

# La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral. Especial referencia a la obligación de formación de los trabajadores

**M.<sup>a</sup> Belén Fernández Collados**

*Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad de Murcia*

---

## EXTRACTO

El aumento de la siniestralidad laboral pone una vez más en el punto de mira la responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral.

La doctrina judicial es quien ha delimitado los distintos tipos de responsabilidad y ha configurado la deuda empresarial en materia de seguridad y salud laboral y su grado de exigibilidad. En consecuencia, este trabajo de investigación se ha centrado en el análisis de cientos de sentencias con el fin de delimitar, en primer lugar, y con carácter muy genérico, la obligación empresarial de seguridad y salud laboral y las consecuencias de su incumplimiento, y, en segundo lugar, centrandolo el estudio en la obligación de formación de los trabajadores en materia preventiva.

**Palabras clave:** responsabilidad empresarial; prevención de riesgos; formación.

---

*Fecha de entrada: 23-06-2017 / Fecha de revisión: 16-09-2017 / Fecha de aceptación: 16-09-2017*

# Corporate responsibility risk prevention. Special reference to the training obligation of workers

M.<sup>a</sup> Belén Fernández Collados

---

## ABSTRACT

The increase in work-related accidents once again puts the focus on corporate responsibility for occupational safety and health.

The judicial doctrine is the one that has delimited the different types of responsibility and has configured the business debt in terms of occupational safety and health and its degree of enforceability. As a result, this research work has focused on the analysis of hundreds of judgments in order to delimit, first and very generically, the business obligation of occupational safety and health and the consequences of their non-compliance, and, in Second, focusing the study on the obligation of training workers in preventive matters.

**Keywords:** corporate responsibility; risks prevention; training.

---

---

## Sumario

1. La deuda empresarial de seguridad y salud laboral
  - 1.1. Aspectos generales sobre la responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral
  - 1.2. Breve apunte sobre los distintos tipos de responsabilidad
    - 1.2.1. Responsabilidad administrativa
    - 1.2.2. Responsabilidad penal
    - 1.2.3. Responsabilidad en materia de Seguridad Social: el recargo de prestaciones
    - 1.2.4. Responsabilidad civil o patrimonial
  - 1.3. Deuda de seguridad y grado de exigibilidad
2. La obligación empresarial de formación de los trabajadores en materia preventiva
  - 2.1. Formación teórica y práctica suficiente y adecuada
  - 2.2. La actividad formativa: cuándo, dónde y por quién ha de impartirse
3. La responsabilidad empresarial por incumplimiento de la obligación de formación en prevención de riesgos laborales
4. Conclusiones

### Referencias bibliográficas

#### Cómo citar este estudio:

Fernández Collados, M.ª B. (2018). La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral. Especial referencia a la obligación de formación de los trabajadores. *RTSS.CEF, 418*, 67-94.

## 1. LA DEUDA EMPRESARIAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

### 1.1. ASPECTOS GENERALES SOBRE LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La necesidad de proteger la salud y la integridad física del trabajador es coetánea al propio trabajo voluntario, personal, por cuenta ajena, retribuido y dependiente que genera la situación de riesgo, lo que significa que la génesis de la normativa preventiva es paralela al nacimiento de las primeras normas que de manera rudimentaria regulan las condiciones del trabajo industrial asalariado y las primeras regulaciones de Seguridad Social, esto es, entre finales del siglo XIX y el primer tercio del siglo XX (Monereo y Fernández, 2006, p. 5).

Aunque es posible remontarse a normas más lejanas en el tiempo, el artículo 7 de la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobó la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, puntualizaba la magnitud de las obligaciones empresariales en materia de seguridad y salud laboral y la jurisprudencia entendía que estas normas responden «al designio de proteger al trabajador contra los riesgos propios de su profesión», con el objetivo de brindar «las máximas garantías de seguridad»<sup>1</sup>, dado que la integridad y la vida del hombre ha de protegerse «como elemento primario y más noble de la sociedad»<sup>2</sup>.

Ya antes de la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), la doctrina judicial estipulaba como claramente configurada en el ordenamiento jurídico español la deuda de seguridad que la empresa contrae con sus empleados<sup>3</sup> y calificaba las normas de seguridad y salud laboral como normas de «derecho necesario y de inexcusable observancia, no pudiendo mitigarse u orillarse» bajo ningún pretexto<sup>4</sup>.

El artículo 16 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo de 22 de junio de 1981, ratificado por España el 26 de julio de 1985<sup>5</sup>, el artículo 40.2 de la Constitución española

<sup>1</sup> STS de 7 de junio de 1976.

<sup>2</sup> STS de 29 de enero de 1971.

<sup>3</sup> STS de 7 de marzo de 1970.

<sup>4</sup> STS de 12 de marzo de 1983.

<sup>5</sup> «1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan

(CE) y las directivas europeas relativas a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, han sido claves en la conformación de la obligación de la antedicha deuda de seguridad<sup>6</sup>. No obstante, la entrada en vigor de la LPRL fortalece la configuración de la deuda empresarial de seguridad, pese a que su aparición fuera «más cuestión de la necesidad de transposición del marco jurídico comunitario que fruto de una verdadera «cultura preventiva» (todavía algo lejana) o de una madurez en la concienciación social sobre el problema de la siniestralidad laboral y la salud y el bienestar en el trabajo» (Fernández, 2016, p. 5). Señalando el Tribunal Supremo que «La vulneración de normas de seguridad en el trabajo merece un enjuiciamiento riguroso tras la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales»<sup>7</sup>.

La sinalagmaticidad propia de la relación laboral marca el carácter deudor del empresario frente al derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo (art. 14 LPRL), vinculado al derecho del trabajador a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene [arts. 4.2 d) y 19.1 del RDLeg. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores –ET–]<sup>8</sup>, en cumplimiento de los cuales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio «en todos los aspectos relacionados con el trabajo»<sup>9</sup>.

