

Año 58 / N°6 /
Junio 2022

rc

www.inese.es

REVISTA DE
RESPONSABILIDAD
CIVIL Y SEGURO

Pérdida de propiedad ex art. 34 LH por falta de inscripción y responsabilidad civil del transmitente.

FERNANDO DÍAZ VALES

Profesor Contratado Doctor de Derecho Civil. Universidad de Alcalá.



LA SOPORTABLE LEVEDAD DEL RIESGO | INCIDENCIA DEL ACTO INSEGURO DEL TRABAJADOR EN LA CAUSACIÓN DEL ACCIDENTE LABORAL | LAS RECLAMACIONES EXTRAJUDICIALES QUE SE DIRIGEN TAN SOLO A LA ASEGURADORA NO PRODUCEN EFECTOS INTERRUPTIVOS DE LA PRESCRIPCIÓN FRENTE AL ASEGURADO | LA RESPONSABILIDAD CIVIL Y EL ASEGURAMIENTO DE LOS SISTEMAS DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL | OPERACIÓN SENCILLA PARA REDUCIR EL DOLOR QUE GENERA LESIÓN EN RAÍZ NERVIOSA. TEORÍA DEL DAÑO DESPROPORCIONADO

INCIDENCIA DEL ACTO INSEGURO DEL TRABAJADOR EN LA CAUSACIÓN DEL ACCIDENTE LABORAL



Marta Checa García
Directora de CHECA ABOGADOS

sumario

- 1.- DEBER DE SEGURIDAD DEL EMPRESARIO
- 2.- DEBER DE CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE PREVENCIÓN POR EL TRABAJADOR
- 3.- IMPRUDENCIA TEMERARIA - EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO
- 4.- LA IMPRUDENCIA PROFESIONAL
- 5.- PROPUESTAS

1.- DEBER DE SEGURIDAD DEL EMPRESARIO

En la ocurrencia de accidentes laborales, se incide en la averiguación de aquellos incumplimientos en materia de seguridad en los que haya podido incurrir el empresario, pero es necesario que en la investigación de causas se analice también si puede haber un incumplimiento de las medidas de seguridad por parte del trabajador. Esto puede ser bien de forma directa por el accidentado, resultando participe en la producción de su propio daño, o bien originando el daño a un compañero de trabajo.

La normativa, como no puede ser de otra manera, está orientada a la obligación del empresario de conocer los riesgos que se producen en el proceso de trabajo y establecer las medidas de seguridad que eviten o minimicen al máximo los mismos.

Los Arts. 4.2 d y 19.1 del E.T., establecen el derecho de los trabajadores, a la integridad física y a una adecuada prevención de riesgos laborales, que conlleve una protección eficaz en materia de seguridad y salud.

Éste es el fin perseguido por la Ley de Riesgos Laborales, que a través de su Art. 14, se recoge de forma genérica dicho deber de cuidado. Las responsabilidades y sanciones, en caso de incumplimiento empresarial quedan recogidas en el Art. 42 de la citada Ley, estableciéndose la compatibilización de las responsabilidades administrativas e imposición del recargo de prestaciones, con las indemnizaciones por daños y perjuicios.

Pero cabe preguntarse ¿Qué consecuencias se producen si son los trabajadores los que incumplen las medidas de seguridad implantadas? ¿Qué alcance tiene el principio de confianza, al que llega el empresario, para que el trabajador realice sus tareas de forma segura? ¿Es suficiente con evaluar los riesgos y formar al trabajador, para que utilice las medidas de seguridad puestas a su disposición?

2.- DEBER DE CUMPLIMIENTO EN MATERIA DE PREVENCIÓN POR EL TRABAJADOR

La norma no es ajena a la obligación de los trabajadores del cumplimiento de las medidas de seguridad que se hubieran implantado por el empresario, regulándose en el 19.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y en el Art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), en cuyo núm. 2. se enumeran dichas obligaciones, el uso adecuado de máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y cualquier otro medio con el que desarrollen su actividad, la utilización de los medios de protección y de los dispositivos de seguridad existentes. Pero todo ello se condiciona a la formación previamente recibida por

el trabajador y aquí es donde el empresario se encuentra con un grave problema.

La carga de la prueba de conformidad con el Art. 96 núm. 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en procesos derivados de accidentes laborales corresponde a los deudores de seguridad, es decir a los empresarios. ¿Cómo se puede probar que dicha formación ha sido suficiente? De la revisión de Actas de Infracción levantadas por Inspección de Trabajo, en supuestos en los que los trabajadores han realizado un acto inseguro, es habitual que la causa de la sanción haya sido la insuficiencia en la formación impartida.

