

# LA RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

## naturaleza de la obligación<sup>1</sup>



Jonas Lemos<sup>2</sup>

### RESUMEN

En este trabajo nos vamos a ocupar del significado y alcance de la naturaleza de la obligación derivada de los accidentes de trabajo. Además, creemos oportuno aclarar que el propósito de esta investigación no es resolver todas y cada una de las cuestiones que puede plantear la responsabilidad civil derivada de los accidentes de trabajo, sino, ofrecer una visión general, unitaria y sistematizada de ésta responsabilidad en España, haciendo especial hincapié en aquellas cuestiones que han sido escasamente tratadas por la doctrina.

**Palabras clave:** Accidente de Trabajo. Derecho Civil. Responsabilidad Civil. Naturaleza de la Obligación.

---

<sup>1</sup> El contenido del artículo consta de la 1ª parte de la Tesis “LA RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO” presentada para la obtención del Doctorado, el 15 de diciembre de 2006, en la Universidad de Salamanca/ España, dirigida por Profesor Dr. D. EUGENIO LLAMAS POMBO y Profesor Dr. D. JOSÉ ANTONIO MARTÍN PEREZ, donde he obtenido del Tribunal de Tesis la máxima calificación *Sobresaliente Cum Laude*.

<sup>2</sup> Coordinador do Curso de Especialização em Direito da Faculdade Natalense para o Desenvolvimento do Rio Grande do Norte-FARN. E-mail: jonas\_lemos2@hotmail.com

**THE CIVIL RESPONSIBILITY DERIVED FROM OCCUPATIONAL ACCIDENTS:** nature of the obligation

**ABSTRACT**

This paper aims to analyze the meaning and scope of the nature of obligation derived from occupational accidents. Moreover, this paper does not aim at solving all the legal problems involved in occupational accidents, but offering a general, unitary and systemized view on the civil responsibility derived from the occupational accidents in Spain, focusing at points that are scarcely treated by the doctrine.

**Keywords:** Occupational Accident. Civil Rights. Responsibility. Nature of the Obligation.

## 1 LA CARA Y LA CRUZ DE LA ACTIVIDAD LABORAL

Los accidentes de trabajo dañan a sus víctimas y a la sociedad. Por eso, la preocupación por la salud y la seguridad de los empleados se constituye en uno de los temas de mayor poder de aglutinación. De una u otra forma, interesa a múltiples sujetos y distintos actores sociales, muy especialmente a los empleados y a los empleadores<sup>3</sup>, así como al Gobierno y, dentro de éste, a los que miran, piensan y trabajan a través de la óptica de la salud y del trabajo. Sin embargo, el propósito de este trabajo no es hacer un estudio comparado con la realidad Brasileña, sino proporcionar a los investigadores, una visión sistematizada de la responsabilidad cuando ocurre un Accidente de Trabajo en España.

Así, todos tienen suficientes motivos para preocuparse con el tema. Los empleados, muy especialmente, ya que, de repente, pueden convertirse en víctimas de accidentes del trabajo, con variados grados de incapacidad para el trabajo, de distinta duración - cuando no perennes - en el caso de ser víctimas fatales.

Al empleador consciente y sensato no le interesan los riesgos del trabajo ni mucho menos su materialización en daños a la salud de sus empleados. Además de ser un problema humanitario y de respeto a los derechos elementales de ciudadanía, salud y seguridad en el trabajo, representan también un problema económico.

Para el Gobierno, el problema de salud y seguridad en el trabajo tiene interfaces con el sistema productivo y el desarrollo de la riqueza nacional. Además, interesa directamente a quien tiene la tarea de lidiar con la formación y el desarrollo de la mano de obra, fuerza de trabajo o recursos humanos; con las relaciones de trabajo, las condiciones y los ambientes de trabajo; con la asistencia médica de los trabajadores, y a quien observa el problema desde la perspectiva de prevenir la pérdida de la capacidad para el trabajo, buscar su pronta recuperación o, por lo menos, reparar económicamente su pérdida,

---

<sup>3</sup> Cumple aclarar que el concepto de empleador, adoptado en nuestra investigación, alude a la figura del empleador, como persona física o jurídica, que es titular de una empresa que puede contar con uno o con varios centros de trabajo, y que realiza autónomamente una determinada actividad productiva mediante la utilización directa de los servicios de un conjunto de empleados, asalariados, que realizan para él, y dentro de su ámbito de organización y control, su prestación de servicios, y al que, en virtud de ello, precisamente, se le atribuye un complejo y amplio poder jurídico de dirección, organización y control de la prestación laboral, individual, de cada empleado, con él vinculado, así como de las prestaciones de todo personal a su servicio.

para que el empleado pueda tener asegurados los medios indispensables para su subsistencia y la de sus dependientes.

Sin embargo, no existen trabajos sin riesgos. Tampoco trabajos a la medida de cada uno, pues los que benefician a una determinada persona, dañan a otro. Así, es posible concluir que los riesgos laborales son intrínsecos a las diversas actividades laborales.

Por eso, creemos que nuestro estudio se enmarca no sólo en una complejidad jurídica reseñable sino también en una situación social acuciante, pues las cifras de accidente de trabajo son ciertamente preocupantes<sup>4</sup>.

Las cifras hablan por sí solas: en España fallecen 6 trabajadores por cada jornada laboral. En el año 2001 fallecieron en España 1468 trabajadores en 1.888.531 accidentes de trabajo. Los datos son inferiores a los del año 2002, en el que murieron 1557 trabajadores en 1.909.702 accidentes de trabajo, a los del año 2003, con 1485 trabajadores muertos en 1.815.836 accidentes de trabajo. El descenso comienza en el año 2004, con 1443 muertos en 1.706.830 accidentes de trabajo, y a los del año 2005, con 1369 muertos en 1.661.582, según los datos extraídos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Con estos datos, podemos decir que en el año 2005 la media diaria de accidentes de trabajo en España fue de 4552, y la de trabajadores fallecidos, de casi 4. Pero los datos son más preocupantes si la base que se toma para calcular las muertes diarias en accidentes de trabajo no es la de 365 días sino la del mínimo del calendario laboral anual: 243 días.

En este caso, la media asciende a más de 5 muertos por día de trabajo. Si el cálculo se realiza con base en la jornada media anual pactada en convenio colectivo (1.768 horas) podría afirmarse que en el 2005 falleció un trabajador por, casi, cada hora trabajada (1.369 fallecidos en 1.768 horas trabajadas).

España casi triplica la media de la Unión Europea en accidentes mortales, con 13'9 por cada 100.000 trabajadores, frente al 5'51<sup>5</sup>. Todos estos datos creemos que están muy relacionados con la precariedad en el empleo, ya que España es

---

<sup>4</sup> En América Latina, según la Organización Internacional del Trabajo (1998) son registrados aproximadamente dos (2) millones de accidentes por año. Cada trabajador en América Latina, durante su vida laboral se accidenta entre 2 a 4 veces, y existe un sub registro de 90% de enfermedades de trabajo. Existen informaciones que a cada año son registrados 160 millones de nuevos casos de enfermedades del trabajo en el mundo. Las pérdidas económicas debido a enfermedades y lesiones ocupacionales, representaron aproximadamente el 4% del producto interno bruto (PIB) a escala mundial. Además, la Organización Mundial de la Salud calcula que en América Latina, sólo se reportan entre 1% a 4% de todas las enfermedades ocupacionales.

<sup>5</sup> Datos extraídos del periódico El País del 2 de abril del año 2005, p. 30.

también el país que tiene la tasa de temporalidad más alta de la Unión Europea: 32,9% frente al 12,8% de media europea. Aquí trabajar no solo es penoso, sino también especialmente peligroso<sup>6</sup>.

En la actualidad, lamentablemente, con el alto grado de tecnificación y complejidad que caracteriza el proceso productivo empresarial siempre se haya la existencia de un margen de riesgo inevitable, en el sentido de que su neutralización de forma absoluta es inalcanzable en el estado actual de la técnica y de la ciencia.

En este sentido, en el apartado 4, del artículo 5 de la Directiva 89/391/CEE, del consejo del 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los empleados, se afirma que:

la presente Directiva no obstaculizará los Estados miembros para establecer la exclusión o la disminución de la responsabilidad de los empresarios por hechos derivados de circunstancias que les sean ajenas, anormales e imprevisibles o acontecimientos excepcionales, cuyas consecuencias no hubieren podido ser evitadas a pesar de toda la diligencia desplegada. Por lo tanto, aunque el resultado sea la lesión de la vida o integridad física o psíquica del empleado, si el empleador puso los medios necesarios para evitarla, se entiende que cumple con su obligación, pues el referido artículo contempla la posibilidad de que los Estados miembros establezcan la exclusión o disminución de la responsabilidad por hechos cuyas consecuencias hubieran podido evitarse, aun habiendo empleado la diligencia debida.

Por otro lado, debe mencionarse que el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), como referente, por excelencia, de la deuda de seguridad y salud en el trabajo. Artículo que se integra con otros que regulan un complejo haz de obligaciones recogiendo la conducta a la que se encuentra comprometido el empleador. En ese sentido, todas las actuaciones reguladas en la LPRL tienen como específica finalidad la estimulación de los empleadores a la observancia de los deberes de seguridad que asumen en el vínculo laboral, situando al em-

---

<sup>6</sup> En lo que hace referencia al grado de cumplimiento de la normativa vigente, la conclusión es ciertamente desalentadora: según la IV Encuesta( [http://www.mtas.es/insht/statistics/enct\\_4.htm](http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_4.htm)) nacional de condiciones de trabajo efectuada por el Instituto Nacional de la Seguridad e Higiene en el Trabajo durante el último trimestre de 1999 ponía de manifiesto que un 23,7% de las empresas no disponía de ningún recurso para la prevención. Además, un 74% de los trabajadores encuestados afirmaba que en su puesto de trabajo existía riesgo de accidente, criticando que se les tuviera muy poco en cuenta por parte de la dirección de la empresa respecto a los equipos o útiles que manejan y a la introducción de cambios organizativos o tecnológicos en sus puestos de trabajo.

pleador en una posición jurídica de garante de la vida e integridad corporal de los empleados que desempeñen su actividad laboral en la empresa.

