan amplia como el sistema español de seguridad y salud en el trabajo, concentrado en un artículo doctrinal de extensión necesariamente reducida, exige adoptar una sistemática previa, seleccionando los elementos claves. Elección que sustentamos en base a tres apartados principales: a) El estado de regulación del marco normativo vigente actualmente; b) El papel diferenciado que asumen, respectivamente, empresario y trabajador, como sujetos principales vinculados por el contrato de trabajo; y c) El régimen de responsabilidades empresariales, en sus distintas acepciones, penal, administrativa, civil, laboral y de Seguridad Social –recargo de prestaciones.

Selección que ofrece una panorámica bastante completa de las cuestiones principales que caracterizan el modelo español. Por más que suponga una renuncia al tratamiento pormenorizado de otros temas relacionados directamente con nuestro objeto de estudio, sin duda trascendentes, como la prevención de riesgos en el sector público<sup>4</sup>, incluida la adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado con las últimas reformas legales<sup>5</sup>, junto con la consideración de la responsabilidad patrimonial de la Ad-

---

<sup>4</sup> Sobre este particular, véase SALA FRANCO, T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, 7ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, págs. 339 y ss.

<sup>5</sup> En este sentido, véase BLASCO LAHOZ, J. F., “La adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado consecuencia del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero”, *Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros (CEF)*, núm. 328, 2010, págs. 139 y ss.

ministración<sup>6</sup>; o la prevención de riesgos respecto de los trabajadores por cuenta propia, según lo dispuesto en la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA)<sup>7</sup>, con una referencia especial a los derechos y deberes en materia de seguridad y salud laboral<sup>8</sup>.

Conscientes también del interés que suscita la regulación de la seguridad y salud en el trabajo mediante enfoques novedosos, acordes con exigencias propias de los tiempos actuales. Por ejemplo, desde una perspectiva de género<sup>9</sup>, con una derivación muy importante en orden al acoso moral, discriminatorio y sexual en el empleo<sup>10</sup>, en tanto la normativa sobre igualdad y sobre prevención de riesgos laborales no permiten exonerar al empresario de su responsabilidad por el mero hecho del desconocimiento de la situación de acoso horizontal entre compañeros, una vez que –bien que con límites– el empresario tiene el deber de conocerlo y evitarlo, como ha tenido ocasión de afirmar el Tribunal Supremo (Sentencia de 15 de diciembre de 2008)<sup>11</sup>; desde una perspectiva jurídico-preventiva del suicidio como accidente de trabajo, en el contexto de la crisis económica y los riesgos psicosociales<sup>12</sup>; por su integración en el ámbito de la responsabilidad social de la empresa<sup>13</sup>; o por su vinculación con el fenómeno de la descentralización productiva<sup>14</sup>.

---

<sup>6</sup> A este respecto, véase SÁEZ LARA, C., “Responsabilidad patrimonial de la Administración y derecho a la seguridad y a la protección de la salud en el trabajo de los empleados públicos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Civitas, núm. 145, 2010, págs. 55 y ss.

<sup>7</sup> En este sentido, véase BALLESTER PASTOR, I., “La prevención de riesgos del trabajador por cuenta propia en la Ley del Estatuto del trabajo autónomo: situación actual y cuestiones pendientes (Segunda parte)”, *Tribuna Social*, núm. 221, 2009, págs. 14 y ss.

<sup>8</sup> En relación con esta materia, véase PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., “El derecho de los trabajadores autónomos a la seguridad y salud en su trabajo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 40, 2007, págs. 9 y ss.; GONZÁLEZ DÍAZ, F. A., “El Régimen Profesional del Trabajador Autónomo: Especial referencia a los derechos y deberes en seguridad y salud laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Civitas, núm. 144, 2009, págs. 909 y ss.; LOZANO LARES, F., “La protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores autónomos”, *Documentación Laboral*, núm. 83, 2008, págs. 209 y ss.; MARTÍNEZ BARROSO, M. R., “Prevención de riesgos laborales y sistema de responsabilidad por accidente en el trabajo autónomo”, *Revista de Derecho Social*, núm. 43, 2008, págs. 119 y ss.

<sup>9</sup> Desde esta orientación, véase MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., “El derecho de las mujeres trabajadoras a la seguridad y salud en el trabajo. Un estudio desde la perspectiva de género”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Civitas, núm. 137, 2008, págs. 115 y ss.; FERRADANS CARAMÉS, C., “Género y prevención de riesgos laborales”, *Revista de Derecho Social*, núm. 53, 2011, págs. 145 y ss.

<sup>10</sup> En este sentido, véase MONEREO PÉREZ, J. L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á., “El derecho a la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género. Acoso moral, discriminatorio y sexual en el empleo”, *VV. AA.: Género y Derechos Fundamentales*, Dir. y Coord. C. Monereo Atienza y J. L. Monereo Pérez, Comares, Granada, 2010, págs. 411 y ss.; RODRÍGUEZ PÉREZ, M. C., “Accidente de trabajo y enfermedad profesional: aproximación desde la perspectiva de los riesgos psicosociales, en especial, el acoso laboral”, *Revista de Trabajo y Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros*, núm. 319, 2009, págs. 3 y ss.

<sup>11</sup> Sobre la doctrina que expresa esta Sentencia, véase GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., “El acoso en el trabajo: límites de los deberes empresariales de protección y responsabilidades solidarias (Comentario a la STS 15 diciembre de 2008, recurso 178/2008)”, *Relaciones Laborales*, Vol. II, 2009, págs. 843 y ss.

<sup>12</sup> En este sentido, véase GARCÍA GONZÁLEZ, G., “Crisis económica y riesgos psicosociales: el suicidio como accidente de trabajo. Perspectiva jurídico-preventiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 50, 2010, págs. 127-150.

<sup>13</sup> A este respecto, véase MONTERO SIMÓ, M. J., ARAQUE PADILLA, R. A. y REY PINO, J. M., “La seguridad y salud en el trabajo en el marco de la responsabilidad social de la empresa”, *Revista de Fomento Social*, núm. 62, 2007, págs. 199-216. Para un estudio monográfico sobre el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en el ámbito de la responsabilidad social empresarial, véase también PERÁN QUESADA, S., *La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales*, Comares, Granada, 2010, págs. 1 y ss.

<sup>14</sup> En este sentido, véase ESCUDERO PRIETO, A., *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, Editorial Reus, Madrid, 2009, págs. 11 y ss.

También, desde una caracterización subjetiva, con relación a los trabajadores especialmente sensibles, por referencia a los trabajadores menores de edad, las mujeres trabajadoras y los trabajadores discapacitados<sup>15</sup> ; respecto de la prevención de riesgos para la mujer embarazada<sup>16</sup>; los aspectos laborales, de salud laboral y de Seguridad Social para una tipología concreta de trabajadores, como son los empleados del hogar<sup>17</sup>; en atención de las particularidades que incorporan determinadas categorías de accidente de trabajo con sustantividad propia, como el accidente en misión, esto es, el ocurrido durante el cumplimiento de algún cometido profesional encargado por la empresa que requiere un traslado del trabajador fuera del centro de trabajo, con una alteración evidente de las referencias clásicas del tiempo y lugar de trabajo<sup>18</sup> ; o la protección de la salud del trabajador nocturno sometido a un sistema de turnos para la prestación del trabajo, con una repercusión evidente en términos de alteración de su reloj biológico, con las consecuencias perniciosas que de ello se derivan<sup>19</sup> .

En esa tarea selectiva, hemos considerado oportuno soslayar igualmente otras cuestiones más concretas, como las obligaciones de los fabricantes, importadores y suministradores en materia de prevención de riesgos laborales<sup>20</sup> ; el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud por aquellas empresas que desplazan a trabajadores para una prestación de servicios transnacional<sup>21</sup> ; o su aplicación singular entre el colectivo del personal militar<sup>22</sup> .

En el apartado terminológico, debe significarse que la temática relacionada con la seguridad y salud en el trabajo recibe usualmente, en el ordenamiento español, la denominación de prevención de riesgos laborales. Expresión que da título a la norma principal sobre la materia a nivel legal, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, confirmando la lógica “preventiva” del legislador en la configuración de su régimen jurídico.

## II. EL MARCO NORMATIVO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El marco normativo que disciplina la seguridad y salud en el trabajo constituye un referente imprescindible para verificar el grado de compromiso del legislador en cualquier sistema jurídico. Presunción que confirmará o desmentirá después, según qué supuestos, el desarrollo de los argumentos que abordamos en los epígrafes posteriores.

---

<sup>15</sup> Sobre este particular, véase MORENO SOLANA, A., La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 83 y ss.; LÓPEZ AHUMADA, J. E., Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales (Protección jurídico-laboral), Marcial Pons, Madrid, 2010, págs. 17 y ss.

<sup>16</sup> A este respecto, véase GARCÍA VIÑA, J., La prevención de riesgos de la mujer embarazada, Comares, Granada, 2009, págs. 5 y ss.

<sup>17</sup> En este sentido, véase GARCÍA VIÑA, J., Aspectos laborales de salud laboral y de Seguridad Social de los empleados del hogar, Comares, Granada, 2009, págs. 3 y ss.

<sup>18</sup> Sobre esta materia, véase TASCÓN LÓPEZ, R., El accidente de trabajo en misión, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 19 y ss.

<sup>19</sup> En este sentido, véase ODRIOZOLA LANDERAS, A., La protección de la salud del trabajador nocturno a turnos, Universidad del País Vasco, Bilbao, 2008, págs. 19 y ss.

<sup>20</sup> Sobre este particular, véase SALA FRANCO, T., Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, cit., págs. 259-262.

<sup>21</sup> A este respecto, véase FERRÁN CAMAS, R. y MARTÍNEZ ASO, M., “El cumplimiento de la normativa de seguridad y salud por las empresas que desplazan a trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional”, Revista de Derecho Social, núm. 45, 2009, págs. 105 y ss.

<sup>22</sup> En este sentido, véase MORENO MÁRQUEZ, A., “La seguridad y salud laboral del personal militar: principios inspiradores”, Temas Laborales, núm. 83, 2006, págs. 75 y ss.

Para el análisis de la normativa aplicable hemos considerado oportuno hacer un tratamiento individualizado de la regulación existente a nivel constitucional y a nivel legal, así como el tratamiento observado desde la negociación colectiva, en su condición de elementos configuradores del sistema español de seguridad y salud en el trabajo. Cuadro que completan las normas internacionales, por referencia a los Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), significadamente, el Convenio núm. 155, de 22 de junio de 1981, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo<sup>23</sup>; junto con la Estrategia global en materia de Seguridad Social en el Trabajo de la OIT del año 2003; la Carta Social Europea de 1961; y las normas comunitarias, con una mención singular a la Directiva Marco 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

La variedad de normas, de distinto grado jerárquico (internacional, comunitario y convencional), se suma a una diferenciación asimismo en el ámbito aplicativo, general o específico para un determinado sector de actividad. Heterogeneidad que condiciona, sin duda, esa complejidad inherente al marco normativo sobre seguridad y salud en el trabajo<sup>24</sup>. Finalmente, debe hacerse una alusión también a la Estrategia Española de seguridad y salud en el trabajo 2007-2012, como instrumento para establecer el cuadro general de las políticas de prevención de riesgos laborales, a corto, medio y largo plazo, con los objetivos de reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de los niveles de seguridad y salud en el trabajo<sup>25</sup>.