El empresario, como titular de los poderes de dirección y organización del trabajo y propietario de los medios de producción, es el principal destinatario de las obligaciones de seguridad y salud laboral (Romeral, 2008, p. 353), lo que en modo alguno significa que no puedan existir otros sujetos responsables<sup>10</sup> y que incluso el propio trabajador tenga que asumir determinadas obligaciones en materia de prevención (art. 29 LPRL). De hecho, la misma normativa laboral parte de la diferente posición del trabajador frente al empresario en esta materia, pues no es el trabajador quien debe organizar el trabajo, siendo facultades exclusivas del empleador la dirección y control de la actividad laboral (art. 20 ET), razón por la cual, se le impone a este el cumplimiento del deber de protección mediante el que deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo<sup>11</sup>. Al empresario, como parte esencial y sujeto en la relación jurídica obligacional de seguridad social, es a

---

riesgo alguno para la seguridad y la salud de los trabajadores. 2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman medidas de protección adecuadas. 3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida en que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud».

<sup>6</sup> SSTSJ de Cataluña de 21 de octubre de 2015 (rec. 4705/2015) y de 2 de diciembre de 2016 (rec. 6079/2016).

<sup>7</sup> STS de 8 de octubre de 2001 (rec. 4403/2000).

<sup>8</sup> STSJ de Galicia de 30 de junio de 2016 (rec. 3088/2015).

<sup>9</sup> SAN 15/2017, de 9 de febrero.

<sup>10</sup> *Vid.* artículo 41 de la LRPL.

<sup>11</sup> STS de 26 de mayo de 2009 (rec. 2304/2008).

quien la normativa legal ha impuesto un mayor cúmulo de deberes jurídicos<sup>12</sup>. Es más, aunque externalice esa tarea a través del concierto con entidades especializadas en prevención, ello no le exime del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso<sup>13</sup>. Con todo, el cumplimiento del deber de seguridad empresarial «requiere que este exija al trabajador la utilización de los dispositivos preventivos, naciendo así el deber consistente en que se cumplan las normas de prevención, vigilando o fiscalizando su cumplimiento e impidiendo, cuando proceda, la actividad laboral a quienes incumplen dichas medidas, a través del ejercicio de la potestad disciplinaria establecida en la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales»<sup>14</sup>.

Este deber empresarial tiene una doble y clásica proyección (Montoya, 2016, p. 406): como obligación privada, contractual [arts. 4.2 d) y 19.1 ET], de cuyo incumplimiento derivan responsabilidades indemnizatorias; y como deber jurídico-público frente al Estado, de cuya infracción derivan responsabilidades administrativas e incluso penales (deber recogido en la CE entre los principios rectores de la política social y económica en el art. 40.2, ubicado en el capítulo III del título I, que implica a su vez el deber de cumplir con la normativa sobre prevención de riesgos laborales constituida por la LPRL, sus reglamentos y demás normas legales y convencionales sobre la materia).

El deber de protección empresarial en materia de seguridad y salud<sup>15</sup> forma parte del contenido de la relación jurídico-laboral desde la estipulación del contrato y su perfeccionamiento, constituyéndose como una obligación del empresario y como derecho del crédito del trabajador (Rivero y Val, 2006, p. 243).

Esa doble proyección del deber empresarial en materia de prevención de riesgos laborales determina que el incumplimiento del deber de seguridad y salud despliegue sus efectos en diversas áreas del derecho, puesto que genera responsabilidad administrativa, civil, penal y laboral o de seguridad social<sup>16</sup>. El artículo 42.1 de la LPRL señala que el incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales «dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento».

La Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo

<sup>12</sup> STSJ del País Vasco de 7 de junio de 2016 (rec. 1083/2016).

<sup>13</sup> STSJ de Madrid de 22 de diciembre de 2016 (rec. 649/2016).

<sup>14</sup> STSJ de Andalucía/Granada de 4 de marzo de 2016 (rec. 1203/2011).

<sup>15</sup> Para mayor abundamiento sobre la obligación empresarial de seguridad y salud laboral, *vid.* González, 2002.

<sup>16</sup> Sobre las diferentes responsabilidades empresariales en materia de seguridad y salud laboral *vid.* Fernández, 2014.

(Directiva Marco), ha orientado el contenido del capítulo III de la LPRL que, bajo la rúbrica «Derechos y obligaciones», establece el marco legal de la deuda de seguridad y la doctrina judicial ha desarrollado su alcance, el tipo de responsabilidad (objetiva, subjetiva, cuasi objetiva) y el grado de exigibilidad.

Dicho capítulo comienza estableciendo el «Derecho a la protección frente a los riesgos laborales» (art. 14 LPRL); continúa instituyendo los principios de acción preventiva (art. 15 LPRL); prosigue disponiendo cada una de las obligaciones empresariales: plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva (art. 16 LPRL); equipos de trabajo y medios de protección (art. 17 LPRL); información, consulta y participación de los trabajadores (art. 18 LPRL); formación de los trabajadores (art. 19 LPRL); medidas de emergencia (art. 20 LPRL); riesgo grave e inminente (art. 21 LPRL); vigilancia de la salud (art. 22 LPRL); documentación (art. 23 LPRL); coordinación de actividades empresariales (art. 24 LPRL); protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (art. 25 LPRL); protección de la maternidad (art. 26 LPRL); protección de los menores (art. 27 LPRL); y relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal (art. 28 LPRL), y concluye con las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos (art. 29 LPRL).

Para centrar este trabajo en la configuración judicial de la obligación empresarial de formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales es conveniente, en primer lugar, delimitar el deber empresarial de seguridad y su grado de exigibilidad de forma genérica, advirtiéndose las posibles diferencias según se trate de definir la responsabilidad patrimonial, la responsabilidad por recargo de prestaciones, la responsabilidad administrativa o la responsabilidad penal, para después proceder a centrarse en la responsabilidad referida a la obligación de formación de los trabajadores.