Por tanto, se deduce tras la mención de los preceptos anteriores, que el deber de protección y prevención se sitúa, directamente, dentro de las obligaciones contractuales a las que se compromete el empleador en la órbita del mundo laboral, no sólo por lo pactado en el contrato, sino como deber genérico impuesto en las fuentes reguladoras de la relación laboral, que ponen al empleador como responsable, por la deuda de seguridad, y, por lo tanto, para su eficaz cumplimiento, limitando al máximo el riesgo de accidentes de trabajo

No obstante, en mi opinión, no es posible concebir un deber de seguridad y salud en el trabajo del empleador que alcance a evitar todos los posibles peligros inherentes a la actividad laboral. Aunque, con relación a la Prevención de Riesgos del Trabajo, se ha considerado durante mucho tiempo como un elemento de poca importancia y de alto costo para las empresas o para las propias instituciones. En la mayoría de los casos se ha buscado aplicar medidas que disminuyan los accidentes del trabajo y en otros casos, disminuir la exposición a diferentes factores de riesgo presentes en ambientes laborales, mediante aspectos legislativos, reglamentarios y normativos.

Tanto instituciones como empresas, han cumplido parcialmente sus respectivas responsabilidades al no cumplirse las disposiciones de protección a los elementos de la producción, las primeras con acciones de tipo punitivo o de sanción, y las segundas, en la mayoría de las veces, no otorgando interés sobre una prevención integral.

## **2 AMBITO DEL ESTUDIO: MECANISMOS PARA OBTENER LA RESPONSABILIDAD POR ACCIDENTES DE TRABAJO**

Los accidentes de trabajo se consideran infortunios o desgracias, el lado oscuro del progreso y la modernización, de los que casi nadie se hace responsable, a pesar de la existencia y vigencia de multitud de disposiciones legales cuya finalidad es la tutela de la salud laboral.

No obstante, la pluralidad de órdenes jurisdiccionales conociendo de la misma materia ha llevado a un auténtico laberinto procesal y a una divergencia en las soluciones de carácter sustantivo con las consecuencias que de ello se derivan en términos de inseguridad jurídica y desigualdad en la aplicación de la ley.

Prestaciones (públicas o privadas)<sup>7</sup>, multas e indemnizaciones por responsabilidad civil tienen una finalidad común: la reparación de los daños seguidos a un accidente de trabajo. De esta forma, se reconocen al empleado afectado o, si falleció, a sus descendientes, indemnizaciones de diverso origen- el empresario y la Administración pública cuya cuantía depende de lo previsto en la Ley, en el contrato o en una sentencia judicial.

Sin embargo, esta situación es producto de una evolución normativa en que las regulaciones sucesivas han venido superponiendo y definiendo, con mayor o menor fortuna, diferentes responsabilidades sin preocuparse demasiado por coordinarlas.

Así, conforme al grafico que incorporamos abajo, en materia de accidentes de trabajo, nos encontramos con un sistema reparador – Prestaciones



<sup>7</sup> En la mayoría de los países en donde existen programas sobre accidentes del trabajo, éstos son operados a través de un fondo público central, el cual puede o no formar parte del sistema general del seguro social. Todos los empleadores vinculados al programa, deben pagar contribuciones a la aseguradora pública, la cual paga los beneficios. Los premios que las compañías aseguradoras privadas o mutualistas cobran por la protección contra accidentes del trabajo, generalmente varían de acuerdo al historial de accidentes del trabajo en diferentes áreas e industrias. Asimismo, el costo de la protección puede variar mucho. En algunos países, entre tanto, el histórico de accidentes del trabajo dejó de ser considerado y todos los empleadores del país, independientemente del área, pagan premios iguales a los del programa, como en España y Brasil.

de la Seguridad Social, Recargo de Prestaciones y Responsabilidad Civil del Empleador; y un sistema punitivo o represivo – que incluye las sanciones administrativas y las sanciones penales.

De esa manera, el daño producido por un accidente de trabajo puede dar origen a diversos mecanismos de reparación, generando las correspondientes obligaciones para sujetos también distintos.

La reparación de los daños sufridos por la realización de una prestación de trabajo es por lo tanto una parcela de intersección entre varios sectores del ordenamiento jurídico, lo que explica al mismo tiempo la dificultad e interés de su estudio. El estudio de cada uno de estos ámbitos jurídicos, y en concreto del Derecho de la responsabilidad civil, ha de encontrar proporción y adecuación recíproca, con cuidado de no desviarse de los principios y lógicas propios.

En este devenir se encuentra un punto de inflexión trascendental: el Derecho regulador de los mecanismos de resarcimiento de los accidentes de trabajo, interpretando la conciencia social, se abre a nuevos fundamentos de imputación de esos daños como es el riesgo, dando lugar a la responsabilidad de naturaleza objetiva o sin culpa. En ese caso, la solución del conflicto exige que se amplíe la protección de los intereses del empleado, con la restricción de las hipótesis de liberación del empleador.

Enseguida, estos mecanismos, a su vez, con el tiempo y los cambios económicos y sociales, han llegado a mostrar ciertos indicios de una debilidad, que abre paso a mecanismos de protección social complementaria disciplinados, aquí, a través del seguro legal contra accidentes de trabajo.

No obstante, el conocimiento conjunto por la jurisdicción del orden civil y del orden social en estos litigios, no tiene sólo el inconveniente de la indefinición que el justiciable padece con respecto al orden jurisdiccional al que ha de acudir, sino que arrastra una indeseable desigualdad de trato, debida a la distinta accesibilidad del proceso civil y del proceso laboral y a los muy diversos criterios informadores de uno y otro ordenamiento.

Por ello, tratando de salir a flote en esta cuestión con un criterio claro, podría afirmarse que es competente el orden social para conocer de los daños causados al trabajador, por todas las conductas del empresario en que éste actúe como tal empresario con imputación de culpa bien se plantee ésta como contractual, bien se plantee como extracontractual, que sea causa del daño producido.

Esta doctrina es confirmada en el Auto del 23 de diciembre de 1993, que asigna el conocimiento de este tipo de litigios en que está en juego la res-

ponsabilidad del empresario añadida a la objetiva por accidente de trabajo al orden jurisdiccional laboral cuando dice:

no obstante la vis atractiva que caracteriza el orden jurisdiccional civil y las concomitancias que ofrece con los supuestos de culpa extracontractual prevenidos en los artículos 1902 y 1903 del Código Civil Español, el órgano jurisdiccional competente para conocer del mismo es el correspondiente al del orden social.

Por otra parte la letra y espíritu del artículo 127.3 de la Ley de Seguridad Social atribuye a la jurisdicción civil aquellas conductas o acciones del empresario que sean plenamente asimilables a las conductas y acciones de terceros ajenos a la empresa, y que produzcan daños en el trabajador, por lo que este orden jurisdiccional social carece de competencia en tales supuestos.

Como consecuencia de esa oscuridad, dubiedad y ausencia de criterios legales, la jurisprudencia del Tribunal Supremo, notadamente, en las Salas Primera y Cuarta defienden posturas opuestas sobre la posibilidad o no de acumulación de las ayudas e indemnizaciones que puede percibir el trabajador. La Sala Primera entiende que prestaciones laborales e indemnización por daños son dos realidades claramente diferenciables y, por tanto, compatibles y acumulables. La Sala Cuarta, por el contrario, concibe los diversos mecanismos como distintas formas de reparar el mismo daño y, por ello, no acumulables.

Así, las medidas reparadoras del daño producido por un accidente de trabajo, no se agotan o pueden no agotarse con esos mecanismos previstos en la normativa social o laboral, contemplados en atención al contrato o relación laboral que vincula al trabajador accidentado con el empresario y que determinan su inclusión en sistemas de protección, como la Seguridad Social y el recargo de prestaciones, sino que al margen o como complemento de lo anterior se puede exigir indemnización de daños y perjuicios a la empresa, a través de los mecanismos de la responsabilidad civil.

Finalmente, es prácticamente imposible en este trabajo no referirse a cuestiones que, aunque colaterales al tema aquí propuesto, tienen gran influencia sobre él. Sin embargo, esas cuestiones se tratarán solamente en la medida necesaria para la comprensión de los objetivos propuestos, a fin de evitarse el riesgo de divagaciones, que conducirían bien al tratamiento superficial de algunas cuestiones, bien a la pérdida de la secuencia de la exposición.

Para abordar el cometido propuesto, naturalmente, se tuvo que acudir a los instrumentos jurídico-positivos que en la actualidad reconocen y regulan la responsabilidad civil del empleador en los accidentes de trabajo, utilizándose el método inductivo, para poder llegar a efectuar una interpretación completa, precisa y acertada de todos los aspectos del derecho que deben ser apreciados en ésta investigación.

Por su parte, no renunciamos al método conceptualista de la jurisprudencia, trayendo a colación doctrinas de los Tribunales relacionadas con la interpretación de la responsabilidad del empleador en materia de accidentes de trabajo.

### **3 NATURALEZA DE LA OBLIGACIÓN DERIVADA DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO ¿UNA DEUDA DE SEGURIDAD?**

#### **3.1 EL EMPLEADOR COMO RESPONSABLE Y DEUDOR DE SEGURIDAD**

Salvo algunas excepciones, los empleadores prefieren no asumir los costes de la responsabilidad del riesgo y de mejorar las condiciones del medio ambiente del trabajo<sup>8</sup>. Al ser ellos los principales beneficiarios del proteccionismo estatal, a través de los seguros sociales públicos, les resulta ahora difícil invertir en la calidad del ambiente laboral a través de la salud, seguridad y prevención, y por consecuencia mejorar la productividad y la calidad.