¿En base a que criterio Inspección de Trabajo considera dicha insuficiencia? ¿Qué es una formación adecuada en materia de seguridad? Es cierto, que la casuística de un accidente laboral puede ser muy diversa, por lo que resulta necesario analizar suceso por suceso, pero en lo referente a la formación, nos encontramos ante una extraña paradoja, dado que, si son los Servicios de Prevención Ajeno los que la imparten en relación con las tareas a realizar y, sin embargo, estos no suelen ser sancionados ni responsabilizados, podríamos deducir que dicha formación era suficiente. Y si es así ¿Por qué se sanciona al empresario? Muchas veces da la sensación de que el procedimiento administrativo sancionador, se impone por el mero resultado. Lo que va en contra del principio de culpa que debe regir en este tipo de procedimientos.

En cuanto a las consecuencias para el trabajador si no adopta las medidas de seguridad puestas a su disposición, el Art. 29 .3 de la LPRL, establece que implicaría un incumplimiento laboral por parte del mismo, pudiendo ser sancionado de conformidad con el Art. 58 del ET, según las disposiciones legales o lo que establezca el Convenio Colectivo aplicable.

Por su parte el Art. 54 del ET. mantiene incluso la opción de ser objeto de Despido

disciplinario, por “indisciplina o desobediencia en el trabajo”.

Como ejemplos de Convenios Colectivos de ámbito estatal destacamos, el Convenio básico, para la fabricación de conservas vegetales, en el que en su página 45, Art. 51, al clasificar las faltas graves, recoge como tal:

“La imprudencia en acto de servicio; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería o incendio de las instalaciones o mercancías, podría ser considerada como falta muy grave”.

En el mismo sentido, destacamos el Convenio General de Industria Química, en cuya página 106, Art. 64, considera de igual modo falta grave:

“El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1.995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de las personas trabajadoras”.

El convenio de la Construcción, califica como muy grave: “El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños personales graves a la empresa “.

Sin embargo, es curioso, que un empresario no dude en sancionar como faltas graves o muy graves la no puntualidad injustificada y reiterada, la destrucción o causar desperfectos al material, herramientas, máquinas, la embriaguez, la disminución reiterada en el rendimiento laboral, y sin embargo, no sea habitual que dichas sanciones se extiendan a los supuestos en los que se incumplan las normas de prevención. Cabe preguntarse el porqué. La respuesta podríamos encontrarla en la dificultad probatoria de dicho incumplimiento, o una vez ocurrido el accidente, en una postura de buena fe del empresario, a fin de no perjudicar más al trabajador que ha resultado lesionado. No es así cuando el

causante del accidente es otro trabajador, en cuyo caso si podemos encontrarnos en algunas ocasiones, con la apertura de un expediente sancionador, incluso con suspensión de empleo y sueldo o despido.

Pero en todo caso, debería insistirse a las empresas que en el momento en que detecten un grave incumplimiento en materia de seguridad, aun cuando no se haya originado un accidente, se inicie el procedimiento sancionador, dado el indudable beneficio que ello comportaría, de un lado para los trabajadores que pondrían más empeño en el cumplimiento y de otro para el empresario al contar con una prueba indiciaria en caso de accidente laboral.

Los actos imprudentes de los trabajadores se distinguen por su carácter temerario o de carácter profesional, con consecuencias para el empresario y para el trabajador totalmente diferentes.

3.- IMPRUDENCIA TEMERARIA - EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO

La normativa, establece que únicamente el hecho no será considerado accidente laboral, cuando éste sea debido a “dolo o imprudencia temeraria del trabajador”, Art. 156.4 b) de la LGSS.

Ahora bien, si ese accidente ocurre en tiempo y lugar de trabajo, en base a la presunción que el referido artículo recoge, se determinaría de carácter laboral, por lo que cabría pensar que tendría que ser el empresario, el que en los supuestos de dolo o imprudencia temeraria por parte del trabajador discutiera la determinación de dicha contingencia. Dado que dicha calificación es la llave para instar procedimientos sancionadores y de reclamación de indemnización.

La imprudencia temeraria, no está definida en la norma social, por lo que hemos de acudir a la Jurisprudencia, que por otra parte ha adoptado un criterio restrictivo en su apli-

cación. Si bien de ser considerada, rompería el nexo causal entre la lesión y el trabajo ejecutado y el empresario no sería sancionado, no se le impondría el recargo de prestaciones de la Seguridad Social y no estaría obligado a indemnizar daños y perjuicios.