### **II.1. Regulación a nivel constitucional**

La Constitución contiene cinco preceptos que, directa o indirectamente, hacen mención a la prevención de riesgos laborales: a) En su condición de principio rector de la política social y económica, “los poderes públicos... velarán por la seguridad e higiene en el trabajo” (artículo 40.2); b) Por su vinculación con el derecho a la vida y a la integridad física y moral, “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral” (artículo 15); c) Por referencia al derecho a la protección de la salud, “se reconoce el derecho a la protección de la salud” (artículo 43.1); d) Como mandato a los poderes públicos, “competen a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de las medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios” (artículo 43.2); e) Y en su conexión con el derecho a un medio ambiente adecuado, “todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo” (artículo 45.1).

El tratamiento conjunto, a través de los preceptos transcritos, confirma que el trabajador, si bien no tiene reconocido un derecho subjetivo frente al Estado o frente a su empresario a la seguridad y salud laboral, condicionado por tanto al desarrollo que los poderes públicos lleven a cabo respecto de este principio constitucional, sí está amparado sin embargo por la exigencia

---

<sup>22</sup> En este sentido, véase MORENO MÁRQUEZ, A., “La seguridad y salud laboral del personal militar: principios inspiradores”, *Temas Laborales*, núm. 83, 2006, págs. 75 y ss.

<sup>23</sup> A este respecto, véase RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “Promover la seguridad y salud en el medio ambiente de trabajo”, *Relaciones Laborales*, Vol. I, 2009, págs. 133 y ss.

<sup>24</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, cit., pág. 17.

<sup>25</sup> En este sentido, véase SALA FRANCO, T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, cit., págs. 53-56; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., “La representación de los trabajadores en materia de salud laboral”, AA. VV.: *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*, Dirs. F. Valdés Dal-Ré y M. L. Molero Marañón, Ministerio de Trabajo e Inmigración, págs. 198-202; MERCADER UGUINA, J. R. y MORENO SOLANA, A., “Calidad del trabajo y reformas legislativas en materia de seguridad y salud”, *Relaciones Laborales*, Vol. I, 2010, págs. 1145 y ss.

que traslada la Constitución al Estado en relación con una política activa de protección del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>26</sup>.

Premisa reforzada después con la doctrina del Tribunal Constitucional, por ejemplo, cuando refiere que para apreciar la vulneración del artículo 15 de la Constitución, en relación con el derecho a la vida y a la integridad física y moral, no resulta preciso constatar que ha existido una consumación de la lesión de la integridad, concepción que convertiría la tutela constitucional en una protección ineficaz ex post, si no que basta por el contrario la acreditación de un riesgo relevante de forma que la lesión pueda llegar a producirse (Sentencias del Tribunal Constitucional 221/2002, de 25 de noviembre; 62/2007, de 27 de marzo; y 160/2007, de 2 de julio).

## II.2. Regulación a nivel legal

En el nivel de regulación legal, la referencia principal es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Texto no demasiado lejano en el tiempo, cuya aparición se justifica por razones que expresa la misma norma en su Exposición de Motivos, que pueden sistematizarse del siguiente modo: a) Necesidad de desarrollar los preceptos de la Constitución en materia de seguridad y salud laboral; b) Obligación de adecuar la legislación española a las Directivas Comunitarias sobre prevención de riesgos derivados del trabajo, superados ampliamente los plazos de transposición en el momento de publicación de la Ley; c) La observancia de los compromisos internacionales adquiridos con la OIT y con la Carta Social Europea, con una alusión singular al Convenio núm. 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo; d) La conveniencia de unificar la normativa existente con anterioridad, cuya obsolescencia además determinaba en muchos casos su inaplicación en la práctica.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales concentra su foco principal de atención en las relaciones laborales por cuenta ajena, como expresa su artículo 3. Centralidad que no equivale a exclusividad, de modo que regula también las relaciones laborales por cuenta propia de los socios trabajadores; determinadas obligaciones específicas para fabricantes, importadores y suministradores; así como los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos, en complementariedad con lo establecido en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Previsiones que se completan con una descripción de su objeto, contenida en el artículo 2.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando refiere que “la presente ley tiene por objeto 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”. Finalidad que implica: a) La participación institucional de las distintas Administraciones Públicas así como de las organizaciones representativas de trabajadores y empresarios (Capítulo II); b) El establecimiento de obligaciones para empresarios y trabajadores (Capítulo III); c) La asistencia técnica mediante los Sistemas de Prevención (Capítulo IV); d) La consulta y participación de los representantes de los trabajadores (Capítulo V); e) El establecimiento de obligaciones para fabricantes, importadores y suministradores (Capítulo VI); f) La regulación de un sistema de responsabilidades y sanciones para los empresarios que incumplan sus obligaciones (Capítulo VII).

Sin embargo, pese a sus virtudes innegables y a sus buenos propósitos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no ha conseguido eliminar los índices elevados de siniestralidad la-

---

<sup>26</sup> SALA FRANCO, T., Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, cit., pág. 19.

boral. Razón por la cual se dicta la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales<sup>27</sup>, cuya Exposición de Motivos sistematiza las carencias principales advertidas durante los años de vigencia del Texto anterior, que pueden resumirse básicamente en dos. En primer lugar, una falta de integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas, que se constata mediante un cumplimiento más formal que real de las obligaciones legales. Advertida la necesidad de integrar la prevención de riesgos en la gestión empresarial<sup>28</sup>. Y en segundo lugar, la dificultad de adecuación de la normativa de prevención de riesgos laborales a las nuevas formas de organización del trabajo, particularmente, en referencia a las distintas modalidades de subcontratación<sup>29</sup> y al sector de la construcción. Deficiencias a las que podrían sumarse la falta de anticipación a la situación real del mercado de trabajo español en el momento mismo de su promulgación, de manera que, ya entonces, algunos de sus contenidos presuponían elementos de imposible realización<sup>30</sup>. Problemas todos que pretenden solventarse ahora mediante la reforma del marco normativo de prevención de riesgos laborales, junto con un refuerzo de la función de vigilancia y control a cargo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Sector de la construcción que ha merecido también una atención especial por parte de la doctrina científica, considerando sus niveles particularmente elevados de siniestralidad laboral. Por ejemplo, para determinar las obligaciones y responsabilidades del Coordinador de Seguridad y Salud en la ejecución de las obras de construcción<sup>31</sup>; o, en el contexto de la negociación colectiva, mediante un análisis exhaustivo de la regulación de la seguridad y salud laboral que contiene el IV Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, así como respecto de otros convenios colectivos relevantes pertenecientes al citado sector de actividad<sup>32</sup>.

### **II.3. Tratamiento en la negociación colectiva**

El artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales refiere 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, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos<sup>33</sup>”. Precepto que certifica, por tanto, el carácter mínimo de las disposiciones

---

<sup>26</sup> SALA FRANCO, T., Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, cit., pág. 19.

<sup>27</sup> Ley 54/2003, que entró en vigor el 14 de diciembre de 2003 y desarrollada por el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo. Normativa a nivel legal que se completa también con otras leyes referidas a la prevención de riesgos laborales, como la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción; y la Ley 25/2009, de 22 de diciembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicio y su ejercicio.

<sup>28</sup> En este sentido, véase GARRIGUES GIMÉNEZ, A., “El “combinado” Ley omnibus – RD 337/2010: un paso adelante (ma non troppo) para la racionalización de las modalidades de organización técnico-preventiva y la integración de la prevención en la gestión empresarial”, Revista de Derecho Social, núm. 50, 2010, págs. 71 y ss.

<sup>29</sup> Para un estudio monográfico sobre la prevención de riesgos laborales en su conexión con la descentralización productiva, véase ESCUDERO PRIETO, A., Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva, cit., págs. 11 y ss.; LÓPEZ AHUMADA, J. E., “La tutela de la salud laboral en la contratación y subcontratación de obras y servicios”, Documentación Laboral, núm. 78, 2006, págs. 63 y ss.

<sup>30</sup> TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva, Colección Informes y Estudios (Serie Relaciones Laborales), núm. 88, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, pág. 27.

<sup>31</sup> En este sentido, véase VICENTE PALACIO, A., El coordinador de seguridad y salud en la ejecución de las obras de construcción (Obligaciones y responsabilidades), Comares, Granada, 2008, págs. 7 y ss.

<sup>32</sup> A este respecto, véase MENDOZA NAVAS, N. y MORENO MÁRQUEZ, A., La salud laboral y el medio ambiente en la negociación colectiva, Editorial Bomarzo, Albacete, 2009, págs. 29 y ss.

<sup>33</sup> Para un estudio en profundidad sobre el papel de la negociación colectiva en el marco regulador de la prevención de riesgos laborales, véase TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva, cit., págs. 35 y ss.

legales y reglamentarias sobre seguridad y salud laboral. Avanzando un paso más, en otras ocasiones, la citada Ley previene el carácter dispositivo de ciertas normas legales, con posibilidad de negociar en convenio colectivo un resultado distinto del que estipula la norma. Previsión que se aplica, por ejemplo, en relación con determinados aspectos de los Delegados de Prevención (artículo 35.4), como ha subrayado la doctrina<sup>34</sup>.

En alguna ocasión, también, se proyecta sobre la negociación colectiva una función complementaria de las disposiciones legales y reglamentarias, negociando aspectos que la Ley no regula. Apelación que contiene, por ejemplo, el Reglamento de los Servicios de Prevención, lo que supone asumir implícitamente una insuficiencia de contenidos en el plano de la regulación legal o reglamentaria.

A estos efectos, debe hacerse una mención al Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012, cuyo dato más destacable es, precisamente, la escasez de referencias a la seguridad y salud. Seguramente, una omisión derivada de la crisis económica, desviando la atención hacia la prioridad en la recuperación del empleo, si bien la sensibilidad en materia de prevención de riesgos laborales debería concebirse siempre como presupuesto irrenunciable, inherente a la relación laboral, aunque en ocasiones se identifique como un sobrecoste desde la perspectiva empresarial.