---

<sup>8</sup> El empleador debe tomar todas aquellas medidas que sean indispensables y necesarias para mejorar el ambiente laboral. En ese sentido, la doctrina del Tribunal Supremo, que establece que no es imposible conseguir este reto. Vease, por ejemplo, dos sentencias del TS:

a) La STS, 1ª, 18.3.2003 (Ar. 2754) enjuicia un supuesto de muerte de un trabajador que manipulaba una cinta transportadora en una empresa extractora de áridos que, de acuerdo con el Anexo I del Reglamento de Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (aprobado por Real Decreto 39/1997, del 17 enero), podría definirse como actividad de riesgo. El TS condena a la empresa porque la planta donde se produjo el accidente carecía de la correspondiente autorización administrativa. Junto a ello, establece que no es imposible, en términos de costes, instalar un mecanismo de detención de la cinta transportadora, que hubiese podido evitar el daño.

b) La STS, 1ª, 21.2.2002 (Ar. 2894) resuelve un caso de muerte de un trabajador al quedar enganchado su brazo en el rodillo motriz, sin protección alguna, que movía una cinta transportadora en la empresa "Vinialcoholera de Badajoz, SA" –actividad no definida laboralmente como de riesgo–, cuando intentaba hacer funcionar de nuevo la cinta transportadora, previamente atascada; el trabajador no había desconectado el interruptor de corriente, alejado del lugar, como era habitual. El TS define como máximo el deber de vigilancia (la situación en que se desarrolla el trabajo era proclive a que los trabajadores no cortasen la corriente) y entiende como costosamente posible una mejora del medio: se omitió un deber objetivo de cuidado, proteger la cinta y el sistema en el lugar donde se ocasionaban con frecuencia los atascos e instalar un interruptor que se pudiera accionar para parar la máquina en caso de que atrapase a un trabajador.

En este sentido, son escasos los empleadores que, por su propia iniciativa han puesto en marcha programas de salud, seguridad, higiene y productividad donde la participación sea integral y los empleados desempeñen un rol participativo y no sólo de simples observadores.

Sin embargo, al cambiar el proteccionismo de las instituciones públicas de seguridad social y al ser empleados nuevos modelos de prevención, las empresas tienen que cumplir o dejar en manos de terceros la prevención.

No obstante, la seguridad y salud en el trabajo constituye una materia cuyo fin es lograr que las condiciones en que se desarrolla el trabajo sean seguras para los empleados que se encargan de ejecutarlo personalmente. Por eso, el ordenamiento jurídico laboral<sup>9</sup>, en vigor, atribuye a los empleados/trabajadores el derecho, irrefutable, a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Evidentemente, el objetivo permanente y constante de las diferentes regulaciones en materia de accidentes laborales y seguridad y salud en el trabajo, fue siempre la protección de los empleados frente a las condiciones de trabajo que de alguna manera podían dañar sus bienes más innatos a su condición humana – notoriamente, los relacionados con su vida, su integridad y su salud.

La búsqueda y posterior satisfacción de éstos intereses, pone de manifiesto dos caras de una misma moneda: los intereses privados del empleado/trabajador a no sufrir daños a consecuencia del trabajo desenvuelto y los intereses generales y públicos a conseguir condiciones de trabajo seguras que permitan reducir los accidentes de trabajo.

Para alcanzar ese objetivo, el Derecho, teniendo en cuenta los valores sociales existentes en la sociedad y, también, interpretando las necesidades que conforme a esos valores – seguridad y salud - considera que deben ser satisfechos y protegidos, es el que determina a quién corresponde esta responsabilidad: al empleador<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Véase, el artículo 19.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo, y el artículo 14.1 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. En el primero, verificase que el legislador atribuye, a los empleados, el derecho a una protección eficaz, nacida en el contrato de trabajo; En el segundo, se amplía la titularidad del derecho a otros sujetos cuyas prestaciones de servicios surgen de un vínculo distinto del contrato de trabajo.

<sup>10</sup> En materia de prevención de riesgos laborales, el empleador aparece como deudor de seguridad, conforme las enseñanzas González-Posada (1991. p.395) y Vázquez (1998, p.223).

En cualquier caso, de lo que no cabe duda es de que es ésta una de las materias más complejas y controvertidas<sup>11</sup>. Su trascendencia es evidente y aunque es cierto que la seguridad y salud en el trabajo no puede reducirse, simplistamente, a la constatación y análisis de tal relación obligatoria, ya que la protección depende de un variado conjunto de factores, donde intervienen también sujetos externos a la relación contractual, podemos afirmar que esa protección gira en torno a un único elemento que no es otro que la obligación que pesa sobre el empleador de garantizar buenas condiciones de seguridad y salud en el trabajo<sup>12</sup>.

Además, en el tema que abordamos hay sobrados motivos para el cumplimiento específico de la deuda de seguridad y salud, no intercambiable por una indemnización pecuniaria, principalmente en razón a la escasa compaginación con la salvaguarda de los bienes jurídicos en juego. Así, la centralidad de esta cuestión en el desarrollo de la prevención de riesgos de accidentes, hace necesario un adecuado cuadro de responsabilidades para el sujeto incumplidor, pues, el cumplimiento voluntario de la obligación, caracteriza su vertiente esencialmente preventiva.

En ese sentido, la regulación actual sobre seguridad y salud en el trabajo, especialmente la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, del 8 de noviem-

---

<sup>11</sup> Vease, por ejemplo, la imputación de la responsabilidad civil en aquellos supuestos en los que concurra una pluralidad de entidades consideradas corresponsables del siniestro, solucionado por el Tribunal Supremo, observando que en el caso de concurrencia de comportamientos activos y omisivos de una pluralidad de agentes del daño con eficacia causal valorada en la producción del accidente de trabajo, responden solidariamente, precisando, acto seguido, que esta responsabilidad solidaria debe entenderse sin perjuicio de las reclamaciones que puedan formularse los condenados entre sí, las cuales pertenecen al ámbito de su relación interna, que es ajena al proceso en que la condena solidaria se impone. En ese sentido, las Sentencias de la Sala 1ª, del Tribunal Supremo, del 4 de julio del 2003 (RJ 4328) y del 15 de junio del 2005 (RJ 6483). A propósito de lo dicho, el art. 24 LPRL aborda la cuestión atinente a la coordinación de actividades empresariales cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas. Además, el art. 42, incardinado en el la Subsección destinada a la regulación de las responsabilidades empresariales en materia laboral y de prevención de riesgos laborales dispone, en términos similares para el caso de las contratistas y subcontratistas. En ese sentido, de la Sala 1ª, del Tribunal Supremo, del 18 de julio del 2005 (RJ 9251), considera que la responsabilidad civil de los contratistas por actos de los subcontratistas, en el caso de accidentes de trabajo, exige que se pruebe la dependencia por haberse reservado el contratista la vigilancia o la participación en los trabajos encargados al subcontratista. Por eso, se puede afirmar que la admisión del criterio según la cual es la empresa principal la que ocupa la posición de garante responsable de los daños derivados de los accidentes de trabajo en la ejecución de su proyecto empresarial, es acorde con la afirmación de que las normas sobre prevención de riesgos y accidentes laborales y la imputación de responsabilidad por su incumplimiento no discriminan en función de la diligencia mayor o menor del empresario, ni pretenden la realización de juicios individualizados sobre cada uno de los empleadores que intervienen en un proyecto, sino la efectiva seguridad de los empleados.

<sup>12</sup> En palabras de Montoya Melgar; Piza Granados (1996, p. 71), la posición típica del empresario en el sistema de seguridad y salud laborales es la de deudor.

bre de 1995, pone su centro de atención regulativo en la protección de los empleados, atribuyendo al empleador, conforme dicción del artículo 42.1, en caso de incumplimiento de sus obligaciones de seguridad, diferentes responsabilidades: básicamente administrativas, pero, también, responsabilidades penales y las civiles por daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

El artículo 14, de la referida ley, prescribe que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo<sup>13</sup>. Enseguida, conforme el artículo 14.1, establece una correlación entre el derecho genérico de los empleados a la protección y el deber empresarial de facilitarlo. Así, si el empleador es el principal sujeto obligado en materia de prevención, también será el principal sujeto responsable<sup>14</sup>, pero no el único<sup>15</sup>.

Ello no es más que muestra de la existencia, en la relación de trabajo, de una relación obligatoria, básica y necesaria, en materia de accidentes de trabajo, donde el empleador ocupa una posición de deudor y el empleado de acreedor de seguridad y salud en el trabajo. Por tanto, a mi juicio, la gran aportación de la LPRL ha sido, no el reconocimiento a favor de los empleados a disfrutar de una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo sino, dotarles de un contenido nuevo. Ahora, el empleado tiene

---

<sup>13</sup> El artículo 14 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales hace responsable al empresario por los incumplimientos del deber de protección eficaz de los trabajadores, sin que pueda exonerarse por el hecho de recurrir a terceros para el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, sin perjuicio de posteriores acciones de regreso hacia los causantes de la deficiencia en seguridad (artículo 14.4).

<sup>14</sup> Vease, en ese sentido, García Murcia (1998, p. 45) y ss. Además, ha de reconocerse que el empleador es el propietario de los medios de producción, de modo que adquiere los beneficios derivados de su utilización. Por eso, es quien ha de hacer frente a los perjuicios que tales medios de producción causan a los empleados o terceros, cuando son utilizados.

<sup>15</sup> En ese sentido, García Salas (2004, p. 222) Así, es posible mencionar, otros sujetos responsables, como los propios trabajadores, los directivos, los servicios de prevención, sean propios o ajenos, entre otros. Además, conforme Iglesias Cabero (2004, p.73), podrían señalarse otros posibles sujetos responsables, tales como gerentes de empresas o establecimientos que actúen dentro del marco de sus atribuciones; los administradores de sociedades anónimas o de responsabilidad limitada, cuando estén dotados de poder de representación; los síndicos de las quiebras; los administradores de testamentarias; e incluso los órganos de representación de las asociaciones, fundaciones o corporaciones designados a tenor de sus estatutos. A propósito de lo dicho, el art. 41.1 LPRL prescribe que los fabricantes, importadores y suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo están obligados a asegurar que éstos no constituyen una fuente de peligro para el empleado, siempre que sean instalados y utilizados en las condiciones, forma y para los fines recomendados por ellos. El referido precepto de la LPRL establece a cargo de los fabricantes, importadores y suministradores de productos de trabajo y de elementos destinados a la protección de los trabajadores la obligación de seguridad y de inocuidad de los productos de trabajo, así como la efectividad de los destinados a la protección del empleado.

derecho a los que su empleador prevenga los riesgos laborales a que en cada caso se encuentre sometido y a que, además, realice esa actividad preventiva integrándola en todas las decisiones y acciones que se tomen en la empresa. En definitiva, los empleados son titulares de un derecho a una protección eficaz frente a los riesgos de accidentes derivados del trabajo.

Pero además, la LPRL consigue dar prelación al interés privado de los empleados a disfrutar de una protección eficaz en el trabajo, estableciendo mecanismos de extensión de esta responsabilidad al empleador.