La STSJ de Cataluña, Sala de lo social de fecha 26 de marzo de 2015, Recurso núm. 7596/2015 en procedimiento de discusión de contingencia, entendió la existencia de imprudencia temeraria y no estimó la determinación de la contingencia como accidente laboral, por el fallecimiento de trabajador, al ser atropellado por una moto, al cruzar por sitio no habilitado para ello y estar bajo los efectos de la ingesta de alcohol, define la imprudencia temeraria, según doctrina asentada por la Sala de lo Social, como aquella conducta “de gravedad excepcional, una conciencia clara del peligro y una exposición al riesgo, voluntaria y consciente (sentencia de 4 de marzo de 1974), es decir que el accidentado observe una conducta que, con claro menosprecio de la propia vida, acepte voluntaria y deliberadamente correr riesgos

innecesarios y especialmente graves, ajenos a la conducta usual de las gentes, omitiendo las más elementales medidas de precaución en la ejecución del acto causal (sentencia de 10 de mayo de 1988)”.

Por otro lado, la Jurisprudencia de la Sala de lo Social ha entendido que no se incurre en responsabilidad alguna cuando el resultado lesivo, se ha producido por “fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del trabajador, o culpa exclusiva de terceros no evitable “STS Social de 30 de junio de 2010, Recurso 4123/2008.

En este sentido, la sentencia TSJ de Galicia, Sala de lo Social de la Coruña de fecha 20 de octubre de 2020, recurso 975/2020, en un supuesto en el que un trabajador resulta lesionado por amputación de dedos de una mano como consecuencia que un compañero no cortó la sierra que usaban para trocear pescado congelado, entiende que es un hecho imprevisible e inevitable la imprudencia temeraria del compañero. Esto lleva al juzgador a la desestimación de la reclamación de daños y perjuicios por responsabilidad empresarial.

4.- LA IMPRUDENCIA PROFESIONAL

Ahora bien, lo habitual, cuando un trabajador realiza un acto imprudente, es que éste se califique de imprudencia profesional, al no considerarse como temeraria, en base al principio de exigir al empresario como deudor de seguridad un plus de diligencia en la protección de sus trabajadores. Así, el Art. 15 de la LPRL, en su número 4, indica que la efectividad de las medidas preventivas “deberán prever las distracciones no temerarias que pudiera cometer el trabajador”.

Y el Art. 96.2 de la LRJS, en su último párrafo, refiere que no se apreciará como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador.

¿Qué se entiende por imprudencia no temeraria? De nuevo ante una falta de defi-

nición, tenemos que dirigirnos a la Doctrina Jurisprudencia de lo Social.

La STSJ sala Social de Madrid, 23 junio 2003, siendo ponente el Sr. Moreno González-Aller) recoge lo que podría entenderse como imprudencia profesional, como aquella conducta en que “ ante la inminencia del riesgo que acompaña a su actuación, se cree capaz de superarlo con la propia capacidad y habilidad personal, o no le ha prestado la debida atención, por hallarse atenuada su voluntad, y en su caso sus movimientos reflejos, por la repetición del mismo acto, la facilidad en que en otras ocasiones lo ha superado felizmente, o porque confiaba en su suerte que le permitiría superarlo sin daño”.

En estos casos el accidente se calificaría de carácter laboral, con la calificación de la contingencia como tal, se podría sancionar a la empresa mediante Acta levantada por Inspección de Trabajo. Se impondría así el recargo de prestaciones probablemente en su grado mínimo del 30% y la indemnización se reduciría en base a la compensación de culpas del art. 1.903 del C.C.

En cuanto a posibles imputaciones penales, cuando la víctima comete actos imprudentes, la Circular 4/2011 de Fiscalía General del Estado, sobre criterios para la unidad de actuación especializada en materia de Siniestralidad Laboral, establece que solo una conducta exclusiva de la víctima a través de una imprudencia grave y excluyente en cuanto a su autopuesta en peligro, podría considerar que los hechos son accidentales y fortuitos. Ahora bien, para los supuestos en los que el empresario conozca y tolere dicha imprudencia, aún grave, no se le exculpará penalmente, si bien podría reducirse su responsabilidad penal.

La misma Circular, en su apartado sobre Responsabilidad Civil, indica que, si la conducta de la víctima ha concurrido a la producción del resultado, se tendrá en cuenta para moderar el quantum de la indemnización de forma equitativa.

La casuística en donde podríamos encontrar una significativa realización de actos inseguros por los trabajadores, son caídas en altura por no estar enganchados a las líneas de vida, puestas a su disposición con consecuencias muy graves para su salud y las amputaciones de miembros superiores con mayor o menor gravedad por atrapamientos al intentar solucionar un atasco con la máquina en funcionamiento, sin haber accionado las setas de seguridad o de parada existentes.