Considerando todas estas premisas, la experiencia de negociación colectiva en materia de seguridad y salud laboral arroja un resultado que se puede sistematizar del siguiente modo: a) Frente a las intenciones de los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva (ANC) en relación con el desarrollo de una cultura preventiva mediante la negociación colectiva, muchos convenios colectivos contienen sin más una remisión a la legislación aplicable o a postulados retóricos en materia de seguridad y salud; b) Convenios colectivos que hacen referencia a normas derogadas; c) Escasas referencias en los convenios colectivos a los planes de prevención y a las evaluaciones de riesgos, o con remisión a una futura elaboración de conformidad con el marco legal; d) Minoría de convenios colectivos que se refieren a los sistemas de prevención, mayoritariamente, convenios colectivos de empresa; e) Escasez de alusiones a las condiciones de instalación y mantenimiento de los equipos de trabajo y de los medios de protección colectiva; f) Convenios colectivos que refieren la obligación empresarial de proporcionar a los trabajadores medios de protección individual, sin ningún añadido sobre la previsión legal; g) Ausencia de regulación convencional en relación con la coordinación de actividades preventivas, para el supuesto de concurrencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo centro de trabajo; h) Escasos convenios colectivos que incorporan alguna cuestión relacionada con la formación de los trabajadores o sus representantes; i) Previsión en la práctica convencional de comisiones paritarias, con atribuciones muy heterogéneas, distintas de los Comités de Seguridad y Salud Laboral; j) Ausencia de vinculación en los convenios colectivos entre la ampliación del tiempo de trabajo y la preservación de la seguridad y salud laboral<sup>35</sup>.

Como posición de partida, la seguridad y salud en el trabajo constituye una materia susceptible de ser negociada colectivamente, aunque en determinadas ocasiones se haya cuestionado su oportunidad, bien por las insuficiencias que se atribuyen a la negociación colectiva -o a la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales-, bien por el contenido altamente técnico que presentan determinados aspectos de la regulación<sup>36</sup>. Las características enumeradas permiten

<sup>34</sup> En este sentido, véase SALA FRANCO, T., Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, cit., págs. 46-47.

<sup>35</sup> En este sentido, véase SALA FRANCO, T., Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, cit., págs. 50-53.

<sup>36</sup> TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva, cit., pág. 24.

afirmar que la negociación colectiva raramente agota, ni siquiera hace un uso intensivo, de la potencialidad que ofrece la norma en este sentido, evidenciando el largo camino que queda por recorrer.

Resultado que justifica sobradamente la valoración crítica que ha efectuado la doctrina<sup>37</sup>. Conclusión que debiera llevar al legislador, quizás, a extremar el rigor en la regulación legal de determinadas cuestiones que considere inexcusables en materia de seguridad y salud laboral, a la vista de la experiencia que refiere la negociación colectiva. En cualquier caso, se constata la necesidad de seguir profundizando en la adecuación del convenio colectivo, eliminando de su contenido reiteraciones y remisiones innecesarias, al mismo tiempo que se incluyen condiciones ligadas a las circunstancias de la unidad de negociación<sup>38</sup>.

### III. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (I): EL EMPRESARIO

La sujeción de la seguridad y salud en el trabajo al ámbito de la relación laboral traslada a los sujetos típicos del contrato de trabajo, empresario y trabajador respectivamente, una serie de cometidos específicos, cuya relevancia desigual merece un estudio individualizado. La asimetría connatural al Derecho Laboral encuentra un cauce de proyección importante en esa materia, que explica la atención manifestada por el legislador mediante una intensa labor legislativa. Sin embargo, la acentuación en el grado de exigibilidad para la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales ha ido en paralelo, igualmente, con un nivel parecido de incumplimiento de las obligaciones por parte de empresarios y trabajadores, como evidencian los elevados índices de siniestralidad<sup>39</sup>.

Analizamos a continuación, de manera específica, dos cuestiones claves vinculadas con la figura del empresario, como son las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo, de un lado, y el principio de coordinación interempresarial, de otro lado.

#### III.1. Las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo

Con carácter previo a la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la obligación empresarial de protección al trabajador en el contexto de la seguridad y salud laboral se configuraba como una obligación contractual, integrada en el contenido básico del contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.2.d) del Estatuto de los Trabajadores<sup>40</sup>. Frente a la situación pretérita, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales incorpora mayor concreción, configurando una obligación contractual compleja. Completan esa caracterización los elementos siguientes: a) Obligación genérica empresarial para garantizar la seguridad en el trabajo y la ausencia de daños en la salud del trabajador; b) Obligación de medio y no de resultado; c) Obligación expresiva de un deber de contenido variable; d) Obligación empresarial de imposible traslado a otros sujetos implicados en la protección; e) Obligación que tampoco permite trasladar el costo empresarial de la protección a los trabajadores; y f) Obligación autónoma,

---

<sup>37</sup> A este respecto, véase TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., *La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva*, cit., págs. 581-587.

<sup>38</sup> VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., "La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva", AA. VV.: *El tiempo de trabajo y la seguridad y salud laboral en la negociación colectiva*, Colección Informes y Estudios (Serie Relaciones Laborales), núm. 92, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2008, pág. 77.

<sup>39</sup> CORREA CARRASCO, M., *Accidente de trabajo, responsabilidad empresarial y aseguramiento*, Editorial Bo-marzo, Albacete, 2008, pág. 11.

<sup>40</sup> En este sentido, véase SALA FRANCO, T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, cit., págs. 91-92.

cuyo cumplimiento resulta independiente de las obligaciones básicas de prestar el trabajo y pagar el salario<sup>41</sup>.

Junto con semejante obligación, configurada al modo que se ha visto, se suma una relación extensa de obligaciones instrumentales distribuidas a lo largo del articulado del Texto legal. Enumeración que tiene como rasgo común ese carácter imperativo, comprensivo de una serie de deberes que, por razones elementales de espacio, nos limitamos a enumerar: evitar el riesgo (artículos 15.1.a), c) y f); evaluación de los riesgos que no se puedan evitar y planificación de la acción preventiva en la empresa (artículos 14.2, 15.1.b) y 4 y 16); proporcionar al trabajador los equipos de trabajo y los medios de protección individual adecuados (artículos 15.1.h) y 17); información, consulta y participación a los trabajadores (artículos 14.1 y 2, 15.1.i) y 3 y 18 y Capítulo V); proporcionar formación a los trabajadores individuales en materia preventiva (artículos 14.1 y 2 y 19); elaborar un plan de emergencia (artículos 14.2 y 20); adoptar las medidas necesarias en caso de riesgo grave e inminente para los trabajadores (artículos 14.1 y 2 y 22); vigilar periódicamente el estado de salud de los trabajadores (artículo 22); documentación (artículo 23); protección a los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (artículos 15.2.a), 25, 26 y 27)<sup>42</sup>; constitución de un sistema de prevención (artículo 14.2 y Capítulo IV); y presencia en la empresa de los recursos preventivos.

Por otro lado, en este apartado de obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud en el trabajo, debe hacerse una mención a los límites que se proyectan en el desarrollo y ejecución de la obligación preventiva de vigilancia de la salud de los trabajadores<sup>43</sup>. Equilibrio delicado que debe asegurar una perfecta compatibilidad entre las facultades empresariales de control y vigilancia de la salud, con el derecho a la intimidad de los trabajadores, por mucho que, en algunas ocasiones, semejante ecuación se presente en términos de finalidades contrastadas<sup>44</sup>.

### III.2. El principio de coordinación interempresarial

El artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en conexión con lo dispuesto en los artículos 17 del Convenio núm. 155 de la OIT y 6.4 de la Directiva 89/391/CEE, establece el principio de coordinación entre aquellas empresas que realizan su actividad en un mismo lugar de trabajo, diferenciando tres supuestos posibles, con obligaciones diversas en cada caso, según el nivel de relación entre ellas. Una primera hipótesis donde concurren trabajadores de varias empresas sin relaciones jurídicas entre sí (artículo 24.1); una segunda previsión de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo del que un empresario

---

<sup>41</sup> Más extensamente, véase SALA FRANCO, T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, cit., págs. 94 y ss.

<sup>42</sup> A este respecto, véase MORENO SOLANA, A., *La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles*, cit., págs. 27 y ss., con un estudio completo del sistema de prevención de riesgos laborales sobre los trabajadores especialmente sensibles, a partir del concepto de "trabajador especialmente sensible", con aplicación para aquellos colectivos que conforman, respectivamente, los trabajadores menores de edad, las mujeres trabajadoras y los trabajadores discapacitados.

<sup>43</sup> En este sentido, véase GONZÁLEZ DÍAZ, F. A., "Límites empresariales en el desarrollo y ejecución de la obligación preventiva de vigilancia de la salud de los trabajadores", AA. VV.: *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales*, Dirs. C. Sánchez Trigueros y F. A. González Díaz, Aranzadi, Pamplona, 2011, págs. 139 y ss.

<sup>44</sup> Sobre este particular, véase RODRÍGUEZ INIESTA, G., "Facultades empresariales de control y vigilancia de la salud versus derecho a la intimidad de los trabajadores", AA. VV.: *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales*, Dir. C. Sánchez Trigueros y F. A. González Díaz, Aranzadi, Pamplona, 2011, págs. 189 y ss.

es titular (artículo 24.2); y concurrencia de trabajadores de varias empresas en un centro de trabajo donde existe un empresario principal (artículo 24.3).

A partir de esa triple posibilidad, los objetivos de la coordinación de actividades empresariales resultan fácilmente previsibles, para una aplicación equilibrada de los principios de acción preventiva; una disposición ajustada de los métodos de trabajo por aquellas empresas concurrentes; el control de las interacciones entre las diferentes actividades empresariales que se desarrollan en un centro de trabajo; así como la adecuación entre los riesgos existentes y las medidas preventivas que se adoptan<sup>45</sup>.

Previsiones todas coherentes con la idea de que la admisión de fórmulas complejas desde el punto de vista de organización empresarial, que acaban determinando la confluencia de trabajadores de empresas distintas en un mismo centro de trabajo, bajo cualquiera de las modalidades enumeradas en el párrafo anterior, no suponga ninguna dejación en materia de prevención de riesgos laborales. En definitiva, se acepta la posibilidad de utilizar semejantes fórmulas de organización empresarial, y se asume también la incorporación de dificultades nuevas como derivación de esa solución. Corresponde, entonces, desde la perspectiva de la seguridad y salud en el trabajo, arbitrar fórmulas adaptadas a la nueva realidad que se presenta con objeto de desactivar esos temores fundados, sobre todo, para que la coexistencia de trabajadores de distintas empresas en un mismo centro de trabajo no condicione una atenuación de la responsabilidad empresarial<sup>46</sup>.