En definitiva, el empleador queda constituido en garante de la seguridad de los empleados a su servicio, cuando se encuentren en el desempeño del mismo, por lo que, en principio, como creador del riesgo, le es imputable todo daño o lesión que pueda sobrevenirles en sus puestos de trabajo.

### 3.2 ALCANCE Y LÍMITES DE LA PROTECCIÓN CONTRA LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

La obligación que recae sobre el empleador se caracteriza por una gran dificultad en su cumplimiento. En ese sentido, para llevar a cabo la protección del empleado frente a los accidentes de trabajo se le exige una actuación que, como dice la Exposición de motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales.

Mientras, el empleado, se sitúa como receptor de las actuaciones que aquél adopte, convirtiéndose en el beneficiario de las cargas empresariales. Con otras palabras, se convierte en titular de un haz de derechos inviolables, que no pueden verse comprimidos ni anulados por el hecho de trabajar en una organización ajena.

En ese sentido, el empleador en cuanto garante de la eficaz protección de todos y cada uno de los empleados a su servicio, se encuentra obligado a adoptar cuantas medidas resulten necesarias a ese fin, conforme el artículo 14.2 de la LPRL<sup>16</sup>. Entre ellas, la de exigir a sus empleados que adopten los

---

<sup>16</sup> La omisión de estas medidas es castigada por los Tribunales. En ese sentido, la STS, 1ª, 21.3.2000 (Ar. 2023) condena a "Extractos Vegetales, SA" por la muerte de un trabajador que quedó atrapado por una cinta transportadora en inadecuado estado de reparación cuando la levantó indebidamente. El Tribunal Supremo entiende que el estado incorrecto de la cinta transportadora, la falta de seguridad de sus elementos, la omisión de la vigilancia y la despreocupación de la recurrente para hacerla más segura fueron causa del daño.

comportamientos necesarios para no constituir factores de riesgos para sí mismos ni para otros empleados de la empresa<sup>17</sup>.

Evidentemente, dicha colaboración obligatoria, impuesta a cada trabajador, respecto a su empleador, además de servir, como todas las demás medidas de seguridad, a la satisfacción del interés individual de cada empleado, sirve, para satisfacer los intereses del empleador de, por un lado, poder cumplir su deber de protección a todos y cada uno de los empleados a su servicio en los términos exigidos por la normativa en vigor y, por otro, de obtener un rendimiento adecuado de sus empleados y un funcionamiento eficiente de su empresa.

Por su parte, la imposición de deberes de colaboración al empleado, como medio indispensable, para conseguir su protección eficaz frente a los accidentes derivados del trabajo, se encuentra íntimamente relacionada con el aspecto tuitivo, en general, del Derecho del Trabajo y, más en particular, con la prohibición de renuncia, por parte de los empleados, de los derechos que en su favor le reconoce el ordenamiento, conforme el artículo 3.5 del ET y el artículo 2.2 de la LPRL.

En ese sentido, la imposición de tales deberes a los empleados constituye una manifestación concreta y específica de los deberes de trabajar con diligencia y en colaboración con el empleador. Tampoco, significa que se le haya situado en una posición equiparable a la del empleador en relación al logro de su eficaz protección frente a los accidentes de trabajo.

Así, el empleador se encuentra legalmente obligado a cumplir su deuda de seguridad, aunque los empleados a su servicio incumplan las obligaciones que les corresponden por imperativo legal. Es al empleador, al que le ha sido atribuida la condición del obligado principal, a la satisfacción del derecho de los empleados a una protección eficaz frente a los riesgos de accidentes de trabajo<sup>18</sup>.

---

<sup>17</sup> Esto implica, según el Tribunal Supremo, una responsabilidad concurrente. Véase la STS, 1ª, 11.6.1997 (Ar. 4764) declara la responsabilidad concurrente, con la propia conducta del trabajador lesionado, de "Obras y Revestimientos Asfálticos, SL" por la falta de protección de la cinta que aquél manipulaba: omitió la seguridad que impone la normativa de seguridad y protección en el trabajo, es decir, el Real Decreto 1495/1986, del 26 de mayo, y la Orden Ministerial del 9 de marzo de 1971.

<sup>18</sup> El consentimiento de la víctima, es decir, que el empleado, supuestamente, consintiera en desarrollar su trabajo en las condiciones que se le presentaban, no es causa de justificación que evite la consideración de un acto como antijurídico para los daños personales, fuera de todo poder de disposición. De acuerdo con la STS, 1ª, 17.4.2002 (Ar. 3294) –sobre caída de andamio– integra el riesgo [...] la contingencia, posibilidad y proximidad de un daño, al estar representado por un peligro potencial que no resulta desconocido y si bien la víctima podía alcanzarlo o, al menos, intuirlo, no se trata de una efectiva asunción plena y unilateral, sino más bien que quiso realizar su trabajo en las condiciones en que se le presentaba y ante esta situación no resultaba por completo ajena la empresa, [...] que [...] es la que crea el riesgo y por ello resulta titular del mismo, del que obtiene beneficio económico, con lo que resulta cooperadora del siniestro.

Por lo tanto, el empleador no podrá alegar que el empleado no ha cumplido su obligación de colaboración, para eximirse de la responsabilidad derivada de su propio incumplimiento, salvo, claro está, que resulte imposible, por haberse producido un caso fortuito o una situación de fuerza mayor.

No obstante, la amplitud con que la deuda se plantea, supone una exigencia prácticamente perfecta de consecución de la protección de la salud y seguridad de los empleados, que, en definitiva, hace que uno de los problemas primordiales sea el de delimitar su alcance y límites y ello no sólo en lo relativo a si el empleador ha de garantizar la vida e integridad de los empleados, sino cuáles son los comportamientos que la deuda de seguridad impone.

Sin embargo, hay principios de acción preventiva<sup>19</sup> y medios de evaluación de riesgos<sup>20</sup> que dictan el modo de actuar o de abstenerse, y que

---

<sup>19</sup> En ese sentido vease el art 15 de la LPRL, que trata de los Principios de la acción preventiva.

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal.

<sup>20</sup> En ese sentido, vease el art 16 de la LPRL que trata de la Evaluación de los riesgos en el ambiente laboral.

1. La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, y en relación con aquellos que estén expuestos a riesgos especiales. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión

resultan apropiadas para evitar consecuencias inconvenientes en el trabajo. Desafortunadamente estas reglas no se acomodan a la estructura clásica de las normas jurídicas, ni a la de los usos, ya que no suelen estar formalizadas por escrito, ni recogidas en un texto legal y tampoco son conocidas por la comunidad. Pero, ello no impide que de alguna forma se les pueda considerar como fuente de normas para una determinada categoría de relaciones jurídicas: las que se establecen a través del actuar profesional de los sujetos.

Finalmente, los tribunales, desde hace años, parten de la premisa de que las normas de seguridad y salud en el trabajo responden al designio de proteger al trabajador/empleo contra los riesgos propios de su profesión intentando ofrecer las máximas garantías de seguridad<sup>21</sup>, o reducir los riesgos a los puramente inevitables y fortuitos, no sólo por interés social, sino por el respeto que debe merecer la integridad y la vida del hombre como elemento primario y más noble de la sociedad<sup>22</sup>.

Además, consideran que las normas de seguridad y salud, orientadas, fundamentalmente, a la prevención de los siniestros laborales<sup>23</sup>, se configuran como derecho necesario y de inexcusable observancia, no pudiendo mitigarse u orillarse bajo ningún pretexto<sup>24</sup>. Por eso, la doctrina del Tribunal

---

elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas. 2. Si los resultados de la evaluación prevista en el apartado anterior lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. Estas actuaciones deberán integrarse en el conjunto de las actividades de la empresa y en todos los niveles jerárquicos de la misma. Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el apartado anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos. 3. Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud revista en el artículo 22, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

<sup>21</sup> Vease la STS del 7 de junio de 1976(RJ 3223).

<sup>22</sup> Vease la STS del 29 de enero de 1971(RJ 382).

<sup>23</sup> Vease la STS del 15 de noviembre de 1961(RJ 3928).

<sup>24</sup> Vease la STS del 12 de marzo de 1983( RJ 6031)

Supremo, señala que la deuda de seguridad se encuentra impuesta legalmente al patrono/empleador en el área de prevención de accidentes de trabajo<sup>25</sup>. Así, pues, la deuda de seguridad de la empresa con sus trabajadores no se agota con darles los medios normales de protección sino que viene además obligada a la adecuada vigilancia del cumplimiento de sus instrucciones que deben tender no sólo, a la finalidad de proteger a los trabajadores del riesgo genérico que crea o exige el servicio encomendado<sup>26</sup>.

### 3.3 Una distinción a superar: ¿obligaciones de medios o de resultado?

La distinción entre obligaciones de medios y de resultados<sup>27</sup>, fue esbozada en el Derecho Romano, en el que había contratos en los cuales la obligación era precisamente determinada, y otros que únicamente exigían la actuación de buena fe del deudor. El antiguo derecho francés también tuvo en cuenta esa distinción, especialmente a través del pensamiento de DOMAT.

No obstante, la teoría alcanzó relevancia jurídica en razón de las discusiones doctrinales acerca de la prueba de la culpa en los campos contractual y extracontractual. DEMOGUE fue su primer expositor integral. (DEMOGUE, 1925).

Sin embargo, abordar el tema de la consideración de la obligación de seguridad como de medios o de resultado, se presenta como una cuestión de actualidad, sin que, hasta el momento, exista un acuerdo entre la doctrina sobre su calificación.

Si nos atenemos a la calificación de conductas concretas parece bastante plausible localizar obligaciones de una u otra clase<sup>28</sup>, especialmente, en materia contractual. Aunque, en todo contrato, lo que el deudor se compromete a realizar es a procurar medios idóneos para obtener un cierto resultado que satisfaga al acreedor.

---

<sup>25</sup> Vease la STS del 7 de marzo de 1970(RJ 1157).

<sup>26</sup> Vease la STS del 22 de octubre de 1982( RJ 5794)

<sup>27</sup> Por todos vease Pascual Estevill (1995, p.729-786); Alterini; Ámela; López Cabana (1995, p.498-502); Cabanillas Sánchez (1993); Yzquierdo Tolsada (1995, p.585-598); Jordano Fraga (1991, p.6-11); Lobato Gomez (1992, p.657-676).