La no responsabilidad de los fabricantes de las máquinas nos sitúa en una segunda paradoja, nos encontramos con que se sanciona al empresario por no tener un elemento que impida a los trabajadores acceder a los elementos móviles de la máquina con la que se ha producido el atrapamiento y sin embargo no se responsabiliza al fabricante que ha suministrado dicha maquinaria con el correspondiente marcado CE, es decir con la declaración de conformidad que el uso de la misma según el manual de instrucciones, es totalmente segura y con la prohibición al empresario comprador, de que altere cualquier elemento.

¿Hasta dónde ha de llegar el deber de diligencia del empresario? Por mi experiencia profesional los empresarios tras un accidente laboral no comprenden, que en supuestos en los que los trabajadores han actuado de forma imprudente y no sea posible calificar la misma como temeraria, no se eviten los procedimientos administrativos sancionadores o incluso, a veces, imputaciones penales y una obligación de indemnizar daños y perjuicios. Lo cual puede originar un efecto contrario a lo pretendido, pues si se es sancionado haciéndolo bien, que ventaja conlleva el cumplimiento de la normativa, es lo que se conoce como indefensión aprendida.

En especial, en lo que se refiere al recargo de las prestaciones de la seguridad social, regulado en el Art. 164 de la Ley

General de la Seguridad Social, consistente en un aumento de las mismas, entre un 30% y un 50% y que según el núm. 2 del citado artículo su pago, recae directamente sobre el empresario, sin que sea posible su aseguramiento y que tendrá que abonar la totalidad de su capitalización en un único pago, a requerimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social, bajo apercibimiento de embargo, sin que se descuenta de la correspondiente indemnización de daños y perjuicios que pudiera corresponder al trabajador.

Su naturaleza inicial fue punitiva (aunque hoy en día se hable de naturaleza mixta sancionadora-indemnizatoria), con una finalidad ejemplarizadora para el empresario que incumpla las medidas de seguridad exigibles; pero su imposición aún en el grado mínimo del 30%, cuando existe imprudencia del trabajador calificada como de profesional, consigue el efecto contrario.

Finalmente quiero resaltar, el contenido final de las Actas de Infracción impuestas por las Inspecciones Provinciales de Trabajo de Reconocimiento de responsabilidad, pago anticipado y reducción sobre el importe de la sanción, en el que se indica que “en el supuesto que el sujeto infractor hay reconocido su responsabilidad y manifestado su intención de hacer el pago de manera voluntaria, se alcanzará una reducción del 40% del importe de la sanción propuesta”. Dicho descuento, hace que especialmente las micro pymes, se acojan al mismo y abonen la sanción, sin saber que, al implicar el reconocimiento de la insuficiencia o deficiencia de las medidas de seguridad en el lugar de trabajo, la posterior imposición del recargo de prestaciones apenas tendrá defensa. Como ejemplo, en una sanción de 10.000 €, por ahorrarse 4.000 €, la empresa podrá verse abocada a abonar un recargo de 150.000 € (importe medio de recargos en España, según estudio de 2018, financiado por la

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales F.S.P.).

5.- PROPUESTAS

Personalmente, voy a plantear una serie de propuestas, como conclusiones a este artículo:

5.1 Explicar a los empresarios la posibilidad de apercibir, sancionar y despedir de forma disciplinaria a un trabajador que incumpla las medidas de seguridad que el empresario le ha puesto a su disposición, cuya regulación se encontrará en los contenidos de los correspondientes Convenios Colectivos.

5.2 Establecer en las Evaluaciones de riesgos un procedimiento para ello y que se explique a los trabajadores en la formación que reciban, la gravedad de su incumplimiento, en cuanto a su relación laboral.

5.3 Que desaparezca el recargo de prestaciones. Creo más en su eliminación que en su aseguramiento.

5.4 Junto a la eliminación del Recargo de Prestaciones, regular un seguro de responsabilidad civil/patronal de carácter obligatorio para los accidentes laborales.

5.5 Que el límite mínimo de cobertura de dicho seguro obligatorio sea lo suficientemente alto para cubrir la indemnización de la reparación íntegra del daño al perjudicado, implementando un sistema de valoración específico para los daños derivados de accidentes laborales, según se estableció en la disposición final quinta de la Ley reguladora de la Jurisdicción Laboral de 10 de Octubre de 2011, en donde se determinó que su desarrollo se realizaría en un plazo de 6 meses, habiendo transcurrido más de 10 años sin que se haya llevado a cabo ninguna iniciativa para ello.

5.6 Seguro obligatorio, que haría que se pudiese también suprimir el incremento porcentual que la circular 4/2011 de Fiscalía propone respecto al Baremo de Circulación de vehículos a motor.