Desde esa premisa general, presente en el espíritu de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el artículo 11 del Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de Coordinación de actividades empresariales, dispone una relación no exhaustiva de los medios de coordinación, a cuyo contenido nos remitimos<sup>47</sup>. Circunstancia que no excluye la consideración de la designación de una o más personas encargadas de la coordinación de las actividades preventivas como “medio de coordinación preferente”, para el supuesto de que concurren situaciones como la realización por alguna de las empresas de actividades consideradas reglamentariamente peligrosas; si existe una especial dificultad de control; cuando esa especial dificultad traiga su causa del desarrollo sucesivo o simultáneo de actividades incompatibles entre sí desde la perspectiva de la seguridad y salud de los trabajadores; o si la especial dificultad para coordinar las actividades de las empresas que concurren viene condicionada por su propio número, por la cantidad de trabajadores afectados, por el tipo de actividades desarrolladas o por las características inherentes al centro de trabajo (artículo 13).

Manifestaciones todas con una derivación también en el derecho de los Delegados de Prevención o, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores, a ser informados para el caso de concertarse una contrata, prestación de obras o servicios, en los términos que refieren los artículos 42.4 y 5 y 64.1 del Estatuto de los Trabajadores (artículo 15.1 del Real Decreto 171/2004). Extensión que alcanza también a los Comités de Seguridad y Salud de las empresas concurrentes (artículo 16 del Real Decreto 171/2004).

---

<sup>45</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, cit., pág. 235.

<sup>46</sup> Sobre el análisis de los elementos necesarios para la aplicación del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, véase ESCUDERO PRIETO, A., *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., págs. 81 y ss.

<sup>47</sup> En relación con los medios de coordinación, véase ESCUDERO PRIETO, A., *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, cit., págs. 237 y ss.; LÓPEZ AHUMADA, J. E., “La tutela de la salud laboral en la contratación y subcontratación de obras y servicios”, cit., págs. 96-100.

#### IV. LOS SUJETOS DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (II): EL TRABAJADOR

Las referencias dispuestas para el empresario en el ámbito de la seguridad y salud, como sujeto del contrato de trabajo, no quedarían completas sin una mención a las cuestiones vinculadas con el trabajador, en su condición también de sujeto típico de la relación laboral. Aun advirtiendo la atención diferenciada que dedica el legislador a uno u otro –empresario y trabajador–, muy lejos de ser uniforme. Protagonismo desigual en el nivel de vigilancia legislativa, coherente con la distinta posición que asumen ambos dentro de la dinámica del contrato de trabajo.

Desde esta premisa, analizamos las cuestiones que tienen una vinculación más o menos próxima con el trabajador, por referencia a sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo; la consulta y participación de los trabajadores y de sus representantes; y la interacción –difícil pero imprescindible– entre los trabajadores temporales y la seguridad y salud en el trabajo.

##### IV.1. Las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo

El artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula las obligaciones del trabajador, con una sistemática que distingue, en primer lugar, la obligación genérica de velar por la seguridad y salud en el trabajo (artículo 29.1); para disponer a continuación las obligaciones legales específicas (artículo 29.2). Solución consecuente con la transposición de la Directiva Marco.

Obligación genérica que se materializa en términos de “velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo”. Obligación matizada después en función de parámetros como: a) Las posibilidades del trabajador; b) El cumplimiento de las medidas de prevención que sean adoptadas en cada caso; c) La consideración de la formación del trabajador; d) La conformidad con las instrucciones del empresario. Elementos todos que habrán de ponderarse, en su caso, a efectos de verificar una posible responsabilidad del trabajador.

En cualquier caso, consciente el legislador de las cuestiones que quedan abiertas, aun con las pautas enumeradas, el artículo 29.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales incorpora a continuación, como se ha anticipado, una serie de obligaciones legales específicas en relación con : a) El uso adecuado de los “equipos de trabajo”; b) La utilización correcta de los “equipos de protección individual” facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas del mismo; c) Utilización obligatoria y correcta de los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los lugares de trabajo donde se desarrolle la actividad; d) Información inmediata al superior jerárquico directo o a los trabajadores designados para la realización de las tareas preventivas, o en su caso a los Servicios de Prevención, de aquellas situaciones que puedan entrañar potencialmente riesgos laborales; e) Contribución al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente a efectos de proteger la salud y seguridad de los trabajadores en el trabajo; f) Cooperación con el empresario como garantía de seguridad en las condiciones de trabajo, a salvo de riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

El régimen jurídico dispuesto a nivel legal sobre las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud tiene un gran significado simbólico, al margen de las cuestiones concretas que regula, situando en el deber del trabajador una parte importante –irrenunciable– sobre su propia seguridad. Principio que se materializa después, como se ha tenido ocasión de comprobar, en una serie de comportamientos concretos. En definitiva, la importancia de la materia relacionada con la seguridad y salud en el trabajo no permite concentrar toda la responsabilidad en el empresario, dejando al trabajador como sujeto pasivo de su propia protección. Se requiere, por el contrario, una participación activa del mismo, bien que proporcional con el papel subordinado que asume en el contexto de la relación laboral.

## **IV.2. La consulta y la participación de los trabajadores y de sus representantes**

La participación de los trabajadores constituye un elemento clave de la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa<sup>48</sup>. En efecto, el protagonismo del trabajador en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo tiene una dimensión específica en relación con la consulta y la participación de los trabajadores y de sus representantes<sup>49</sup>. En este sentido, el artículo 33 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales refiere la obligación empresarial de consultar a los representantes de los trabajadores, o en su defecto, a los propios trabajadores individuales, con la debida antelación, para la adopción de una serie de decisiones relativas a la protección de la salud y a la prevención de riesgos profesionales en la empresa. Condición de representantes que asumen, a este respecto, como ha afirmado la jurisprudencia del Tribunal Supremo, los Comités de Empresa y Delegados de Personal, así como los Delegados Sindicales, pero no los sindicatos en cuanto tales (Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 1998).

La caracterización de la obligación empresarial de consulta con los representantes de los trabajadores ofrece algunas claves sobre el grado real de compromiso del legislador en esta materia, con factores a favor y en contra, respectivamente.

En el lado positivo de la actuación legislativa, debe subrayarse, en primer lugar, la especificación detallada que hace la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sobre las decisiones empresariales que deben someterse a consulta. Básicamente, por referencia a: a) La planificación y la organización del trabajo en la empresa, así como la introducción de nuevas tecnologías; b) La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa; c) La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia; d) Los procedimientos de información a los trabajadores en materia preventiva y de documentación; e) El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva; f) Realización de una auditoría, contando con la participación de los trabajadores; g) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y salud de los trabajadores.

Y en segundo lugar, la mención que contiene el artículo 18.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales acerca del derecho de los trabajadores a formular propuestas al empresario, así como a los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud, para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud en la empresa.

Por su parte, en la vertiente negativa de la regulación legal, a la hora de verificar el verdadero alcance del compromiso del legislador, se pueden citar dos cuestiones. Primero, la caracterización de la obligación empresarial de consulta como preceptiva pero no vinculante, de modo que su eventual incumplimiento no conllevaría la nulidad de las decisiones empresariales y sí, únicamente, una responsabilidad administrativa tipificada como infracción grave en el artículo 12.11 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>50</sup>.

---

<sup>48</sup> En este sentido, véase CASA QUESADA, S. y GARCÍA JIMÉNEZ, M., *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa (organización, evaluación y planificación)*, Comares, Granada, 2009, págs. 93 y ss.

<sup>49</sup> Para un estudio de conjunto sobre la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales, véase CAMPS RUIZ, L. M., *La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010, págs. 17 y ss.; GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., "La representación de los trabajadores en materia de salud laboral", AA. VV.: *La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa*, Dirs. F. Valdés Dal-Ré y M. L. Molero Marañón, Ministerio de Trabajo e Inmigración, págs. 183-208.

<sup>50</sup> Aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 8 de agosto).

Y en segundo término, el dato de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no contenga ninguna alusión al procedimiento de consulta, de forma que, para el caso de existir representantes de los trabajadores, deberán contestar a la consulta de acuerdo con el régimen de toma de acuerdos por mayoría de sus miembros; y para el supuesto de que no existan representantes de los trabajadores, cabría someter a la asamblea de trabajadores la consulta pertinente, con aplicación de las disposiciones del Estatuto de los Trabajadores sobre el derecho de reunión de los trabajadores, o alternativamente optar por reuniones o conversaciones informales<sup>51</sup>. Parece que una medida de semejante importancia debería haber tenido una previsión específica, también en el ámbito procedimental, evitando en lo posible futuras interpretaciones contradictorias, como prueba de la trascendencia que le concede el legislador.

Más importante que la obligación de consulta es la participación de los trabajadores, que contempla el artículo 34.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando dispone el derecho de los trabajadores “a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo”. Derecho de participación que habrá de canalizarse, necesariamente, mediante los representantes unitarios (Delegados de Personal y/o Comités de empresa) y representantes sindicales (Secciones Sindicales de empresa y Delegados Sindicales), así como a través de los Delegados de Prevención. Atribución que no determina nuevas facultades o competencias, con remisión por tanto a las contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en relación con la información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones ante las empresas y los órganos y Tribunales competentes.

Por su parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales previene dos mecanismos de participación especializada de los trabajadores, en referencia a los Delegados de Prevención (artículos 35 a 37) y el Comité de Seguridad y Salud (artículos 38 y 39). Delegados de Prevención que define el artículo 35.1 de la Ley citada como “los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo”, sin que ello suponga la creación legal de otro órgano de representación, una vez que serán designados por y entre los representantes del personal. Son objeto de un tratamiento legal ciertamente completo en relación con cuestiones diversas como su número, según el número de trabajadores existentes en la empresa o centro de trabajo (artículo 35.2); sistema de designación que condiciona la inexistencia de Delegados de Prevención en aquellas empresas donde no existan representantes unitarios del personal (Comités de Empresa o Delegados de Personal); las competencias (artículo 36.1.) y las facultades (artículo 36.2) que tienen atribuidas; las garantías con las que aparecen investidos para el correcto desempeño de su labor (artículo 37.1); el tratamiento que reciben en relación con el crédito de horas laborales retribuidas, durante el tiempo utilizado para el desempeño de sus funciones; la formación y los medios de los que disponen para ejercer las labores que tienen atribuidas (artículo 37.2); y la obligación de sigilo profesional (artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores). La extensión reducida de nuestro estudio, junto con la perspectiva de conjunto sobre el sistema español de seguridad y salud en el trabajo, no permiten entrar con mayor detalle en los problemas concretos que se plantean entorno a la figura.

Conclusión válida asimismo para las cuestiones relacionadas con el Comité de Seguridad y Salud, a partir de la obligación de su creación que determina la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, respecto de aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores (artículo 38.2), en su condición de “órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos” (artículo 38.1). Figura que es objeto de regulación también en materias

---

<sup>51</sup> En este sentido, véase SALA FRANCO, T., Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, cit., pág. 195.

como la composición, que habrá de ser paritaria, formado por un número igual de Delegados de Prevención y de representantes empresariales (artículo 38.2); su funcionamiento, con una obligación legal de celebrar una reunión trimestral y siempre a solicitud de alguna de las representaciones en el mismo (artículo 38.3); las competencias que tiene atribuidas, en orden a la participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa<sup>52</sup>; así como la promoción de iniciativas sobre métodos y procedimientos para hacer efectiva la prevención de los riesgos (artículo 39.1); para finalizar con una enumeración de las facultades de actuación en el ejercicio de sus competencias (artículo 39.2).