<sup>28</sup> Según Le Tourneau (1982, p. 406), muchos contratos implican, simultáneamente, obligaciones de los dos tipos. Aunque, a mi juicio, es una afirmación de naturaleza terminológica, que no contribuye para el entendimiento de las diferencias entre ambos tipos de obligaciones. En verdad, son construcciones doctrinales, contradictorias, pues optan inicialmente por calificar dicho deber bien como obligación de resultado, bien como obligación de medios.

Con ello, es posible admitir que toda obligación, es la consecución, por el deudor, de un determinado resultado, útil, para el acreedor. Sin embargo, el contenido del resultado debido, puede configurarse de distintas maneras.

Por otro lado, el interés del acreedor en el cumplimiento de la obligación, es un dato común, predicable de cualquier vínculo obligatorio. Aunque, como quiera que se defina el contenido de la obligación debitoria del hacer – como de medios o de resultado -, siempre existirán intereses ulteriores del acreedor no cubiertos por el contenido de la obligación, o sea, de la prestación del deudor. Evidentemente, en cualquier prestación u obligación de hacer existe, por definición, una conducta representada por una actividad debida por el deudor.

Finalmente, en las obligaciones de hacer, como son las obligaciones de medios o de resultado, generalmente, lo debido por el deudor puede configurarse de dos maneras<sup>29</sup>:

- a) como simple despliegue de una actividad diligente, con técnica o común, de forma que el deudor que la realiza, cumple, aunque no logre el fin-resultado a que tal actividad se endereza, fin-resultado que no es debido, pues no se integra en el contenido de la obligación;
- b) como una conducta diligente que se asocia o completa con un determinado resultado típico, de forma que éste es lo debido, pues se integra en la obligación del deudor y en el derecho del acreedor, y sin su logro efectivo, por ende, el deudor no puede pretender haber cumplido, aun habiendo desplegado una cierta actividad diligente para alcanzarlo.

### 3.3.1 Cuestiones terminológicas y conceptuales

#### Conforme a lo que señala Lobato Gómez, obligación de medios

es aquella en la cual la prestación debida consiste en el despliegue de una actividad del deudor dirigida a proporcionar, de forma mediata, la satisfacción del interés del acreedor, [...], el desarrollo de una conducta diligente encaminada a conseguir el resultado previsto por el acreedor al contratar. *Para eso*, el deudor debe poner los medios, a través de una actuación diligente, que posibiliten al acreedor obtener el resultado o fin práctico esperado al contraer la obligación. (LOBATO GOMEZ, 1992, p.653).

---

<sup>29</sup> Jordano Fraga (1991, p. 18-19).

Por lo tanto, el resultado previsto no podrá ser alcanzado en tanto el deudor no actúe desplegando una cierta conducta, en tanto no desarrolle un determinado comportamiento, que habrá de estar integrado necesariamente por los medios humanos y técnicos, para producir el resultado que el acreedor espera obtener.

Además, según Yzquierdo Tolsada (1989, p.240), el contenido de obligaciones de medios se organizan o estructuran en dos tipos diferentes:

- a) Obligaciones integrativas instrumentales, que suponen, extensiones específicas del deber de prestación, de las que se deriva el deber de diligencia a la hora de realizar el cumplimiento, y cuya inobservancia comporta, de hecho, incumplir la obligación, si bien este extremo debe ser probado por el acreedor.
- b) Obligación de protección [...], que se deriva de la propia naturaleza del contrato a partir del artículo 1258 del Código Civil Español, independientemente de la propia prestación acordada y cuyo incumplimiento genera responsabilidad.

En consecuencia, toda obligación contractual, como la existente entre los empleados y los empleadores, tiene por objeto una cierta conducta del deudor de seguridad, una cierta diligencia, con la finalidad de evitar o disminuir los accidentes de trabajo, garantizando la seguridad y salud de los empleados.

En ese sentido, Moreno Quesada (1976) incide en la conexión entre este tipo de obligación y el deber de conducta diligente:

la obligación de medios, u obligación de diligencia, [...], es aquella por la cual el deudor se compromete solamente a hacer lo posible para procurar al acreedor la prestación que éste espera: no se compromete a procurarle, cueste lo que cueste, un resultado, sino a actuar los medios a su alcance para procurárselo; se obliga sólo a actuar diligentemente.

Son pues obligaciones en que la diligencia misma del empleador se hace objeto de la obligación<sup>30</sup>.

Además, se trata de supuestos en los que el resultado tiene un elevado índice aleatorio como para que las partes puedan convertirlo en el objeto

---

<sup>30</sup> Sobre la trascendencia de la diligencia y vigilancia, vease Igartua Miró (2000, p. 203)

de la obligación, depende demasiado poco de la sola diligencia del deudor para que las partes puedan considerarlo el objeto de la obligación, por lo que, continúa Moreno Quesada (1976, p. 475) "el resultado debe, entonces, permanecer fuera del contrato, bien que el deudor se comprometa a emplear los medios que tiene en su poder para alcanzarlo". En estos casos, el empleador debe probar que su actuación se basa en el despliegue de un grado normal de diligencia, recayendo sobre el acreedor la prueba de demostrar la negligencia del deudor.

En cambio, las obligaciones de resultado, son aquéllas en las que el deudor se obliga a proporcionar de forma directa e inmediata la satisfacción del interés del acreedor, mediante la obtención de un resultado pactado, que integra la prestación, pues lo importante es la consecución del mismo, de tal manera que, si no se logra, se presume que no se empleó la diligencia debida, presunción que sólo destruye el deudor probando que encontró un obstáculo que su diligencia no podía o no debía vencer.

En otras palabras, "el resultado es independiente del grado de diligencia que emplee el deudor en el cumplimiento de la obligación". (LOBATO GOMEZ, 1992, p.653). Aunque, las obligaciones de resultado no excluyen, antes bien la imponen, una actividad diligente para conseguirlo. Pues, las partes al concretarlas piensan en el resultado y no en los medios que han de permitir alcanzarlo, por lo que hacen al resultado el objeto directo de la obligación, y en cuanto a la diligencia con que haya de actuarse, será toda la necesaria. Aquí es una cuestión de eficacia de la utilidad, de tal manera que "al no alcanzar el resultado, hace presumir que no se empleó la necesaria". (LOBATO GOMEZ, 1992, p.475).

Con eso, si la obligación es de resultado las partes establecen un determinado fin al celebrar el contrato; el no alcanzarlo supone el incumplimiento de la obligación. Evidentemente, en estos casos, al acreedor le basta con demostrar que el resultado no se ha obtenido, y sobre el deudor, en cambio, recae la carga de demostrar que la imposibilidad o frustración del resultado se debe a una causa que no le es imputable por constituir un caso fortuito o, suponer, la concurrencia de una fuerza mayor.

Finalmente, conforme señala Jordano Fraga (1987, p.21) es posible concluir que si "las obligaciones de medios y de resultado son dos modos de definir el contenido de la obligación de hacer, son también, al propio tiempo, dos modos distintos de configurar el cumplimiento de las obligaciones de hacer". Por eso, conforme Jordano Fraga, (1987, p.21)

existe un perfecto paralelismo entre las dos formas de obligaciones de hacer, en el terreno del cumplimiento: en las dos el deudor, para satisfacer al acreedor, ha de realizar lo debido, y, por supuesto, lo debido es aquello que aparece definido como la prestación del deudor, en la relación obligatoria.

### 3.3.2 La delimitación de la obligación de seguridad como una obligación de medios

Al analizar los accidentes de trabajo a efectos de establecer la responsabilidad, no siempre se puede hacer una clara distinción en cuanto a la valoración de los dos actos diferentes que integran el infortunio, sino que una vez constatado el resultado lesivo se busca un nexo causal subjetivo: la inobservancia de la conducta implica no cumplir los deberes implícitos del deber de seguridad del empleador.

Por otro lado, podemos señalar que el contenido del deber de seguridad del empleador incluye, sencillamente, las siguientes obligaciones:

- a) adoptar cuantas medidas sean necesarias para garantizar la protección de la seguridad y salud de los empleados<sup>31</sup>;
- b) disponer de los medios necesarios humanos y materiales para realizar las tareas preventivas necesarias;
- c) cumplir la normativa sobre prevención de riesgos laborales;
- d) construir una organización de seguridad y salud laboral;
- e) desarrollar una acción permanente para la materialización de la planificación de las actividades preventivas.

Evidentemente, todo ello teniendo en cuenta que, tal y como dispone el propio artículo 14 de LPRL, tales deberes no son transmisibles, de manera

---

<sup>31</sup> En ese sentido, conforme Rodríguez Sanz de Galdeano(2006, p.5), desde un punto de vista teórico, la especificidad del campo objetivo y subjetivo de actuación de la normativa de seguridad laboral, el trabajo y el trabajador, del bien jurídico objeto de protección, la seguridad y la salud en el trabajo, y de la función que está llamada a desempeñar, la protección frente al riesgo laboral, dotan a tal normativa de una esencia propia y requieren de la aplicación de unos principios peculiares y diferenciados de los de otras normativas. Principios y particularidades que actualmente recoge la LPRL en cuanto ley marco en materia de seguridad y salud laboral. Así, según la autora, esos principios son, sencillamente, evitar los riesgos, evaluar los riesgos que no se pueden evitar, combatir los riesgos en el origen, adaptar el trabajo a la persona con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud, tener en cuenta la evolución de la técnica, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, planificar la prevención, anteponer las medidas de protección colectiva a la individual y dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

que el incumplimiento o defectuoso cumplimiento por parte del empleado, que esté contratado por el empleador para la realización de estas tareas, no eximen, en principio, a éste de su responsabilidad derivada de la deuda de seguridad que le incumbe<sup>32</sup>.

En ese sentido, un ligero y superficial análisis del referido artículo parece indicar, claramente, que esta deuda del empleador es una obligación de medios o puede que de resultado. Para aclarar la situación, es preciso analizar la conducta del empleador/deudor para saber si ha ejecutado correctamente la prestación o si la prestación del deudor es estricta, de tal modo que la simple inejecución comporta, necesariamente una responsabilidad.