## 1.2. BREVE APUNTE SOBRE LOS DISTINTOS TIPOS DE RESPONSABILIDAD

### 1.2.1. Responsabilidad administrativa

De naturaleza pública, representa una manifestación de la potestad punitiva del Estado, con la que se trata de garantizar la posición de la Administración pública como garante último de la existencia de una efectiva seguridad y salud en el trabajo (art. 40.2 CE) (Rey y Luque, 2008, p. 37). Tiene una finalidad sancionadora y represiva, así como disuasoria, de ejemplaridad y prevención de otras conductas similares, no reparadora. El bien jurídico protegido es la integridad del trabajador.

El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), en su capítulo II sobre las infracciones laborales, dedica la sección II a la tipificación de las infracciones en materia de

prevención de riesgos laborales (arts. 11, 12 y 13 LISOS)<sup>17</sup>, fija las responsabilidades y sanciones con una serie de previsiones aplicables genéricamente a todos los empresarios (arts. 39, 40 y 41 LISOS) y específicamente a la responsabilidad empresarial en materia laboral y de prevención de riesgos laborales (art. 42 LISOS), y prevé el procedimiento sancionador aplicable (arts. 51 a 54 LISOS). Por su parte, la LPRL, como norma específica, complementa las disposiciones de la LISOS con la identificación de las responsabilidades empresariales y su compatibilidad (art. 42 LPRL), las facultades de la Inspección de Trabajo (arts. 43 y 44 LRPL), el establecimiento de los criterios de exigencia de responsabilidad en la Administración pública (art. 45 LPRL) y la determinación de sanciones accesorias (arts. 53 y 54 LPRL).

El artículo 5.2 de la LISOS define las infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales como «las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta Ley». Se trata de una primera acotación de la conducta infractora, pendiente de especificación en otras referencias normativas, ya que el objeto de este precepto es servir de base para la represión de cualquier incumplimiento concreto del deber general de seguridad y salud laboral (Carrero, 2001, p. 41). Su generalidad y amplitud responden a la imperiosa necesidad de encontrar una fórmula capaz de subsistir a la constante evolución de la normativa de seguridad y salud laboral, a la aparición de nuevas situaciones de peligro, riesgos y medidas de protección, y en consecuencia, de nuevos deberes y obligaciones empresariales (García, 2003, p. 69).

Por lo que hace a la formación de los trabajadores en prevención, el artículo 12.8 de la LISOS tipifica como infracción grave «el incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente».

## 1.2.2. Responsabilidad penal

La responsabilidad penal es la derivada de un delito o falta y viene regulada en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (CP), cuyo artículo 10 dispone que «son delitos o faltas las acciones y omisiones dolosas o imprudentes penadas por la ley».

En el título XV, bajo la rúbrica «De los delitos contra los derechos de los trabajadores» (arts. 311 a 318 CP), se ubica un catálogo de delitos que en sede doctrinal recibe el nombre de «Derecho Penal del Trabajo»<sup>18</sup>, con los que se reconocen los derechos de los trabajadores como interés susceptible de protección y entre los que se encuentran los dos tipos específicos en materia de seguridad y salud laboral (arts. 316 y 317 CP).

<sup>17</sup> Vid. Goñi, González, Apilluelo y Sierra, 2001.

<sup>18</sup> STS (Sala de lo Penal) de 29 de julio de 2002 (rec. 3551/2000).

El bien jurídico protegido en la responsabilidad penal en materia de prevención de riesgos laborales es la seguridad en el trabajo vinculada a la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores (Terradillos, 1997, p. 134), no el trabajo en situaciones penosas o abusivas sin riesgo para la vida, la salud y la integridad física, situación que ya queda tipificada en el apartado 1 del artículo 311 del CP<sup>19</sup>. Se trata de un «bien jurídico colectivo», «de la seguridad del grupo social, integrado por las personas que prestan servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección empresarial (art. 1.1 ET)», un bien jurídico autónomo e independiente de la efectiva lesión que, en su caso, merecería calificación independiente<sup>20</sup>. En consecuencia, junto con estos tipos específicos que sancionan conductas de puesta en peligro, cuando dicho riesgo se materializa en un resultado lesivo, son de aplicación, como parte de la responsabilidad penal, cualquiera de los tipos penales que contemplan resultados dañosos para la vida, la integridad física o la salud del trabajador.

Al igual que la responsabilidad administrativa, la responsabilidad penal tiene naturaleza jurídico-pública, sus fines más inmediatos son la represión pública de las conductas delictivas y la sanción del sujeto responsable (García, 2003, pp. 112 y 113). Y es que tanto la responsabilidad penal como la administrativa cumplen con una función complementaria de la responsabilidad patrimonial con la que se pretende reparar el daño causado, ya que de no existir esa función punitiva del Estado con la que proteger a la colectividad, se correría el riesgo de convertir el sistema de protección frente a los riesgos laborales en un modelo individualista y patrimonialista, un sistema basado en el abono de la indemnización por los daños ocasionados, con una responsabilidad asegurable que solo entrañaría unos costes económicos, con lo que difícilmente se podría conseguir una lucha efectiva contra la siniestralidad laboral (Correa, 2007, p. 61).

Los tipos específicos en materia de seguridad y salud laboral son dos (arts. 316 y 317 CP), sin perjuicio de que puedan ser de aplicación otros tipos penales genéricos: un delito doloso previsto en el artículo 316 del CP: «Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses», y un delito culposo o imprudente en el artículo 317 del CP: «Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado»<sup>21</sup>.

<sup>19</sup> «Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses: 1. Los que, mediante engaño o abuso de situación de necesidad impongan a los trabajadores a su servicio condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual».

<sup>20</sup> STS (Sala de lo Penal) de 29 de julio de 2002 (rec. 3551/2000) y SAP de Las Palmas (sección 1.ª) de 17 de enero de 2014 (rec. 101/2011), entre otras.