Como puede deducirse de los apartados anteriores, el régimen dispuesto por el legislador sobre las figuras respectivas de los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud, respectivamente, resulta muy exhaustivo. Si bien ello no garantiza, de manera definitiva, un resultado adecuado de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, debiendo cotejarse la disposición del legislador en esta materia con la que asume en el resto de cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales.

### **IV.3. Los trabajadores temporales y la seguridad y salud en el trabajo: mención especial a las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)**

El tratamiento de la seguridad y salud en el trabajo asume una trascendencia particular cuando se cohesiona con una tipología particular de trabajadores, como son los trabajadores temporales. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, también como resultado de la transposición de la Directiva 91/383/CEE, de 25 de junio, incorpora un principio de equiparación de la protección de los trabajadores temporales con los fijos, cuando se dispone que tanto los trabajadores temporales contratados directamente por las empresas como los contratados por Empresas de Trabajo Temporal (ETT) habrán de disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa (fijos), en que prestan sus servicios. De este modo, la existencia de una relación de trabajo temporal no justifica, en ningún caso, una diferencia de trato en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores (artículo 28.1).

Semejante previsión no comporta, sin embargo, la inclusión de peculiaridades adicionales en el ámbito de las responsabilidades empresariales, aplicando sin más, respecto de los trabajadores temporales, las previsiones dispuestas en materia de información y formación, junto con una alusión también a la vigilancia periódica de su salud (artículo 28.2 y 3). La suma de las circunstancias citadas, esto es, asunción de un principio de equiparación entre trabajadores temporales y fijos, cuando no se acompaña de previsiones específicas respecto de los primeros, advertidas las singularidades de su relación laboral, con una incidencia directa en materia de seguridad y salud en el trabajo, no podía tener otro resultado que un índice notablemente más alto de siniestralidad laboral para los trabajadores temporales frente al que existe sobre el colectivo de trabajadores fijos. Esto es, la efectividad del principio de equiparación requiere, atendiendo la especialidad de los trabajadores temporales, decisiones concretas del legislador para asegurar que semejante declaración no queda instalada, únicamente, en el campo de la retórica. Medidas que, como se ha visto, no existen.

En otro orden de cosas, la vinculación entre la seguridad y salud en el trabajo, de un lado, y los trabajadores temporales, de otro lado, tiene una proyección singular en la prestación laboral

---

<sup>52</sup> Para un estudio monográfico del Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa, por referencia a su organización, evaluación y planificación, véase CASA QUESADA, S. y GARCÍA JIMÉNEZ, M., El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa (organización, evaluación y planificación), cit., págs. 23 y ss.

a través de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Resultado que merece un cierto detenimiento en el análisis, mediante una sistematización que examine, primero, las exclusiones de la contratación temporal. Y en segundo lugar, el reparto de las obligaciones empresariales sobre materia preventiva entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria, respectivamente.

En relación con las exclusiones, el artículo 8.b) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, refiere la prohibición de las empresas para celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosas para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos que previene la Disposición Adicional Segunda de la citada Ley, en sintonía también con lo expresado por los convenios y acuerdos colectivos. Prohibiciones que contemplan, por ejemplo, trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas; los que conlleven la exposición a agentes cancerígenos; o aquellos que supongan la exposición a determinados agentes biológicos.

Con carácter general, se excluyen también de la contratación temporal los puestos de trabajo no evaluados, tipificándose como infracción administrativa grave, tanto para la Empresa de Trabajo Temporal (ETT) como para la empresa usuaria, la formalización de contratos de puesta a disposición “para la cobertura de puestos respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos” (artículos 18.2.c y 19.2.b de la Ley de Infracciones y Sanciones para el Orden Social).

Por lo que se refiere al reparto de las obligaciones preventivas entre la Empresa de Trabajo Temporal (ETT) y la empresa usuaria, la primera será responsable de las obligaciones de información y formación del trabajador y de la vigilancia de su salud; mientras la empresa usuaria deviene responsable de las obligaciones de información a la Empresa de Trabajo Temporal y de la protección de la salud y seguridad de los trabajadores temporales por el tiempo de duración de la puesta a disposición<sup>53</sup>.

En definitiva, los datos sobre siniestralidad confirman la existencia de una relación de causalidad entre la temporalidad y la probabilidad de sufrir un accidente de trabajo. Conexión que corroboran numerosos estudios. Sin embargo, la incidencia de semejante variable, siendo significativa, no es la única que debe tomarse en consideración, de forma que, por ejemplo, el sector productivo y la actividad específica a desarrollar por los trabajadores, son factores que tienen también vinculación directa en la prevención de riesgos laborales, con una materialización en los índices respectivos de siniestralidad existentes en cada rama de actividad<sup>54</sup>. Esto es, la vinculación directa entre temporalidad y siniestralidad, siendo cierta, puede ser un argumento que, mal utilizado, mediante una excesiva simplificación, ofrece una lectura demasiado simplista para un problema de contenido mucho más complejo. Complejidad que se irradia también, con una derivación directa, sobre las posibles soluciones a aplicar.

## V. EL RÉGIMEN DE RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES EN EL CONTEXTO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Las obligaciones sobre seguridad y salud en el trabajo no tienen como destinatario único al empresario, como se ha tenido ocasión de examinar en apartados anteriores, si bien el emple-

<sup>53</sup> A este respecto, véase SALA FRANCO, T., *Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales*, cit., págs. 222 y ss.

<sup>54</sup> RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R. y BURRIEL RODRÍGUEZ, P., *La prevención de riesgos laborales en la temporalidad*, Comares, Granada, 2010, pág. 10.

ador atrae buena parte de la atención del legislador en materia preventiva. Como consecuencia directa de lo anterior, el sistema de responsabilidades empresariales constituye uno de los temas imprescindibles en cualquier sistema de prevención de riesgos laborales. Protagonismo que se confirma plenamente en el marco del ordenamiento jurídico español, con una contribución importante por parte de los pronunciamientos jurisprudenciales del Tribunal Supremo<sup>55</sup>. Una relevancia que deja en segundo término las responsabilidades que pueden afectar al resto de sujetos intervinientes en la dinámica de la seguridad y salud en el trabajo, por referencia a los fabricantes, importadores y suministradores; los servicios de prevención ajenos a la empresa, inmersos en un difícil equilibrio entre el cumplimiento de una función social y la obtención de beneficio empresarial<sup>56</sup>; los trabajadores; y los auditores.

La dificultad se acrecienta para determinar la incidencia que puede tener la imprudencia del trabajador sobre la responsabilidad empresarial por accidente de trabajo, en términos de exoneración o minoración, cuando semejante conducta presenta caracteres de temeridad, para el supuesto de que exista también un incumplimiento del empleador de sus deberes de prevención<sup>57</sup>. Materia problemática no resuelta todavía con carácter definitivo en los ámbitos respectivos de la doctrina científica y judicial<sup>58</sup>, que cuenta además con escasas referencias normativas. Básicamente, el artículo 15.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando refiere que “La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador”. Supuesto distinto es cuando consta el cumplimiento de las medidas de seguridad exigibles y se acredita como causa del accidente una imprevisible negligencia del trabajador, de forma que no habrá responsabilidad del empresario, como afirma la doctrina judicial en un pronunciamiento reciente<sup>59</sup>.

Del mismo modo que son numerosos también los problemas de coordinación en los procesos sobre responsabilidad empresarial por los accidentes de trabajo dentro de los distintos órdenes jurisdiccionales, por referencia a la coordinación procesal; la coordinación dentro del régimen sancionador entre el procedimiento administrativo y proceso penal, con necesidad de determinar el alcance sustantivo y procesal del principio non bis in idem; la coordinación de las pretensiones de reparación planteadas ante el orden social y ante el orden civil; o la coordinación de las pretensiones de reparación dentro del proceso social<sup>60</sup>.

Por otra parte, el régimen jurídico dispuesto para la responsabilidad empresarial se complementa, a su vez, con el sistema de aseguramiento de las responsabilidades empresariales derivadas de los riesgos profesionales, a través de una serie de mecanismos aseguradores de

---

<sup>55</sup> En este sentido, véase IGLESIAS CABERO, M., “Nuevos interrogantes en torno al accidente de trabajo. Testimonios jurisprudenciales”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 84, 2009, págs. 110-112.

<sup>56</sup> A este respecto, véase MOLINA HERMOSILLA, O., “El mercado de los servicios de prevención: la búsqueda del difícil equilibrio entre el cumplimiento de una función social y la obtención de beneficio empresarial”, Revista de Derecho Social, núm. 48, 2009, págs. 129 y ss.

<sup>57</sup> Sobre este particular, véase PÉREZ CAPITÁN, L. La imprudencia del trabajador accidentado y su incidencia en la responsabilidad empresarial, Aranzadi, Pamplona, 2009, págs. 35 y ss.

<sup>58</sup> En este sentido, profundizando en las claves jurisprudenciales respecto de la imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo, véase SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., “La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales”, Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 84, 2009, págs. 57 y ss.

<sup>59</sup> Doctrina que sustenta la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 17 de febrero de 2011 (Recurso 1120/2010). A este respecto, véase MARÍN CORREA, J. M., “Accidente de trabajo y responsabilidades de la empresa ante la negligencia del trabajador”, Actualidad Laboral, núm. 17, 2011, págs. 2026 y ss.

<sup>60</sup> A este respecto, véase DESDENTADO BONETE, A., “Problemas de coordinación en los procesos sobre responsabilidad empresarial por los accidentes de trabajo”, Relaciones Laborales, Vol. II, 2008, págs. 357 y ss.

diversa índole, bien de carácter público y obligatorio, bien de naturaleza privada y voluntaria, distinguiendo para estos últimos entre la utilización de técnicas propias del seguro de personas y del seguro contra daños. Técnicas aseguradoras que no constituyen mecanismos preventivos y sí reparadores, cuyo objeto principal es garantizar que los daños acaecidos tienen una reparación adecuada conforme a las previsiones existentes en cada caso. Se justifica así el interés evidenciado por la doctrina sobre semejante materia, analizando los distintos sistemas de aseguramiento frente a los riesgos profesionales<sup>61</sup>, por más que la orientación de la seguridad y salud en el trabajo concentre su mayor atención en el aspecto preventivo de los riesgos laborales, de forma que el accidente de trabajo no suceda. En definitiva, resulta necesario componer fórmulas de interacción entre prevención, responsabilidad y aseguramiento, potenciando la eficacia del marco normativo, en aras de rebajar la siniestralidad<sup>62</sup>.