En efecto, la normativa en materia de accidentes laborales y seguridad y salud en el trabajo ha asumido un concepto de eficacia aplicada a la protección de los empleados, equivalente a la prevención, por el empleador, que todos aquellos riesgos presentes, sean considerados jurídicamente como laborales<sup>33</sup>. No obstante, una interpretación teleológica de la LPRL y de la obligación de protección y seguridad en ella contenida, nos lleva a afirmar que lo trascendente en realidad es la tutela de los bienes jurídicos protegidos<sup>34</sup>.

Como consecuencia, el empleado puede exigir al empleador que realice la actividad preventiva cumpliendo todas las demás exigencias legales que se incorporan, por mandato legal, al contenido de su obligación de seguridad, las cuales son el presupuesto necesario del resultado preventivo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Por otras palabras, el empleado tiene derecho a que el empleador se comporte en cumplimiento de su obligación de protección conforme a los términos de diligencia, exigidos por la referida ley<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> Lo que sí es obvio es la absoluta inocuidad para el empleado de que el incumplimiento de la prestación se deba a la actuación personal del empleador, a la de los empleados encargados de la seguridad o a la de los propios servicios de prevención que pudiesen en su caso estar contratados. En ese sentido, vease Moliner Tomborero (1996, p.405). Evidentemente, la delegación de poderes o la contratación de terceros para el cumplimiento de la obligación no permiten al empleador eludir su intransferible posición deudora en esta relación jurídica, conforme Miquel González (1993, p.73).

<sup>33</sup> No obstante, el empleado no puede pretender la prevención de aquellos riesgos ligados inescindiblemente al propio desarrollo de la prestación laboral, que en cada caso se trate y que sea permitida como tal por el ordenamiento jurídico y que, según el estado de la técnica, en el momento, no pueden ser eliminados o disminuidos sin desnaturalizar, por completo, na actividad empresarial en cuestión. Así, una pretensión del empleado en tal sentido, supondría una extralimitación en el ejercicio de su derecho a una protección eficaz, frente a los riesgos derivados del trabajo.

<sup>34</sup> En ese sentido, puede que la LPRL traiga, también, medidas cuyo supuesto de hecho contempla la realización de una conducta arriesgada que se quiere controlar o de la causación del daño en que se concreta el riesgo en cuestión. Sobre sanción y conductas generadoras de riesgo vease Salvador Coderch; Fernández Crende (2004, p. 3).

<sup>35</sup> De este modo, existe un adecuado nivel de diligencia según la legislación aplicable a la prevención de los accidentes de trabajo:

Así, en la obligación de medios el empleado requiere que su seguridad y salud se mantengan eficazmente, estando interesado, sobre todo, que por parte del empleador, se despliegue la referida conducta diligente, pues el empleador cumple su obligación, aun cuando sin conseguir evitar o disminuir los accidentes, realiza una actividad diligente, que es, por un lado, debido por él y, por otro, exigible por su empleado.

Por eso, la obligación del empleador de proteger, de manera eficaz, a los empleados a su servicio, frente a los accidentes de trabajo es, indudablemente, una obligación de medios<sup>36</sup>, ya que la consideración del grado de protección y seguridad de los empleados, no se evalúa en función del resultado, sino en función de la diligencia empleada por el empleador<sup>37</sup>. Por tanto, el empleador debe actuar como un buen padre de familia, consumando, de este modo, la deuda de seguridad en el trabajo, a la que se encuentra comprometido con sus empleados.

Trátase, por lo tanto, de una obligación que exige una determinada actividad diligente del empleador, por lo que, existirá inexacto cumplimiento, ex artículo 1101 del Código Civil Español, en todos aquellos casos en que la actividad desplegada por el empleador, no se ajuste a la diligencia legal o convencionalmente exigible por la LPRL<sup>38</sup>. Como consecuencia, el

- 
- a) La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producir las en dicho ámbito (artículo 1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
  - b) 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 [...] (artículo 2.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
  - c) Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos (artículo 2.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
  - d) La política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Dicha política se llevará a cabo por medio de las normas reglamentarias y de las actuaciones administrativas que correspondan [...] (artículo 5.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

<sup>36</sup> En ese sentido se mueve parte de la doctrina laboralista, como Sala Franco; Arnau Navarro (1996, p. 79); Montoya Melgar; Piza Granados (1996, p. 850).

<sup>37</sup> Como señala Mengoni (1954, p. 190), en las obligaciones de medios, hace falta, un comportamiento con arreglo a un modelo de conducta, contenido en la diligencia y en la técnica.

<sup>38</sup> Es obvio que en el ámbito de la obligación de prevención sólo pueda concretarse en hechos sobrevenidos que provoquen, temporalmente, la imposibilidad del empleador garantizar la seguridad y salud en el trabajo, pues no parece que elementos como el alto coste económico de las medidas preventivas, o las posibles dificultades organizativas con las que pueda enfrentarse el empleador, puedan ser consideradas como una imposibilidad real a estos efectos. Además, como señala Cabanillas Sánchez (1993, p. 129), no debe confundirse la imposibilidad sobrevenida de prestar con la mera dificultad en el cumplimiento de la prestación.

empleador, por no alcanzar la conducta desplegada, el grado de diligencia exigible, debemos calificarlo como negligente o culpable por los hechos<sup>39</sup>.

Así, lo que busca la norma es, sencillamente, que el empleador desarrolle su actividad empresarial sin riesgos en un ambiente rigurosamente salubre, pero, además, que la actividad sea encaminada, dentro de lo posible, sin daños para los empleados. El causar daños a la persona del empleado, será un indicativo, irrefutable, de que se ha producido un incumplimiento de la deuda de seguridad<sup>40</sup>.

Por otro lado, la tutela efectiva de los bienes en juego integra el cumplimiento, con lo cual, el daño que éstos puedan sufrir supone el incumplimiento de la obligación de protección y seguridad contra los accidentes de trabajo. Pero, también, la falta de diligencia y vigilancia<sup>41</sup>, que provoquen situaciones de riesgo, son incumplimientos.

Evidentemente, la vulneración del derecho del empleado y su protección ineficaz, generando accidentes de trabajo, se produce desde el momento en que el empleador incumple alguna de las obligaciones de seguridad y salud, que según lo establecido en la LPRL y en el resto de la normativa laboral, que resulte de aplicación, le corresponden.

Además, exigirle al empleador, en algunos supuestos, la reducción al mínimo de riesgos, o incluso su control y evaluación, no incide en la calificación de la obligación como de resultado, pues el deber de protección se cumple cuando el empleador adopta los medios preventivos pertinentes, aunque, pese a ello, se produzca un accidente de trabajo<sup>42</sup>.

Evidentemente, en los supuestos en que solamente se puede lograr una disminución de los riesgos, producido el daño a la salud, no será imputable el em-

---

<sup>39</sup> En ese sentido, vease la STS del 3 de noviembre de 1993( RJ 8570), onde dijo que se precisa de la existencia de una prueba determinante relativa al nexo entre la conducta del agente y la producción del daño, de tal forma que haga patente la culpabilidad que obliga a repararlo..., pues el cómo y el porqué se produjo el accidente constituyen elementos indispensables en el examen de la causa del evento dañoso.

<sup>40</sup> Sin embargo, conforme González Labrada (1996, p. 364 -483), si el empresario incumple con su diligencia y no se produce un daño personal o accidente de trabajo, no significa que haya cumplido, el riesgo como factor del daño subsiste, pero dada su contingentabilidad, no provoca la aparición del daño subsiguiente, lo cual no significa que el resultado material que se persigue con la obligación no se ha producido, puesto que el peligro está en fase latente.

<sup>41</sup> Vease Chaumette (1992, p. 346). El autor sostiene que la diligencia y la vigilancia, constituye, quizás, una obligación de garantía.

<sup>42</sup> En ese sentido, es fácil detectar cómo los tribunales se han empeñado en exigir un nivel muy elevado de diligencia. Vease, por ejemplo, la STS de 31 de mayo de 1995( RJ 4106), acentuando el rigor de la diligencia requerida, según las circunstancias del caso, de manera que ha de extremarse la prudencia para evitar el daño; la STS de 24 de enero de 1996( RJ 641), que determinada que es exigible una diligencia superior a la requerida con carácter general.

pleador, al ser el infortunio inevitable, si él ha desplegado la diligencia exigible y ha utilizado los medios para atenuar el riesgo. En ese sentido, se da entrada a la posibilidad de cumplimiento si se atenúan los efectos lesivos, aunque, no sea posible la garantía total de la seguridad y salud de los empleados. De la constatación de esta coexistencia, en carácter excepcional, entre accidente de trabajo y prestación laboral, que se da en mayor o menor medida en función de los más diversos factores, es donde deriva la necesidad de específicas medidas que busquen al menos la disminución del riesgo o infortunio laboral.

Finalmente, parece que los Tribunales al calificar los accidentes de trabajo como una responsabilidad de naturaleza objetiva para el empleador, consideran que ésta es una obligación de resultado y no de medios o actividad (CABANILLAS SÁNCHEZ, 1993; LUQUE PARRA, 2002), aunque, en ese supuesto, no se puede garantizar, pese a todas las medidas de seguridad adoptadas, que los accidentes no van a ocurrir. La fiabilidad de las técnicas o instrumentos utilizados por el empleador tienden a realizar una protección eficaz, pero el avance de las tecnologías hace imposible garantizar una alta precisión en la evitación de los accidentes de trabajo creando nuevos riesgos que exigen de novedosas técnicas que los limiten o eviten.

Y es que resulta difícil la consideración de la obligación de seguridad y salud de los empleados como una obligación de resultado<sup>42</sup>, pues supone la admisión de que, no sólo una conducta diligente, sino también el logro del resultado debido se exige para el correcto cumplimiento de los deberes del empleador. Además, se presenta complicado el conocimiento anticipado de posibles accidentes de trabajo, por lo que basta con que el empleador cumpla todas las obligaciones legalmente exigibles como medio para conseguir la salvaguarda eficaz de los intereses del empleado, sin que de su no consecución se derive un incumplimiento para el empleador.