<sup>21</sup> Este segundo tipo carece de sustantividad propia, siendo únicamente una variación en el tipo de culpabilidad del sujeto en comparación con el delito previsto en el anterior (García, 2003, p. 120).

La diferencia entre los artículos 316 y 317 del CP<sup>22</sup> radica en el elemento subjetivo: conciencia del peligro cuando se trata del tipo doloso y, a pesar de ello, se omiten las medidas adecuadas y necesarias, mientras que en el imprudente concurre infracción del deber del cuidado por ausencia de todas las previsibles exigibles al garante de la seguridad y salud de los trabajadores (art. 14.2 LPRL)<sup>23</sup>.

La conducta antijurídica prescrita en los artículos 316 y 317 del CP requiere tres elementos comunes: la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales; una conducta omisiva consistente en la no facilitación de las medidas de seguridad e higiene por quienes estén legalmente obligados y la creación, como consecuencia de ello, de una situación de peligro grave, es decir, una relación de causalidad<sup>24</sup>.

### 1.2.3. Responsabilidad en materia de Seguridad Social: el recargo de prestaciones

La responsabilidad en materia de Seguridad Social está regulada principalmente en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS): en el artículo 164 de la LGSS sobre el recargo de prestaciones, en los artículos 167 y 168 de la LGSS en cuanto al pago de prestaciones básicas y el artículo 244 de la LGSS, referido a la responsabilidad como consecuencia de la falta de medidas de prevención y vigilancia de la salud.

Este tipo de responsabilidad pretende compensar los gastos o el defecto de ingresos como consecuencia del accidente de trabajo o enfermedad profesional<sup>25</sup>.

Dejando al margen todo lo referente al pago de las prestaciones y a la falta de medidas de prevención y vigilancia de la salud, bien por incumplimiento de las decisiones de la Inspección de Trabajo y de las resoluciones de la autoridad laboral competente en materia de paralización de trabajos, bien por el incumplimiento de la obligación de efectuar los reconocimientos médi-

<sup>22</sup> STC 75/2003, de 23 de abril.

<sup>23</sup> STS (Sala de lo Penal) de 26 de julio de 2000 (rec. 4716/1998).

<sup>24</sup> En el mismo sentido, aunque distinga cuatro elementos, la STS (Sala de lo Penal) de 26 de septiembre de 2001 (rec. 4513/1999) señala como elementos del tipo: «1.º) infracción por su parte de normas de prevención de riesgos, 2.º) omisión de facilitar medios necesarios para el desempeño del trabajo, 3.º) en condiciones de seguridad adecuadas, que en este caso lo eran y estaban exigidas por las normas reguladoras de esa protección frente a riesgos laborales, y 4.º) efecto de poner en peligro la vida o integridad física de los trabajadores, que, en el presente caso tuvo el infortunado colofón de actualizarse con el fallecimiento de uno de los que en las obras trabajaba».

<sup>25</sup> Nótese que esta afirmación no se refiere al recargo de prestaciones sino a la más genérica responsabilidad en materia de Seguridad Social, que no se aborda en este trabajo.

cos previos o periódicos, se centrará toda la atención en la figura más singular y controvertida de esta modalidad de responsabilidad: el recargo de prestaciones<sup>26</sup>.

El origen del recargo de prestaciones se remonta al artículo 5.5 de Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 y su Reglamento de 28 de julio de 1900, y desde entonces ha estado siempre presente en el sistema de responsabilidad en materia de seguridad y salud laboral<sup>27</sup>.

El artículo 164.1 de la LGSS señala que «todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador».

Como su propio nombre indica, este tipo de responsabilidad consiste en el recargo de las prestaciones económicas –se entiende que de Seguridad Social– derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional, dependiendo de la gravedad de la falta, oscilará entre un 30 y un 50 %.

Los requisitos que determinan la procedencia del recargo de prestaciones son distintos de los que se exigen para aplicar una sanción administrativa por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales<sup>28</sup>, de hecho, el recargo puede imponerse con independencia de que la empresa haya sido sancionada<sup>29</sup>. Tal y como recuerdan un gran número de pronunciamientos judiciales<sup>30</sup>, tres son los requisitos que la doctrina judicial viene exigiendo para determinar su aplicación<sup>31</sup>: 1) que la empresa haya cometido alguna infracción consistente en el incumplimiento de alguna medida de seguridad general o especial<sup>32</sup>; 2) que se acredite la

<sup>26</sup> Con carácter general, sobre el recargo de prestaciones *vid.* Cardenal y Hierro, 2005.

<sup>27</sup> *Vid.* Duréndez, 2001.

<sup>28</sup> STSJ de Extremadura de 19 de julio de 2012 (rec. 296/2012).

<sup>29</sup> SSTSJ de Cataluña de 20 de marzo de 2013 (rec. 274/2012) y 6 de mayo de 2013 (rec. 573/2013), entre otras.

<sup>30</sup> SSTS de 12 de julio de 2007 (rec. 938/2006) y 20 de noviembre de 2014 (rec. 2399/2013), entre otras. Entre las más recientes: SSTSJ de Cataluña de 19 de abril de 2016 (rec. 1175/2016) y 2 de diciembre de 2016 (rec. 6079/2016), y de Galicia de 30 de junio de 2016 (rec. 3088/2015).

<sup>31</sup> STS de 2 de octubre de 2000 (rec. 2393/1999).

<sup>32</sup> No siendo posible que el legislador concrete la variadísima gama de los mecanismos ante la imposibilidad de seguir el ritmo de creación de nuevas maquinarias, bastará que se violen las normas genéricas o deudas de seguridad, en el sentido de falta de diligencia de un prudente empleado (STS de 26 de marzo de 1999). *Vid.* Monereo, 2006, p. 748, y Rodríguez, 2011.

causación de un daño efectivo en la persona del trabajador, y 3) que exista una relación de causalidad entre la infracción y el resultado dañoso<sup>33</sup>.