Centramos nuestro análisis en el estudio singular de las distintas modalidades de responsabilidad empresarial, en relación con la responsabilidad penal, administrativa, civil y laboral –dentro de la dinámica del contrato de trabajo–, para finalizar con una modalidad específica de responsabilidad en el ámbito de la Seguridad Social, en alusión al recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad. Institución característica del modelo español, cuya significación y virtualidad es objeto de debate doctrinal en el momento actual.

### V.1. La responsabilidad penal

El Código Penal refiere tres tipos de delito aplicables en materia de prevención de riesgos laborales: a) El delito contra la seguridad y salud laboral (artículo 316); b) Los delitos o faltas genéricas de lesiones (artículos 147 y ss. y 621); c) Los delitos de riesgo catastrófico (artículos 341 a 350).

En relación con el delito contra la seguridad y salud laboral, el artículo 316 del Código Penal lo tipifica para “los que, con infracción de las normas de prevención laboral 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 en peligro grave su vida, salud e integridad física”<sup>63</sup>.

Se ha criticado la excesiva ambigüedad del tipo penal, con la consiguiente dificultad para su aplicación judicial<sup>64</sup>. Los elementos de la conducta típica son, de un lado, la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales; y de otro lado, la puesta en peligro grave de la salud o la integridad física de los trabajadores. Respecto de los sujetos responsables, conforme refiere el artículo 318 del Código Penal, la atribución de los hechos a personas jurídicas determina la imposición de la pena “a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello”. Finalmente, la penas a imponer varían según que en la comisión del delito

<sup>61</sup> En este sentido, véase CORREA CARRASCO, M., Accidente de trabajo, responsabilidad empresarial y aseguramiento, cit., págs. 105 y ss.

<sup>62</sup> Sobre la base de esta premisa, véase CORREA CARRASCO, M., Accidente de trabajo, responsabilidad empresarial y aseguramiento, cit., págs. 15 y ss., identificando los puntos débiles del modelo vigente; analizando los factores que contribuyen a la existencia de posibles disfuncionalidades; y con propuesta de soluciones alternativas para su solución.

<sup>63</sup> Para un estudio monográfico del delito que regula el artículo 316 del Código Penal, véase SALVADOR CONCEPCIÓN, R., El delito de creación de riesgo para la salud del trabajador, Editorial Universidad de Almería, Almería, 2010, págs. 13 y ss.; MATEU CARRUANA, M. J., “La vertiente penal del accidente de trabajo”, Actualidad Laboral, Vol. II, 2008, págs. 2296-2302.

<sup>64</sup> En este sentido, véase SALA FRANCO, T., Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, cit., pág. 266.

concurra dolo (Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de julio de 2000), o imprudencia grave. A este respecto, conviene subrayar que las sanciones económicas previstas son considerablemente inferiores a aquellas derivadas de una infracción administrativa muy grave, que contempla la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.

Como resultado de todo lo anterior, la doctrina ha formulado una petición expresa a los Tribunales para que valoren, de la forma más rigurosa posible, la culpa grave, de manera que se impute como Faltas sólo aquellas Imprudencias que resulten inocuas para la salud del trabajador. Petición que se amplía para que, en la apreciación de la concurrencia de culpas, sólo en supuestos de carácter aislado, ante un incumplimiento significativo de la víctima, por contraste con la acreditación del cumplimiento en la organización preventiva por parte del autor, se pueda apreciar una rebaja de su responsabilidad, para el caso de que ambas conductas resulten probadas<sup>65</sup>.

## **V.2. La responsabilidad administrativa**

Los principios que rigen la responsabilidad administrativa se pueden sistematizar del siguiente modo: a) El principio de legalidad, de modo que las infracciones y las sanciones administrativas habrán de establecerse en una norma de rango legal; b) El principio de tipicidad, con una exigencia para que la norma legal concrete con la suficiente claridad las infracciones, las sanciones y la graduación de unas y otras; c) El principio “non bis in ídem”, que impide sancionar dos veces la misma conducta de un mismo sujeto con el mismo fundamento, con prohibición de acumulación de sanciones penales y administrativas; d) El principio de presunción de inocencia, vigente también en el Derecho administrativo sancionador; e) El principio de irretroactividad, que prohíbe la retroactividad de las normas sancionadoras, con reflejo en el artículo 9.3 de la Constitución; f) El principio de proporcionalidad, que requiere de una graduación entre las infracciones y las sanciones, de conformidad con la gravedad del hecho.

Con la referencia de los principios listados, el incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales genera una responsabilidad administrativa para el empresario incumplidor. Mayores dudas ha suscitado en la doctrina la aplicación de la sanción respecto de los incumplimientos por el empresario de las normas de orden jurídico-técnico, cuestión que no resuelve adecuadamente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, resultando siempre de aplicación en cualquier caso el principio “non bis in ídem”<sup>66</sup>. Por otra parte, siguiendo la práctica al uso, existe una clasificación de las infracciones, según su grado de importancia, que distingue entre infracciones leves, graves y muy graves.

Con independencia de lo anterior, conviene subrayar algunos elementos para la caracterización de la responsabilidad administrativa. En primer lugar, sanciona conductas y no resultados, de forma que no es necesaria la presencia de daños para el surgimiento de la misma, resultando suficiente a estos efectos la existencia del riesgo. En definitiva, la protección se centra sobre el riesgo y no respecto al daño. En todo caso, de concurrir este último, la gravedad de los daños producidos tiene reflejo en la previsión legal como circunstancia agravante para la graduación de la sanción (artículo 39.3.c de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social).

En segundo lugar, la responsabilidad administrativa es cuasi objetiva, de forma que la voluntariedad del empresario deviene irrelevante en la apreciación de la existencia de la infracción,

---

<sup>65</sup> SALVADOR CONCEPCIÓN, R., El delito de creación de riesgo para la salud del trabajador, cit., pág. 180.

<sup>66</sup> A este respecto, véase SALA FRANCO, T., Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, cit., pág. 278.

de modo que la comisión por el empleador de una infracción administrativa presupone per se una actuación con dolo o negligencia. Objetivación de la responsabilidad que confirma asimismo la irrelevancia atribuida a la conducta del trabajador para la existencia de la responsabilidad empresarial, sin que se admita a este respecto una compensación de culpas entre trabajador y empresario. Esto es, la culpa del trabajador no exonera de responsabilidad al empresario. Conclusión extensible igualmente respecto al incumplimiento de las obligaciones de los sistemas de prevención por los trabajadores designados por el empleador para llevar a cabo la actividad preventiva; por los trabajadores del servicio de prevención propio; o por el servicio de prevención ajeno. Solución que se articula técnicamente invocando la comisión por el empresario de una negligencia “in eligendo” o “in vigilando”, como ha afirmado el Tribunal Supremo (Sentencia de 18 de febrero de 1997).

El régimen de la responsabilidad administrativa se completa con la tipificación legal de las sanciones en leves, graves y muy graves, a través de sanciones económicas, cuya cuantía alcanza hasta los 2.045 euros para las sanciones leves; hasta los 40.985 euros para las sanciones graves; y hasta los 819.780 euros para las sanciones muy graves. Régimen jurídico que se complementa con la graduación de las sanciones; los criterios de graduación de las sanciones; las reglas legales que previenen la graduación de las sanciones; el tratamiento de la reincidencia; además de todas las cuestiones relativas al procedimiento administrativo sancionador. En cualquier caso, el sujeto responsable de las infracciones administrativas es siempre el empresario incumplidor, sea persona física o jurídica, con independencia de la responsabilidad civil o disciplinaria que pudiera exigirse respecto de todos aquellos que, por sus acciones u omisiones, han tenido una intervención directa en la infracción cometida, incluido el propio trabajador.

### V.3. La responsabilidad civil

La responsabilidad civil, por contraposición con lo que sucede respecto de la responsabilidad administrativa, es una responsabilidad por daños que sanciona resultados y no conductas. Caracterización corroborada asimismo por la jurisprudencia del Tribunal Supremo (Sentencia de 14 de diciembre de 2005). De esta forma, toda persona es responsable de reparar los daños que cause por incumplimiento de sus obligaciones, con una traducción en forma de indemnización económica por daños y perjuicios<sup>67</sup>, siendo numerosas las cuestiones que plantea la valoración del daño en los accidentes de trabajo, consecuencia lógica de un régimen jurídico complejo, confuso e insatisfactorio<sup>68</sup>. En este sentido también, el artículo 15.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales permite la posibilidad de asegurar la responsabilidad civil por parte de las empresas, facultando el concierto de operaciones de seguro para garantizar la cobertura en previsión de riesgos derivados del trabajo respecto de sus trabajadores<sup>69</sup>.

Además de la responsabilidad civil derivada de la apreciación de responsabilidad penal, ausente una responsabilidad penal, y con independencia de la responsabilidad administrativa, el artículo 42.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales regula la existencia de una responsabilidad civil de naturaleza contractual por incumplimiento de las obligaciones en materia de

---

<sup>67</sup> En este sentido, véase CASTRO FERNÁNDEZ, L. F., “La responsabilidad civil del empresario en los accidentes de trabajo”, *Actum Social*, núm. 23, 2008, págs. 43-48.

<sup>68</sup> A este respecto, véase DESDENTADO BONETE, A., “El daño y su valoración en los accidentes de trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 79, 2009, págs. 79 y ss.; IGLESIAS CABERO, M., “Nuevos interrogantes en torno al accidente de trabajo. Testimonios jurisprudenciales”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 84, 2009, págs. 117-120.

<sup>69</sup> En este sentido, véase CORREA CARRASCO, M., *Accidente de trabajo, responsabilidad empresarial y aseguramiento*, cit., págs. 147 y ss.

seguridad y salud en el trabajo. Responsabilidad reconocida de manera reiterada por la jurisprudencia del Tribunal Supremo (por todas, Sentencia de 6 de octubre de 1989). Una responsabilidad de naturaleza subjetiva, que exige la concurrencia de dolo o culpa en el empresario, de forma que podrá exonerarse de la misma en los casos de fuerza mayor o caso fortuito, según dispone el artículo 1105 del Código Civil, así como en los supuestos de imprudencia temeraria exclusiva del trabajador, siempre que no concorra infracción del empresario, y en aquellos casos de culpa exclusiva de terceros (fabricantes, suministradores o importadores), a salvo también de que no exista infracción por parte del empleador.

Responsabilidad civil empresarial en los accidentes de trabajo que no puede comprenderse, en su estado de regulación actual, sin una retrospectiva de los antecedentes históricos, dando cuenta en cada caso de la posición del legislador más o menos intervencionista en la “cuestión social”, con una derivación progresiva de la protección del trabajador afectado por un accidente de trabajo desde el campo propio de la responsabilidad civil hacia el de la política social<sup>70</sup>. De igual modo que su discurrir ha estado asociado históricamente a cambios continuos en la determinación de la jurisdicción competente, con una rivalidad entre el orden civil y el orden laboral que alcanza prácticamente hasta nuestros días<sup>71</sup>.