### 3.3.3 Consecuencias del reconocimiento de la obligación de seguridad como una obligación de medios

Este propósito requiere enfrentarse a un viejo problema: la consideración de la obligación de seguridad y salud en el trabajo como de medios o de

---

<sup>43</sup> Opinión que no es compartida, por ejemplo, con los autores laboristas González Labrada (1996, p. 357) y González Ortega; Aparicio Tovar (1996, p. 107).

resultado, tiene trascendencia práctica, en cuanto a la determinación del incumplimiento y el papel que el empleado o el empleador desempeñan en la carga de la prueba<sup>44 45</sup>.

En ese sentido, la tendencia a vislumbrar un doble régimen de responsabilidad contractual, con apoyo en la distinción entre obligaciones de medios y obligaciones de resultado, se ha producido mediante una doble vía:

- a) Indirecta: alterando la carga de la prueba se estaría incidiendo en los principios de la responsabilidad.
- b) Directa: una encuesta conciliadora de la oposición entre las normas de diligencia y las de responsabilidad y supondría dos tipos de obligaciones – objetivo y subjetivo.

Desde esta perspectiva, Lobato Gómez (1992, P653) ha subrayado que

se ha tratado de señalar la existencia de dos disciplinas diferentes en lo que respecta al cumplimiento/incumplimiento de las mismas y a su prueba, de dos formas distintas de imputación de la responsabilidad derivada del incumplimiento y de su posible exoneración e, incluso, de articular, continúa el conmemorado autor, dos regímenes de responsabilidad civil diferentes, objetiva en el caso de las obligaciones de resultado, culposa en el caso de las obligaciones de medios

Evidentemente, nadie duda de que el objeto de la obligación general de prevención incluya y presuma una actividad altamente diligente a cargo del empleador, el protagonista de la deuda de seguridad<sup>46</sup>. Con otras palabras, la caracterización de una obligación como de medios afecta a las obligacio-

---

<sup>44</sup> La evolución de esta doctrina ha sido muy bien analizada por Cavanillas Mugica (1987, P. 65).

<sup>45</sup> Conforme Luna Yerga (2003, p. 9.), el art. 217 LEC distribuye entre las partes la prueba de los hechos constitutivos, impeditivos, extintivos y excluyentes, establece reglas especiales sobre asignación de la carga de la prueba, regula los principios de normalidad, disponibilidad y facilidad probatoria, y establece una regla de juicio que dispone, en relación con lo anterior, a quién debe perjudicar la falta de acreditación de un determinado hecho. Nada se dice, en cambio, sobre cómo deben valorarse las distintas pruebas que hayan sido aportadas al proceso. en la LEC se contiene una norma de valoración específica para cada uno de los medios de prueba legalmente admitidos, que se hayan contemplados en el Capítulo VI del Libro II, De los medios de prueba y las presunciones (arts. 299 y ss. LEC).

<sup>46</sup> Para Alfonso Mellado (1998, p. 21), estamos ante una obligación de medios muy amplios, pues la deuda no se agota con el cumplimiento de las medidas concretas establecidas expresamente en las normas de prevención de riesgos, sino que el empresario/empleador debe adoptar cuantas otras medidas resulten necesarias, a cuyo efecto la evaluación de riesgos deberá señalar las medidas que deban adoptarse.

nes de hacer y supone que el deudor no se obliga al logro de un concreto resultado, sino al despliegue o desarrollo de un actividad diligente.

Por otro lado, reconocer ésta obligación como una obligación de medios genera consecuencias. ¿Pero cuál es la utilidad de dicho reconocimiento?

Demogue (1925, p.538) sostenía que hay casos en los cuales el deudor de una obligación contractual se compromete a obtener un resultado determinado y que, en el supuesto de no ser logrado, debe demostrar el *casus* para liberarse de responsabilidad (clásica obligación de resultado). Así como que hay otros casos en los cuales, por lo contrario, el hecho de no concretar el fin perseguido, por sí solo, no genera responsabilidad salvo que el acreedor demuestre la culpa del deudor. El innegable mérito reconocido a la doctrina elaborada por el jurista francés reside en "haber puesto de relieve la trascendencia de la pulcra delimitación del contenido de las obligaciones, en conexión con las reglas de la carga de la prueba". (CABANILLAS SÁNCHEZ, 1993, p.144)

Pero, tanto en las obligaciones de medios como en las de resultado, el régimen probatorio es siempre el mismo: al acreedor que quiere hacer valer una responsabilidad contractual le incumbe probar el incumplimiento del deudor, sin perjuicio de que el contenido desigual de la prestación debida por el deudor, se refleje, en el contenido desigual de la prueba del acreedor. En otras palabras, conforme a Luna Yerga (2003), el principio general de carga de la prueba del Art. 217 LEC, en cuanto a las pretensiones de resarcimiento, se aplica de manera uniforme tanto a las obligaciones de medios como a las de resultado. Así, el autor aclara que

corresponde al actor (acreedor o deudor) probar el hecho constitutivo de su pretensión, que en el caso de las pretensiones de resarcimiento es la obligación infringida, cuyo contenido será diverso en función de que la obligación se califique como de resultado (la no obtención del resultado debido) o de medios (la falta de diligencia en la actividad por parte del deudor). (LUNA YERGA, 2003. p.17).

Sin embargo, para establecer el incumplimiento en las obligaciones de medios, hay que llegar hasta la demostración de la culpa del deudor, pero ello es la consecuencia de la desigual naturaleza del objeto debido a que no permite escindir el incumplimiento de la culpa, pues en estas obligaciones el incumplimiento consiste en la culpa del deudor.

En ese sentido, en las obligaciones de medios no hay derogación de la presunción de culpa (LLAMBÍAS, 1973, p. 213). A propósito de lo dicho, la

ley presume que la culpa queda establecida en el incumplimiento y no hay manera de establecer dicho incumplimiento si no es mediante la prueba de la culpa. Es decir, que el modo de probar el incumplimiento de una obligación de medios es la acreditación de la omisión de aquellas diligencias que exigiere la naturaleza de la obligación, conforme el artículo 1103 del Código Civil Español.

Así, la culpa/negligencia del deudor en la conducta de una obligación de medios, se sitúa en el terreno del incumplimiento material, observándose el juicio de responsabilidad y la falta de cumplimiento de él, conforme establecido en el artículo 1101 de Código Civil. En efecto, es ante esa falta de cumplimiento, frente a la cual el juicio de responsabilidad contractual es susceptible, en relación a la cual, ante la prueba del acreedor insatisfecho, el deudor ha de aportar, si puede, su específica contraprueba liberatoria, conforme el artículo 1105 de Código Civil.

Por el contrario, en las obligaciones de resultado que permiten efectuar esa separación, el acreedor no necesita llegar hasta la prueba de la culpa del deudor pudiendo limitarse a lo que le incumbe acreditar que es el incumplimiento del obligado, pues probado el incumplimiento en una obligación de medios, éste siempre será imputable.

En otras palabras, ante una obligación de resultado, en empleado/acree-dor debe probar únicamente la producción del accidente de trabajo, con el respectivo daño, para exigir la responsabilidad del empleador. Es decir, en el supuesto de que se produzca un daño y dado que la obtención del resultado se integra en el contenido de la prestación, al empleado dañado le bastará demostrar la realidad y efectividad del daño, siendo del empleador/deudor la carga de probar su actuación diligente. Así, tratándose de una obligación de resultado, la culpa no es carga probatoria del empleado.

Por el contrario, en una obligación de medios, como es la derivada del accidente de trabajo, corresponde al empleado demostrar, además del infortunio laboral, la falta de diligencia del empleador. De ahí que la culpa o el incumplimiento de la obligación de medios debe acreditarse y, de no ocurrir ello, el empleado vería desestimada su pretensión.

En ese sentido, para Mengoni (1954, p.316), cuando la pretensión ejercitada es la del resarcimiento de daños, "el acreedor debe probar el incumplimiento material, los hechos constitutivos de su pretensión, y una vez probado éste, al deudor sólo le quedaría, en su caso, la prueba de una circunstancia impeditiva o hechos extintivos". Sin embargo, Jordano Fraga (1987, p.84), ha alertado, sobre este error interpretativo, pues según él, "a

todo acreedor que pretende la responsabilidad contractual de su deudor, incumbe la prueba de la infracción por éste de su obligación, cualquiera que ésta sea, y cualquiera que sea la forma de contravención denunciada". No obstante, continúa el autor,

en el plano del cumplimiento, la exacta e íntegra realización por el deudor/empleador de la prestación debida, con el contenido que imponga la correspondiente obligación, excluye toda cuestión de responsabilidad contractual, porque cumplida la obligación, ésta ya no puede ser fundamento de pretensión creditoria alguna. En ese sentido, en las obligaciones de resultado, el deudor que realiza exactamente el opus debido cumple, y, consecuentemente, elude la responsabilidad contractual; del mismo modo que en las obligaciones de medios, el deudor que presta la actividad diligente debida, también cumple, y, precisamente por ello, también elude la responsabilidad contractual. (JORDANO FRAGA, 1987, p.86-87)

Razonando un poco más, se advierte que la carga probatoria del empleado, de la culpa o del incumplimiento, no significa, por fortuna, que necesariamente él deba probar tales extremos, aunque, la no acreditación le perjudica.

Sin embargo, la prueba se apoya en una serie de hechos que no están a disposición de los Jueces y Tribunales<sup>47</sup>, sino a la de terceros o las propias partes, que son las encargadas de aportarlos al proceso. No obstante, corresponde también al juez, con base en los hechos aportados a la demanda, establecer una lógica explicación del resultado o por la propia confesión o imprudencia probatoria del deudor/demandado, pues los hechos que constituyen la prueba, que son aportados al proceso, dejan de pertenecer al sujeto que los aporta para formar parte del proceso mismo, con independencia de la persona a la que pueda beneficiar o perjudicar su valoración. En otras palabras, la parte que aporta un hecho al proceso no lo hace en

---

<sup>47</sup> Dada una insuficiencia probatoria y ante la imposibilidad de dejar imprejuizada la cuestión por este motivo, debido al principio de non liquet, conforme el art. 1.7 CC, el ordenamiento jurídico español ha de proporcionar un criterio conforme al cual el juzgador pueda determinar a cuál de las partes debe perjudicar ese vacío probatorio y decidir, por tanto, qué pretensión ha de ser estimada. Este criterio jurídico viene determinado por las normas sobre carga de la prueba. En ese sentido, en el apartado 1 del art. 217 LEC sirve para que, en el momento de dictar sentencia y ante la falta o insuficiencia de la prueba de un determinado hecho, decida qué parte ha de sufrir las consecuencias negativas de esa falta o insuficiencia probatoria.

beneficio exclusivo propio, sino que éste pasa a formar parte del proceso y puede aprovechar también a la contraparte.