#### 1.2.4. Responsabilidad civil o patrimonial

Con la responsabilidad patrimonial o civil se cierra el complejo círculo de responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral a través de la reparación o compensación de los daños y perjuicios causados. De naturaleza privada y fines reparadores, complementa las responsabilidades de Seguridad Social incardinadas en el contexto del sistema público de protección social que sobre los principios de solidaridad, objetividad y automaticidad buscan la inmediata reparación de los daños ocasionados mediante la percepción de prestaciones de diversa naturaleza (económica, sanitaria y asistencial), la protección de situaciones de necesidad objetivadas por la ley y, en su caso, la sanción del infractor, pero no la compensación del daño en sentido estricto (García, 2003, p. 62), que es lo que pretende cubrir la responsabilidad patrimonial: resarcir de los daños y perjuicios sufridos (el lucro cesante, el daño emergente y los daños físicos o morales)<sup>34</sup>.

La responsabilidad patrimonial se configura funcionalmente como una responsabilidad de naturaleza eminentemente reparadora<sup>35</sup>, no vinculada, en principio, al cumplimiento de funciones sancionadoras o preventivas, sin perjuicio de que la amenaza que supone tener que afrontar indemnizaciones pueda tener efectos disuasorios para el obligado que, en última instancia, le exija ser más diligente en la observancia de las normas preventivas, y se sustenta en el derecho a la reparación integral de los daños y perjuicios causados, reconocido con carácter general a todos los ciudadanos (art. 1.106 Código Civil –CC–) (Correa, 2007, p. 24).

La responsabilidad patrimonial puede solicitarse de forma independiente ante el órgano judicial competente, o cuando derive de un ilícito penal junto con la penal, en el mismo procedimiento penal, en cuyo caso sería determinada por el juez penal o bien, aunque se haya reclamado la responsabilidad penal, se puede optar por la reserva del ejercicio de la acción, que conforme a la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), es competencia

<sup>33</sup> Esta conexión puede romperse cuando la infracción es imputable al propio interesado (STS de 6 de mayo de 1998 –rec. 2318/1997–).

<sup>34</sup> Sobre los tipos de daños resarcibles, su valoración y la cuantificación de la indemnización *vid.* Saura, 2008, pp. 200 y ss.

<sup>35</sup> Su función reparadora y complementaria de las responsabilidades en materia de Seguridad Social queda patente a la hora de determinar el *quantum* indemnizatorio, debiendo detraerse las prestaciones reconocidas con base en la acción protectora de la Seguridad Social y exigiéndose un mínimo de articulación. En este sentido, son muchas las sentencias que se pronuncian sobre el descuento del capital coste de la prestación por incapacidad permanente reconocida por la Seguridad Social y, en su caso, sobre el importe de la indemnización por incapacidad permanente parcial o por lesión permanente no invalidante que se hayan reconocido por la Seguridad Social. *Vid.* STS de 22 de septiembre de 2008 (rec. 1141/2007).

en todo caso del orden social, para ejercitarla después del proceso penal y de forma separada ante la jurisdicción social. La sentencia penal absolutoria no impide que se solicite la correspondiente responsabilidad patrimonial, salvo que la sentencia penal declare inexistente el hecho o haya absuelto a la persona por no haber participado en los hechos.

### 1.3. DEUDA DE SEGURIDAD Y GRADO DE EXIGIBILIDAD

La confluencia de distintos ámbitos jurisdiccionales como consecuencia de las diferentes responsabilidades en las que puede incurrir el empresario al transgredir sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral ha influido en la dificultad a la hora de configurar tanto la deuda empresarial de seguridad, como su grado de exigibilidad.

El cumplimiento del deber de seguridad y salud laboral «deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo»<sup>36</sup>. La jurisprudencia y la doctrina de suplicación vienen estableciendo que del juego de los artículos 14.2, 15.4 y 17.1 de la LPRL<sup>37</sup> se concluye que «el deber de protección del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado. Deben adoptarse las medidas de protección que sean necesarias, cualesquiera que ellas fueran. Y esta protección se dispensa aún en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador. No quiere ello decir que el mero acaecimiento del accidente implique necesariamente violación de medidas de seguridad, pero sí que las vulneraciones de los mandatos reglamentarios de seguridad han de implicar en todo caso aquella consecuencia, cuando el resultado lesivo se origine a causa de dichas infracciones»<sup>38</sup>.

La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 17 de julio de 2007 (rec. 513/2006), tras hacer un breve recorrido por los distintos tipos de responsabilidad que se han establecido históricamente, concluye que en la actualidad puede distinguirse entre «a) una responsabilidad objetiva con la indemnización tasada que representan las prestaciones de Seguridad Social, atendidas por las exclusivas cotizaciones del empresario, que actúan como seguro de responsabilidad del empleador en el marco de un sistema de cobertura de carácter público; b) concurriendo un plus

<sup>36</sup> STS de 11 de febrero de 2016 (rec. 2806/2014).

<sup>37</sup> La LPRL en su artículo 14.2 dispone que «en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo (...)». En el apartado 4 del artículo 15 señala que «la efectividad de las medidas preventivas deberá prever [incluso] las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador». Finalmente, el artículo 17.1 establece que «el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que debe realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores».

<sup>38</sup> SSTs de 11 de febrero de 2016 (rec. 2806/2014), 25 de octubre de 2016 (rec. 2943/2014), 20 de noviembre de 2014 (rec. 2399/2013), 12 de junio de 2013 (rec. 793/2012), 22 de julio de 2010 (rec. 1241/2009), 26 de mayo de 2009 (rec. 2304/2008) y 30 de junio de 2003 (rec. 2403/2002), entre otras.

de reprochabilidad por incumplir las reglas técnicas impuestas como medidas de seguridad, la existencia de un recargo de aquellas prestaciones, *ex art.* 164 LGSS; y c) como cierre del sistema, responsabilidad civil de naturaleza contractual (art. 1.101 CC) o extracontractual (art. 1.902 CC), por concurrir culpa o negligencia empresarial [cualquiera que sea el grado exigible o la carga de la prueba; cuestiones ajenas a las propias de estas actuaciones]. Con lo que –resumiendo– puede distinguirse entre la responsabilidad típica laboral, que no requiere culpa y tiene causa de imputación en la relación de trabajo; la prestacional por infracción de medida de seguridad; y la genuina civil, que exige culpa en el agente y trae causa en la producción ilícita del daño».