#### **V.4. La responsabilidad en la dinámica del contrato laboral**

El incumplimiento empresarial de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo tiene una proyección asimismo en el ámbito contractual laboral, facultando al trabajador para solicitar la resolución unilateral del contrato en vía judicial, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 49.1.j) y 50.1.c) del Estatuto de los Trabajadores. Resolución contractual por mandato judicial que determina el pago de una indemnización tasada legalmente en la cuantía de 45 días de salario por año de servicio, con prorrateo por meses para los períodos de tiempo inferiores a un año, y hasta un máximo de 42 mensualidades (artículo 50.2 del Estatuto de los Trabajadores).

Solución compatible, igualmente, con la posibilidad del trabajador para reclamar en vía judicial la declaración de su derecho y la indemnización de daños y perjuicios que, en su caso, le pueda corresponder (artículo 4.2.g del Estatuto de los Trabajadores).

#### **V.5. Otras responsabilidades en materia de seguridad social: referencia especial al recargo de prestaciones**

El artículo 123.1 de la Ley General de Seguridad Social refiere respecto de todas las prestaciones económicas que traigan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional, un aumento, según la gravedad de la falta, de un 30 o un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por incumplimiento de las medidas legales o convencionales en materia de seguridad y salud en el trabajo. Previsión que exige una relación de causalidad entre el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, de un lado, y el incumplimiento por parte del empresario de las

---

<sup>70</sup> En este sentido, véase CASTRO FERNÁNDEZ, L. F., “La responsabilidad civil del empresario en los accidentes de trabajo”, cit., págs. 36-39.

<sup>71</sup> A este respecto, véase CASTRO FERNÁNDEZ, L. F., “La responsabilidad civil del empresario en los accidentes de trabajo”, cit., págs. 39-40; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “Accidente de trabajo: prestaciones e indemnizaciones. Un nuevo paso en el “vaivén” judicial”, Revista de Derecho Social, núm. 45, 2009, págs. 47 y ss.; SEMPERE NAVARRO, A. V., “¿Cuál es la jurisdicción competente para determinar la responsabilidad civil del empresario derivada de accidente de trabajo?”, Aranzadi Social, núm. 1, 2008, págs. 11 y ss.; RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., “De nuevo sobre el orden social competente para conocer sobre la responsabilidad patrimonial del empresario por accidente del trabajador”, Relaciones Laborales, Vol. II, 2008, págs. 121 y ss.

medidas de seguridad y salud en el trabajo, de otro lado, como afirma la jurisprudencia del Tribunal Supremo (Sentencia de 24 de octubre de 2001). Valoración donde deberá considerarse, igualmente, la incidencia que puede haber tenido una hipotética imprudencia del trabajador<sup>72</sup>.

El contenido y alcance de la responsabilidad inherente al recargo de prestaciones se proyecta únicamente sobre las prestaciones económicas obligatorias del sistema de Seguridad Social, con exclusión de las mejoras voluntarias. Responsabilidad exigible al empresario por su eventual incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud, extensible igualmente al incumplimiento de sus subordinados. Una extensión que se articula técnicamente mediante la aplicación de la doctrina de la “culpa in eligendo” y de la “culpa in vigilando”. Por ello, únicamente cabe excluir la responsabilidad del empresario en aquellas hipótesis de fuerza mayor o caso fortuito, exceso de celo del trabajador, imprudencia profesional y dolo o imprudencia temeraria del trabajador. Así, en algún supuesto, la doctrina judicial ha rechazado el traslado de la responsabilidad al empleador bajo alegación por el trabajador de que su condición de asalariado le resta autonomía en sus decisiones, en tanto la subordinación jurídica propia del contrato de trabajo resulta perfectamente compatible con la autonomía técnica o profesional en la ejecución de sus funciones de coordinación y supervisión<sup>73</sup>.

En este sentido, interesa señalar la doctrina del Tribunal Supremo, afirmando que la acumulación de la responsabilidad civil indemnizatoria y del recargo de prestaciones del artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social no son incompatibles ni atentan tampoco al principio “non bis in ídem” (STS de 9 de octubre de 2001).

Como se ha podido constatar por las referencias efectuadas a la jurisprudencia del Tribunal Supremo y a la doctrina judicial, el recargo de prestaciones constituye una materia que tiene – y ha tenido– una presencia muy intensa en los Tribunales de Justicia. Conflictividad que se puede sistematizar en una triple perspectiva: a) En relación con el ámbito de aplicación y la naturaleza jurídica del recargo; b) Respecto de los requisitos para la imposición del recargo; c) Y aquellas cuestiones conectadas con la cuantía del recargo y los criterios para su imposición<sup>74</sup>.

## VI. VALORACIÓN CONCLUSIVA

La seguridad y salud en el trabajo tiene reservado un protagonismo significativo en el ordenamiento jurídico español, como se ha tenido ocasión de comprobar a lo largo de los apartados precedentes. Relevancia que se materializa en su propio marco normativo, con un reconocimiento indirecto a nivel constitucional; una regulación extensa a nivel legal; y una materialización todavía muy mejorable en el ámbito de la negociación colectiva. Del mismo modo que están muy definidos también los deberes respectivos que deben asumir empresario y trabajador, respectivamente, como sujetos del contrato de trabajo. Obligaciones que constituyen el presupuesto necesario para la articulación de un régimen de responsabilidades ciertamente riguroso, con derivaciones en forma de responsabilidad penal, responsabilidad administrativa, responsabilidad civil, responsabilidad en la dinámica del contrato laboral, así como en materia de Segu-

<sup>72</sup> En este sentido, véase PÉREZ CAPITÁN, L. La imprudencia del trabajador accidentado y su incidencia en la responsabilidad empresarial, cit., págs. 103 y ss.

<sup>73</sup> Doctrina sustentada en el contenido que expresa la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 30 de septiembre de 2010, en materia de accidente de trabajo y responsabilidad por negligencia de mando intermedio. Un comentario de la misma puede verse en BORRAJO DACRUZ, E., “Accidente de trabajo y responsabilidad por negligencia de mando intermedio (Comentario a la STSJ Andalucía de 30 de septiembre de 2010)”, Actualidad Laboral, Vol. II, 2010, págs. 2675-2679.

<sup>74</sup> A este respecto, véase ROMERO RÓDENAS, M. J., El recargo de prestaciones en la doctrina judicial, Editorial Bomarzo, Albacete, 2010, págs. 7 y ss.

ridad Social por referencia al recargo de prestaciones. Una regulación que apenas deja resquicios de inmunidad sobre aquellas conductas empresariales que puedan tener una traducción en términos de vulneración de la seguridad y salud en el trabajo. Se puede afirmar que, en términos generales, el legislador ha sido sensible con la importancia de la materia, aunque sólo fuera por los intereses que están en juego, vinculados directamente con la salud y la propia vida de los trabajadores.

Sin embargo, la actuación legislativa no ha conseguido evitar los datos elevados de siniestralidad laboral. El interrogante que surge inmediatamente es por qué semejantes cifras revelan en España un resultado tan negativo. O expresado en otros términos, cuál es la especialidad del modelo español que condiciona semejante fracaso, semejante impotencia, frente a lo que sucede en otros sistemas de Derecho Comparado de un entorno próximo. Seguramente, pueden ser muchas las respuestas que pueden explicar parcialmente la cuestión que se plantea, si bien la problemática inherente a la seguridad y salud en el trabajo no puede solventarse mediante soluciones simplistas ni con fórmulas mágicas.

Por lo analizado a lo largo del estudio, podemos avanzar algún posible argumento. El ordenamiento jurídico español, pese a los esfuerzos realizados en la regulación de la seguridad y salud en el trabajo, carece todavía hoy de una proyección integral sobre la materia en el conjunto de la normativa laboral. No se ha resuelto satisfactoriamente el equilibrio entre la salvaguarda de la salud y la vida de los trabajadores, de un lado, y una tendencia muy definida hacia la flexibilización –pudiera decirse precarización- en el desarrollo de la prestación laboral. Por ejemplo, mediante una utilización abusiva de la contratación temporal.

Desde luego, el contexto actual de crisis económica y financiera tampoco ayuda mucho en este sentido, resultando más necesarias que nunca las campañas de sensibilización. Coyuntura desfavorable que debe de ponerse en relación con la permanencia en la conciencia colectiva de esa identificación entre las cuestiones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo como un sobrecoste que debe asumir casi exclusivamente el empresario, bajo la amenaza de un cuadro estricto de responsabilidades en el orden penal, administrativo, civil, laboral y de Seguridad Social, para el supuesto de que concurra finalmente el accidente de trabajo. En definitiva, un cumplimiento por imposición, frente a una aplicación por convencimiento propio del empresario –y del trabajador-, cuyos dividendos no dejan en buen lugar la estrategia seguida por el legislador para tratar de poner remedio a esa situación, muy lejos todavía de tener una solución “aceptable”.

Como ha subrayado con acierto la doctrina, el resumen en España de la seguridad y salud en el trabajo es la historia de una doble reiteración acumulada. En primer lugar, los índices negativos que se suceden en relación con la siniestralidad laboral; y en segundo lugar, las declaraciones de intenciones que se repiten en la búsqueda de soluciones<sup>75</sup>. En efecto, la regulación de la materia, analizada en esa clave de prospectiva general dentro del contexto del ordenamiento jurídico español, evidencia como pocas en el Derecho Laboral la separación existente entre los designios del legislador, de un lado, y la realidad que acreditan los datos sobre siniestralidad laboral, de otro lado. Una contradicción que debe conciliarse obligatoriamente con la observancia de un principio básico, ninguna sociedad moderna puede asumir con naturalidad, con complacencia, con pasividad o con resignación, ni el deterioro de la salud de los trabajadores, ni la pérdida de vidas humanas en los lugares de trabajo.

---

<sup>75</sup> CORREA CARRASCO, M., Accidente de trabajo, responsabilidad empresarial y aseguramiento, cit., pág. 9.