Evidentemente, el empleador queda liberado de toda carga de responsabilidad, desde el momento en que, o bien se pruebe que su actuación empleó la diligencia debida, o bien se observe una imposibilidad liberatoria que le ha impedido prestar exactamente o prestar en absoluto su obligación (JORDANO FRAGA, 1987). De lo contrario, estaríamos produciendo una inversión de las reglas generales de la carga probatoria<sup>48</sup>.

En ese sentido, la actividad diligente pasa a ser el propio objeto de estas obligaciones, que aunque comparativamente escasas en el Derecho de la contratación, revisten un particular y sugestivo interés. Ese interés en las obligaciones de medios, es aleatorio<sup>49</sup>, potencial, eventual, razón por la cual es suficiente para actuar el contenido de la obligación, con la observancia de la conducta prudente y diligente del empleador con su mera actividad o esfuerzo.

Finalmente, si se trata de una reclamación con fundamento contractual, como en los accidentes de trabajo, el daño ocasionado con la conducta del empleador tiene repercusiones económicas en cuanto al posible resarcimiento que pueda solicitar el empleado.

Por ello, corresponde también al empleado demostrar el nexo causal entre los daños derivados del accidente laboral y el incumplimiento de la normativa de seguridad por el empleador. (ASUA GONZÁLEZ, 2006, p. 1181).

#### 4 CONCLUSIONES

El empleador, conforme dispone el artículo 14.2 de la Ley de Protección de Riesgos Laborales Español, está obligado **a garantizar la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el**

---

<sup>48</sup> Por eso, conforme a Luna Yerga (2003, p. 13), no es correcto sostener, [...], que la regla introducida en el art. 217.6 LEC propicia la inversión de la carga de la prueba. Además como señala, Llamas Pombo (2000, p. 313), *sucede*, [...], que en numerosas ocasiones el resultado será, desde un punto de vista material, idéntico a la inversión de la carga probatoria, principalmente cuando la prueba de que se trate se halle a disposición exclusiva de la parte demandada en el proceso. Sin embargo, desde un punto de vista formal, la aplicación de estos principios se identifica con lo que se ha venido en conocer como distribución dinámica de la carga de la prueba, que consiste precisamente en atribuir la carga de la prueba a aquella parte procesal que, en cada fase del periodo probatorio se encuentre en mejor posición para producirla en el proceso.

<sup>49</sup> Por contra, vease Bonastre; Palau; Subirats (1996, p. 76). Para él, el accidente de trabajo no debe de considerarse como un hecho aleatorio ligado estrictamente a la fatalidad.

**trabajo.** En ese sentido, la responsabilidad civil por daños sufridos por el empleado en su centro de trabajo es imputable al empresario que ostenta la dirección del proyecto de trabajo y sobre el que recae la obligación de evaluar los riesgos, informar a las demás empresas, coordinar las actividades y facilitar que el trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad para todos los empleados que presten sus servicios.

Tanto la jurisprudencia como la doctrina se equivocan, como hemos visto, cuanto menos desde un punto de vista formal, pues no es cierto que existan diferencias en cuanto al régimen de la prueba en función de que la obligación de la cual se trate se considere de medios o de resultado. La distinción entre obligaciones de medios y de resultado no incide en la carga de la prueba: no se altera la distribución de los hechos a probar ni la regla de juicio. A propósito de lo dicho, en lo que concierne a la responsabilidad civil derivada de los accidentes de trabajo, la carga de la prueba se regula en el art. 217 LEC. En ese sentido, se aplica, uniformemente, a la responsabilidad civil contractual y extracontractual. Además, el Art. 217.6 LEC permite distribuir dinámicamente la carga de la prueba y atribuirle a la parte procesal que disponga de los medios de prueba o pueda producirla a menor coste en el proceso.

## REFERÊNCIAS

ALFONSO MELLADO, C. **Responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral.** Valencia: Tirant lo Blanch, 1998.

ALTERINI, A. A.; ÁMELA, O. J.; LÓPEZ CABANA, R. M. **Derecho de obligaciones.** 5.ed. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 1995.

ALTERINI, Atilio Aníbal; LÓPEZ CABANA, R. M. **Directrices generales de la responsabilidad profesional.** Buenos Aires: Astrea, 1995. Libro Homenaje al profesor Isidoro H. Goldenberg

ASUA GONZÁLEZ, C. I. Responsabilidad Civil Médica. In: CAMPOS, F. Reglero (Org.). **Tratado de responsabilidad Civil.** Madrid: Ed. Arazandi, 2006. p. 1153-1232.

BONASTRE, R.; PALAU, X. y SUBIRATS, J. **Manual de seguridad y salud en el trabajo.** Madrid: Ariel Economía, 1996.

CAVANILLAS MUGICA, S. **La transformación de la responsabilidad civil en la jurisprudencia.** Pamplona: Aranzadi, 1987.

CABANILLAS SÁNCHEZ, A. **Las obligaciones de actividad y de resultado**. Barcelona: Ed. Editor, 1993.

CHAUMETTE, P. Commentaire de la loi du 31 décembre 1991 relative aux obligations de l'employeur et du salarié en matière de sécurité au travail. **Droit Social.**, Paris, n. 4, p. 337-346, abr. 1992.

DEMOGUE, R. **Traité des obligations en général**. Paris: Ed. T. V., 1925.

GARCÍA MURCIA, J. **Responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo**. Pamplona: Arazandi, 1998.

GARCÍA SALAS, A. I. **Directivos y mandos en materia de seguridad y salud en el trabajo**. Sevilla: Ed. CARL, 2004.

GONZÁLEZ LABRADA, M. **Seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad contractual del empresario**. Barcelona: CEDECS, 1996.

GONZÁLEZ ORTEGA, S.; APARICIO TOVAR, J. **Comentarios a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales**. Madrid: Ed. Trotta, 1996.

GONZÁLEZ-POSADA, E. "El significado de la normativa comunitaria en materia de seguridad, higiene y salud en el trabajo. La directiva 89/391/CEE", **Actualidad Laboral**, Lex Nova, n. 32, p. 191-201, mayo. 1991.

IGARTUA MIRÓ, M. T. **La obligación general de seguridad**. Valencia: Ed. Tirant lo Blanch, 2000.

IGLESIAS CABERO, M. **La responsabilidad civil en la prevención de riesgos laborales**. Madrid: Alcor, 2004.

JORDANO FRAGA, F. **La responsabilidad contractual**. Madrid: Civitas, 1987.

JORDANO FRAGA, F. **Obligaciones de medios o resultado**: a propósito de alguna jurisprudencia reciente. Sevilla, Espanha: ADC, 1991

LE TOURNEAU. **La responsabilité civile**. 3. ed. París: Dalloz, 1982.

LLAMAS POMBO, E. Responsabilidad médica, culpa y carga de la prueba. In: MORENO MARTÍNEZ, Juan Antonio. (Coord.) **Perfiles de la Responsabilidad Civil en el nuevo milenio**. Madrid: Dykinson, 2000.

LLAMBÍAS, J. J. **Tratado de derecho civil**: obligaciones. Buenos Aires: Perrot, 1973.

LOBATO GOMEZ, J. M. Contribución al estudio de la distinción entre obligaciones de medios y las obligaciones de resultado. **ADC**, Madrid, v. 45, n. 2, p.653-734, jul. 1992.

LUNA YERGA, A. Regulación de la carga de la prueba en la LEC En particular-la prueba de la culpa en los procesos de responsabilidad civil médico-sanitaria. **Indret**: Revista para el Análisis del Derecho, Sevilla, Espanha, n. 4, 2003.

LUQUE PARRA, M. **La responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral**. Madrid: Consejo Económico y Social, 2002.

MENGONI, L. Obbligazioni di risultato e obbligazioni di mezzi. **Riv. Dir. Com.**, Roma, n. 39, p. 195, 954

MIQUEL GONZÁLEZ, J. M. La responsabilidad contractual y extracontractual: distinción y consecuencias" en Responsabilidad Civil, **Cuadernos de Derecho Judicial**, Madrid, p. 59, 1993.

MOLINER TOMBORERO, G. La responsabilidad civil empresarial derivada del incumplimiento de las previsiones contenidas en la ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. **Actualidad Laboral**, Madrid, n. 19, p. 392-412, 1996.

MONTOYA MELGAR, A.; PIZA GRANADOS, J. **Curso de seguridad y salud en el trabajo**. Madrid: McGraw-Hill, 1996.

MORENO QUESADA, B. La problemática de las obligaciones de hacer. **RDP**, Madrid, feb. 1976.

NAVARRO FERNÁNDEZ, J.A. y PERTÍÑEZ VILCHEZ, F. **Responsabilidad civil empresarial y riesgos laborales**. Barcelona: Bosch, 2002.

PASCUAL ESTEVILL, L. **Derecho de daños**: principios generales, responsabilidad contractual, extracontractual y precontractual. Barcelona: Bosch, 1995. v. 2.

RODRÍGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. La obligación del fabricante de productos de trabajo y sus implicaciones en materia de responsabilidad civil y Seguridad Social. **Indret**: Revista para el Análisis del Derecho, Sevilla, Espanha, n. 2, 2006.

SALA FRANCO, T.; ARNAU NAVARRO. **Comentarios a la ley de Prevención de Riesgos Laborales**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996.

SALVADOR CODERCH, P.; FERNÁNDEZ CRENDE, A. Instrumentos de control social y derechos de daños. **Indret**: Revista para el Análisis del Derecho, n. 255, 2004.

VÁZQUEZ MATEO, F. La seguridad, higiene y salud en la jurisprudencia. **Revista de Trabajo y Seguridad Social**, Sevilla, Espanha, n. 12, 1998.

YZQUIERDO TOLSADA, M. **“Directrices generales de la responsabilidad profesional” en La Responsabilidad**. Buenos Aires: Astrea, 1995

YZQUIERDO TOLSADA, M. **La Responsabilidad civil del profesional liberal**: teoría general. Madrid: Ed. Reus, 1989.