«La jurisprudencia ha desarrollado la denominada deuda de seguridad, el grado de exigibilidad y los supuestos de exoneración de la misma»<sup>39</sup>.

En un primer momento, la Sala IV del Tribunal Supremo declaró en numerosas ocasiones que la responsabilidad civil del empresario como consecuencia de un accidente de trabajo «es la responsabilidad subjetiva y culpabilista en su sentido más clásico y tradicional»<sup>40</sup>, sin embargo, esa concepción inicial se fue cambiando por la exigencia de culpa «sin adjetivaciones» y la exclusión de la responsabilidad objetiva<sup>41</sup>. Ello ha significado una objetivación de la responsabilidad, al interpretar que «la propia existencia de un daño pudiera implicar –se ha dicho– el fracaso de la acción preventiva a que el empresario está obligado [porque no evaluó correctamente los riesgos, porque no evitó lo evitable o no protegió frente al riesgo detectable y no evitable]»<sup>42</sup>. En

<sup>39</sup> SSTSJ de Madrid de 25 de enero de 2017 (rec. 1042/2016) y 22 de diciembre de 2016 (rec. 649/2016) o las SSTSJ de Andalucía/Sevilla de 5 de mayo de 2016 (rec. 1297/2015) y Andalucía/Granada de 5 de diciembre de 2016 (rec. 1478/2016), que con remisión a la STS de 17 de julio de 2007 (rec. 513/2006) comparten casi textualmente una misma fundamentación jurídica. La STS de 21 de abril de 2016 (rec. 2851/2015) recuerda que en la STS de 4 de mayo de 2015 (rec. 1281/2014) se determina el alcance de la responsabilidad de los deudores de seguridad, las atenuaciones existentes para la exigencia de culpa, el grado de diligencia exigible al deudor de seguridad y cómo debe probarse o acreditarse haberse agotado la diligencia exigible y a quién incumbe la carga de la prueba.

<sup>40</sup> SSTS de 2 de febrero de 1998 (rec. 124/1997), 18 de octubre de 1999 (rec. 315/1999) y 15 de enero de 2003 (rec. 1648/2002).

<sup>41</sup> SSTS de 18 de julio de 2008 (rec. 2277/2007), 14 de julio de 2009 (rec. 3576/2008) y 23 de julio de 2009 (rec. 4501/2007). Por su parte, señala la STS de 30 de junio de 2010 (rec. 4123/2008) que la responsabilidad objetiva en el ámbito laboral produciría un efecto «desmotivador» en la política de prevención de riesgos laborales, porque si el empresario ha de responder civilmente siempre hasta resarcir el daño en su integridad, haya o no observado las obligadas medidas de seguridad, no habría componente de beneficio alguno que le moviese no solo a extremar la diligencia, sino tan siquiera a observar escrupulosamente la normativa en materia de prevención; y exclusivamente actuaría de freno la posible sanción administrativa, cuyo efecto disuasorio únicamente alcanzaría a las más graves infracciones [de sanción cuantitativamente mayor]. Un planteamiento que según la STSJ de Cataluña de 22 de octubre de 2013 (rec. 7237/2012), se ajusta a la Directiva 89/391/CEE, tal como se deduce de la STJCE de 14 de junio de 2007 (C-127/05).

<sup>42</sup> STS de 30 de junio de 2010 (rec. 4123/2008).

la práctica habría que hablar más bien de una responsabilidad «cuasiobjetiva»<sup>43</sup>, lo que significa que el empresario, en quien recae la carga de la prueba<sup>44</sup>, ha de demostrar una intensa y completa diligencia y que únicamente queda exento de responsabilidad «cuando el resultado lesivo se hubiese producido por fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario (argumentando los arts. 1.105 CC y 15.4 LPRL)»<sup>45</sup>.

Esta doctrina jurisprudencial ha quedado reflejada en el tenor literal del artículo 96.2 de la LRJS<sup>46</sup>. Del juego del artículo 96.2 de la LRJS y el artículo 15.4 de la LPRL<sup>47</sup> se concluye que únicamente la imprudencia temeraria exime al empresario de la deuda de seguridad, pero no la imprudencia profesional, siendo por ello fundamental la distinción judicial entre ambas. La imprudencia profesional es consecuencia del ejercicio habitual del trabajo y se deriva de la confianza que este inspira por la repetición de unos mismos actos. Sin embargo, la imprudencia temeraria precisa la existencia de una «conciencia clara del peligro y una exposición al riesgo, voluntaria y consciente, que supera los límites de lo razonable»<sup>48</sup>, el trabajador asume riesgos manifiestos, innecesarios y especialmente graves, sin observar las más elementales medidas de precaución en la ejecución de un acto, que el hombre menos previsor adoptaría, poniendo en peligro su vida<sup>49</sup>, una actuación de tal gravedad «que revele la ausencia de la más elemental precaución sometiéndose el trabajador de forma inmotivada, caprichosa y consciente a un peligro cierto»<sup>50</sup>, despreciando con tal comportamiento la más mínima previsión o prudencia<sup>51</sup>. La calificación de imprudencia temeraria requiere una especial intensidad en la conducta imprudente, siendo un concepto ligado a la omisión de las más básicas y elementales medidas de precaución<sup>52</sup>.

<sup>43</sup> SSTS de 2 de octubre de 2000 (rec. 2393/1999) y 21 de febrero de 2002 (rec. 2239/2001).

<sup>44</sup> STS de 30 de junio de 2010 (rec. 4123/2008).

<sup>45</sup> STS de 18 de mayo de 2011 (rec. 2621/2010).

<sup>46</sup> «En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que este inspira».