VII. BIBLIOGRAFÍA

- BALLESTER PASTOR, I., “La prevención de riesgos del trabajador por cuenta propia en la Ley del Estatuto del trabajo autónomo: situación actual y cuestiones pendientes (Segunda parte)”, *Tribuna Social*, núm. 221, 2009, págs. 14-25.
- BLASCO LAHOZ, J. F., “La adaptación de la legislación de prevención de riesgos laborales a la Administración General del Estado consecuencia del Real Decreto 67/2010, de 29 de enero”, *Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros (CEF)*, núm. 328, 2010, págs. 139-156.
- BORRAJO DACRUZ, E., “Accidente de trabajo y responsabilidad por negligencia de mando intermedio (Comentario a la STSJ Andalucía de 30 de septiembre de 2010)”, *Actualidad Laboral*, Vol. II, 2010, págs. 2675-2679.
- CAMPS RUIZ, L. M., *La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- CASA QUESADA, S. y GARCÍA JIMÉNEZ, M., *El plan de prevención de riesgos laborales en la empresa (organización, evaluación y planificación)*, Comares, Granada, 2009.
- CASTILLO, J. J. y LÓPEZ CALLE, P., “La salud laboral en España hoy: analizar las causas complejas, para proponer políticas adecuadas”, *Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 60, 2007, págs. 149-180.
- CASTRO FERNÁNDEZ, L. F., “La responsabilidad civil del empresario en los accidentes de trabajo”, *Actum Social*, núm. 23, 2008, págs. 36-50.
- CORREA CARRASCO, M., *Accidente de trabajo, responsabilidad empresarial y aseguramiento*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2008.
- DESDENTADO BONETE, A., “Problemas de coordinación en los procesos sobre responsabilidad empresarial por los accidentes de trabajo”, *Relaciones Laborales*, Vol. II, 2008, págs. 357-395.
- “El daño y su valoración en los accidentes de trabajo”, *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 79, 2009, págs. 79-104.
- ESCUADERO PRIETO, A., *Prevención de riesgos laborales y descentralización productiva*, Editorial Reus, Madrid, 2009.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “Accidente de trabajo: prestaciones e indemnizaciones. Un nuevo paso en el “vaivén” judicial”, *Revista de Derecho Social*, núm. 45, 2009, págs. 47-70.
- FERRÁN CAMAS, R. y MARTÍNEZ ASO, M., “El cumplimiento de la normativa de seguridad y salud por las empresas que desplazan a trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional”, *Revista de Derecho Social*, núm. 45, 2009, págs. 105-132.
- FERRADANS CARAMÉS, C., “Género y prevención de riesgos laborales”, *Revista de Derecho Social*, núm. 53, 2011, págs. 145-174.
- GARCÍA GONZÁLEZ, G., “Crisis económica y riesgos psicosociales: el suicidio como accidente de trabajo. Perspectiva jurídico-preventiva”, *Revista de Derecho Social*, núm. 50, 2010, págs. 127-174.
- GARCÍA VIÑA, J., *Aspectos laborales de salud laboral y de Seguridad Social de los empleados del hogar*, Comares, Granada, 2009.
- La prevención de riesgos de la mujer embarazada*, Comares, Granada, 2009.
- GARRIGUES GIMÉNEZ, A., “El “combinado” Ley ómnibus – RD 337/2010: un paso adelante (ma non troppo) para la racionalización de las modalidades de organización técnico-preventiva y la integración de la prevención en la gestión empresarial”, *Revista de Derecho Social*, núm. 50, 2010, págs. 71-104.
- GONZÁLEZ DÍAZ, F. A., “El Régimen Profesional del Trabajador Autónomo: Especial referencia a los derechos y deberes en seguridad y salud laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, Civitas, núm. 144, 2009, págs. 909-952.
- “Límites empresariales en el desarrollo y ejecución de la obligación preventiva de vigilancia de la salud de los trabajadores”, AA. VV.: *Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales*, Dirs. C. Sánchez Trigueros y F. A. González Díaz, Aranzadi, Pamplona, 2011, págs. 139-187.

- GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, E., "La representación de los trabajadores en materia de salud laboral", AA. VV.: La representación de los trabajadores en las nuevas organizaciones de empresa, Dirs. F. Valdés Dal-Ré y M. L. Molero Marañón, Ministerio de Trabajo e Inmigración, págs. 183-208.
- GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., "El acoso en el trabajo: límites de los deberes empresariales de protección y responsabilidades solidarias (Comentario a la STS 15 diciembre de 2008, recurso 178/2008)", Relaciones Laborales, Vol. II, 2009, págs. 843-850.
- IGLESIAS CABERO, M., "Nuevos interrogantes en torno al accidente de trabajo. Testimonios jurisprudenciales", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 84, 2009, págs. 107-122.
- LILLO PÉREZ, E., "Accidentes de trabajo: carencia de aplicación efectiva del derecho de los trabajadores a la salud laboral", Gaceta Sindical, núm. 10, 2008, págs. 85-96.
- LÓPEZ AHUMADA, J. E., "La tutela de la salud laboral en la contratación y subcontratación de obras y servicios", Documentación Laboral, núm. 78, 2006, págs. 63-118.
- Los trabajadores sensibles a los riesgos laborales (Protección jurídico-laboral), Marcial Pons, Madrid, 2010.
- LOZANO LARES, F., "La protección de la seguridad y salud laboral de los trabajadores autónomos", Documentación Laboral, núm. 83, 2008, págs. 209-232.
- MARÍN CORREA, J. M., "Accidente de trabajo y responsabilidades de la empresa ante la negligencia del trabajador", Actualidad Laboral, núm. 17, 2011, págs. 2026-2033.
- MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., "El derecho de las mujeres trabajadoras a la seguridad y salud en el trabajo. Un estudio desde la perspectiva de género", Revista Española de Derecho del Trabajo, Civitas, núm. 137, 2008, págs. 115-158.
- MARTÍNEZ BARROSO, M. R., "Prevención de riesgos laborales y sistema de responsabilidad por accidente en el trabajo autónomo", Revista de Derecho Social, núm. 43, 2008, págs. 119-147.
- MATEU CARRUANA, M. J., "La vertiente penal del accidente de trabajo", Actualidad Laboral, Vol. II, 2008, págs. 2294-2305.
- MENDOZA NAVAS, N. y MORENO MÁRQUEZ, A., La salud laboral y el medio ambiente en la negociación colectiva, Editorial Bomarzo, Albacete, 2009.
- MERCADER UGUINA, J. R. y MORENO SOLANA, A., "Calidad del trabajo y reformas legislativas en materia de seguridad y salud", Relaciones Laborales, Vol. I, 2010, págs. 1145-1170.
- MOLINA HERMOSILLA, O., "El mercado de los servicios de prevención: la búsqueda del difícil equilibrio entre el cumplimiento de una función social y la obtención de beneficio empresarial", Revista de Derecho Social, núm. 48, 2009, págs. 129-147.
- MONEREO PÉREZ, J. L., "Medio ambiente de trabajo y protección de la salud: hacia una organización integral de las políticas públicas de prevención de riesgos laborales y calidad ambiental", Relaciones Laborales, Vol. I, 2009, págs. 481-537.
- MONEREO PÉREZ, J. L. y TRIGUERO MARTÍNEZ, L. Á., "El derecho a la seguridad y salud en el trabajo desde la perspectiva de género. Acoso moral, discriminatorio y sexual en el empleo", VV. AA.: Género y Derechos Fundamentales, Dir. y Coord. C. Monereo Atienza y J. L. Monereo Pérez, Comares, Granada, 2010, págs. 411-444.
- MONTERO SIMÓ, M. J., ARAQUE PADILLA, R. A. y REY PINO, J. M., "La seguridad y salud en el trabajo en el marco de la responsabilidad social de la empresa", Revista de Fomento Social, núm. 62, 2007, págs. 199-216.
- MORENO MÁRQUEZ, A., "La seguridad y salud laboral del personal militar: principios inspiradores", Temas Laborales, núm. 83, 2006, págs. 75-100.
- MORENO SOLANA, A., La prevención de riesgos laborales de los trabajadores especialmente sensibles, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- ODRIOZOLA LANDERAS, A., La protección de la salud del trabajador nocturno a turnos, Universidad del País Vasco, Bilbao, 2008.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C., "El derecho de los trabajadores autónomos a la seguridad y salud en su trabajo", Revista de Derecho Social, núm. 40, 2007, págs. 9-30.
- PERÁN QUESADA, S., La responsabilidad social de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales, Comares, Granada, 2010.

- PÉREZ CAPITÁN, L. La imprudencia del trabajador accidentado y su incidencia en la responsabilidad empresarial, Aranzadi, Pamplona, 2009.
- RODRÍGUEZ IZQUIERDO, R. y BURRIEL RODRÍGUEZ, P., La prevención de riesgos laborales en la temporalidad, Comares, Granada, 2010.
- RODRÍGUEZ INIESTA, G., "Facultades empresariales de control y vigilancia de la salud versus derecho a la intimidad de los trabajadores", AA. VV.: Libertad de empresa y poder de dirección del empresario en las relaciones laborales, Dir. C. Sánchez Trigueros y F. A. González Díaz, Aranzadi, Pamplona, 2011, págs. 189-215.
- RODRÍGUEZ PÉREZ, M. C., "Accidente de trabajo y enfermedad profesional: aproximación desde la perspectiva de los riesgos psicosociales, en especial, el acoso laboral", Revista de Trabajo y Seguridad Social del Centro de Estudios Financieros, núm. 319, 2009, págs. 3-48.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., "Promover la seguridad y salud en el medio ambiente de trabajo", Relaciones Laborales, Vol. I, 2009, págs. 133-145.
- "De nuevo sobre el orden social competente para conocer sobre la responsabilidad patrimonial del empresario por accidente del trabajador", Relaciones Laborales, Vol. II, 2008, págs. 121-135.
- ROMERO RÓDENAS, M. J., El recargo de prestaciones en la doctrina judicial, Editorial Bomarzo, Albacete, 2010.
- SÁEZ LARA, C., "Responsabilidad patrimonial de la Administración y derecho a la seguridad y a la protección de la salud en el trabajo de los empleados públicos", Revista Española de Derecho del Trabajo, Civitas, núm. 145, 2010, págs. 55-85.
- SAN MARTÍN MAZZUCCONI, C., "La imprudencia del trabajador en el accidente de trabajo: claves jurisprudenciales", Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 84, 2009, págs. 57-75.
- SALA FRANCO, T., Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, 7ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- SALVADOR CONCEPCIÓN, R., El delito de creación de riesgo para la salud del trabajador, Editorial Universidad de Almería, Almería, 2010.
- SEMPERE NAVARRO, A. V., "¿Cuál es la jurisdicción competente para determinar la responsabilidad civil del empresario derivada de accidente de trabajo?", Aranzadi Social, núm. 1, 2008, págs. 11-33.
- TASCÓN LÓPEZ, R., El accidente de trabajo en misión, Tirant lo Blanch, Valencia, 2010.
- TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva, Colección Informes y Estudios (Serie Relaciones Laborales), núm. 88, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009.
- VALDEOLIVAS GARCÍA, Y., "La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva", AA. VV.: El tiempo de trabajo y la seguridad y salud laboral en la negociación colectiva, Colección Informes y Estudios (Serie Relaciones Laborales), núm. 92, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2008, págs. 37-77.
- VICENTE PALACIO, A., El coordinador de seguridad y salud en la ejecución de las obras de construcción (Obligaciones y responsabilidades), Comares, Granada, 2008.