<sup>47</sup> «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 solo 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».

<sup>48</sup> STS de 4 de marzo de 1974.

<sup>49</sup> SSTS de 10 de diciembre de 1968 y de 23 de octubre de 1971.

<sup>50</sup> STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 10 de mayo de 1988 (rec. 6244/1990).

<sup>51</sup> STSJ de Extremadura de 17 de octubre de 2013 (rec. 419/2013).

<sup>52</sup> STSJ de Andalucía/Granada de 12 de noviembre de 2014 (rec. 1741/2014).

Por otro lado, de concurrir varias conductas imprudentes en un mismo resultado dañoso, podrá aplicarse la denominada «conurrencia de culpas», de manera tal que la imprudencia del trabajador solo será relevante para reducir el *quantum* indemnizatorio<sup>53</sup>.

## 2. LA OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA PREVENTIVA

El genérico deber empresarial de protección, planteado en el artículo 14 de la LPRL, es concretado en referencia a la formación de los trabajadores en el artículo 19 de la LPRL, cuyo tenor literal señala que el empresario «deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario» (art. 19.1 LPRL). Formación que habrá de impartirse, «siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores» (art. 19.2 LPRL).

Aunque el precepto se refiere genéricamente a los trabajadores, ha de advertirse la especial incidencia de dicha obligación con respecto a los representantes de los trabajadores (art. 37.2 LPRL), los trabajadores designados y los componentes de servicios de prevención propios o mancomunados (art. 30.2 LPRL) y los trabajadores encargados de las medidas de emergencia (art. 20 LPRL).

Tres son las cuestiones que suscitan una mayor controversia y que la doctrina judicial ha ido resolviendo al establecer la responsabilidad empresarial por incumplimiento de esta obligación: qué ha de entenderse por formación teórica y práctica, suficiente y adecuada; cuál es el momento en el que ha de formarse al trabajador, y quién puede impartirla.

### 2.1. FORMACIÓN TEÓRICA Y PRÁCTICA SUFICIENTE Y ADECUADA

El artículo 19 de la LPRL al definir la obligación empresarial de formación emplea un concepto jurídico indeterminado al referirse a que sea «suficiente y adecuada» (Roca y Manzano, 2004).

<sup>53</sup> STSJ de Andalucía/Granada de 12 de noviembre de 2014 (rec. 1741/2014). SSTS (Sala de lo Civil) de 21 de marzo de 2000, 21 de febrero de 2002, 25 de abril de 2002 (rec. 3549/1996), 11 de julio de 2008 y 17 de julio de 2008.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención, determina los contenidos formativos para el desempeño de las funciones del nivel básico, medio y superior en prevención de riesgos laborales, pero no existe normativa alguna en la que se especifique cuál es la formación teórica y práctica, suficiente y adecuada para cada puesto de trabajo, ya que ello dependerá del nivel de riesgo de cada caso concreto. De hecho, si no se ha realizado una previa evaluación de riesgos laborales, difícilmente puede desarrollarse una formación específica para el puesto de trabajo o la función del trabajador<sup>54</sup>.

Aunque la negociación colectiva podría desempeñar un papel fundamental a la hora de establecer los requisitos formativos específicos de la actividad desarrollada (Gómez, 2012), no lo ha hecho hasta la fecha, siendo escasos los ejemplos<sup>55</sup>.

No obstante, sí existen algunas especificidades sobre la formación en normas sectoriales cuando se trata de trabajos relacionados con agentes cancerígenos, biológicos, químicos o radiaciones ionizantes<sup>56</sup> o para los trabajos de manipulación manual de cargas<sup>57</sup>, entre otros.

La doctrina judicial ha sido tajante al afirmar que en ningún caso puede entenderse que se cumple con la obligación de formación simplemente con las instrucciones verbales de cómo realizar la tarea<sup>58</sup>, ni la mera advertencia no razonada puede sustituir a la formación en prevención de riesgos laborales, especialmente tratándose de un trabajador sin experiencia<sup>59</sup>.

<sup>54</sup> Así, la falta de evaluación de los riesgos con ocasión de la elección de los equipos de trabajo en la STSJ de Andalucía/Granada de 20 de enero de 2004 (rec. 2181/2003) determina que la causa del accidente fuera la falta de formación del trabajador en materia preventiva, que le llevó a adoptar una decisión equivocada en cuanto al modo en que había de realizarse la operación de descarga del camión que estaba llevando a cabo, ya que esta formación difícilmente puede llevarse a cabo cuando no se ha procedido a un estudio inicial de evaluación de riesgos laborales.

<sup>55</sup> Vid. entre otros, el artículo 128 del Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas, y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales para 2017 (BOE de 7 de junio de 2017), que establece el contenido mínimo formativo en materia de prevención de riesgos laborales, o el capítulo III del V Convenio colectivo del sector de la construcción (BOE de 15 de marzo de 2012), o el artículo 55 del Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM), que incorpora nuevos contenidos sobre formación y promoción de la seguridad y la salud en el trabajo y que suponen la modificación y ampliación del mismo (BOE de 20 de marzo de 2009).

<sup>56</sup> Por ejemplo: artículo 12 del Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, en relación con la exposición a agentes biológicos; artículo 11 del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo; artículo 13 del Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, en relación con el amianto; artículo 5 del Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre las pantallas de visualización, o artículo 5 del Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, en relación con los riesgos eléctricos.

<sup>57</sup> Artículo 4 del Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

<sup>58</sup> STSJ de Andalucía/Granada de 21 de enero de 2016 (rec. 1894/2015).

<sup>59</sup> STSJ de Aragón de 29 de junio de 2016 (rec. 422/2016).

No basta con la simple entrega de «fichas de riesgos y medidas preventivas con carácter general»<sup>60</sup>, ni manuales guías sobre la actividad<sup>61</sup>, ni con colocar en un tablón de información general determinadas instrucciones sobre los riesgos del puesto de trabajo, ni tampoco con que el encargado o el gerente de la empresa, formados con un curso de prevención, expliquen a los trabajadores el uso de la máquina que van a utilizar y el proceso de trabajo<sup>62</sup>, porque no debe confundirse la información con la formación<sup>63</sup>, y porque lo que el legislador pretende es que la formación sea particularizada para asegurar su efectividad<sup>64</sup>.

El hecho de que unos trabajadores sean veteranos o hayan ejecutado muchas veces una tarea no determina, *per se*, que tengan la formación necesaria en materia de seguridad e higiene en el trabajo, ni exime a la empresa de la obligación de impartirla<sup>65</sup>. No es suficiente con que el empleado al ser contratado manifestase que anteriormente prestó servicios en otra empresa y que tenía experiencia, ni la firma de un documento por parte del trabajador declarando que está formado<sup>66</sup>. Si bien, «la ausencia de formación ha de ponderarse con criterios de razonabilidad adecuados a la actividad a desarrollar»<sup>67</sup>.

La formación debe estar relacionada con el trabajo que efectivamente se realiza, pues la formación genérica, abstracta e indiscriminada no supone dar cumplimiento a la obligación en materia preventiva<sup>68</sup>. No se considera suficiente y adecuada la formación sobre riesgos generales en el trabajo<sup>69</sup>. Además, habrá de ajustarse a las características propias de cada trabajador o de

<sup>60</sup> STSJ de Andalucía/Granada de 15 de diciembre de 2011 (rec. 2219/2011).

<sup>61</sup> STSJ del País Vasco de 25 de septiembre de 2007 (rec. 1608/2007).

<sup>62</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana de 15 de febrero de 2012 (rec. 1744/2011).

<sup>63</sup> STSJ de Murcia (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 24 de noviembre de 2006.

<sup>64</sup> STSJ de la Comunidad Valenciana de 22 de mayo de 2008.

<sup>65</sup> SSTSJ de Aragón de 7 de marzo de 2002 (rec. 717/2001), Cataluña de 14 de noviembre de 2007 (rec. 8095/2006), de la Comunidad Valenciana de 22 de octubre de 2008 (rec. 171/2008) y de Islas Canarias/ Las Palmas de 20 de mayo de 2009, entre otras.

<sup>66</sup> La STSJ Madrid (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 15 de enero de 2004, señala que la formación hay que impartirla, no basta con entregar manuales a los trabajadores, lo que no es rechazable, pero no supone el cumplimiento de la obligación, ni tampoco basta con poner en el impreso de la propuesta de contratación de la trabajadora, entre otras cosas, como cláusula formal de ellos, que el trabajador ha sido instruido en materia de prevención de riesgos, ya que si se acepta que con esta fórmula queda cumplido el deber de formación adecuada y suficiente al puesto de trabajo desempeñado, la obligación de formación en prevención de riesgos laborales se convertirá en una mera formalidad burocrática carente de contenido real, fundamentalmente teniendo presente que el trabajador al ser contratado no tiene otra opción que firmar el impreso cuyo contenido está previamente predeterminado por la empresa contratante.

<sup>67</sup> STSJ de Cataluña de 28 de octubre de 2008 (rec. 935/2008).

<sup>68</sup> SSTSJ de Aragón de 29 de junio de 2007 y de Andalucía/Sevilla de 22 de enero de 2009 (rec. 4247/2007).

<sup>69</sup> STS de 23 de septiembre de 2009 (rec. 6213/2007).

un grupo de trabajadores homogéneos en función de su nivel jerárquico, especialidades de trabajo o cualificación técnica (Palomino, 2010). El propio nivel cultural del trabajador, sus circunstancias particulares, peculiaridades fisiológicas y psicológicas, experiencia... obligan a adaptar la formación, tanto teórica como práctica, para que sea efectivamente asimilada por el trabajador (Cano, 2004, p. 216).

Mientras que los conocimientos teóricos han de consistir en la adquisición de las nociones básicas sobre la naturaleza de los riesgos, la protección frente a ellos y las medidas adoptadas en el marco del plan de prevención elaborado por la empresa, la formación práctica deberá permitir el adiestramiento o demostración de cómo tiene que realizarse dicho trabajo de forma segura y sin riesgos (Palomino, 2010).

Se considera infringido el artículo 19 de la LPRL si no consta la formación práctica del trabajador, por ejemplo, cuando solo se puede comprobar que el trabajador firmó un recibí de entrega de un manual de prevención siete años antes de producirse el accidente<sup>70</sup>.

La formación a distancia ha sido muy cuestionada por la dificultad que supone compaginar la impartición de formación en modalidad a distancia o *e-learning*, e incluso mixta, con el carácter práctico de la formación preventiva. Así, la doctrina de suplicación ha entendido incumplida la obligación de formación en materia de prevención cuando la formación sobre el manejo de máquinas se ha realizado a distancia<sup>71</sup>.

## 2.2. LA ACTIVIDAD FORMATIVA: CUÁNDO, DÓNDE Y POR QUIÉN HA DE IMPARTIRSE

El artículo 19 de la LPRL señala dos momentos en los que los trabajadores han de ser formados: al iniciarse la relación laboral, «en el momento de su contratación», y cuando «se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo»<sup>72</sup>. Es por ello que la doctrina científica ha considerado que la obligación de formación es «una obligación continuada o de tracto sucesivo que, lejos de agotarse en el momento inicial de la contratación, permanece durante toda la relación laboral, obligando a su necesaria actualización en determinadas circunstancias predeterminadas legalmente o cuando se produzcan transformaciones debido a los avances técnicos que pudieran incidir sobre la seguridad y la salud de los trabajadores» (Gómez, 2012). La dificultad está en determinar qué cambios justifican una nueva actividad formativa.

<sup>70</sup> STSJ de Islas Canarias/Las Palmas de 19 de abril de 2012 (rec. 2448/2009).

<sup>71</sup> STSJ de Castilla y León/Valladolid de 31 de octubre de 2007 (rec. 1595/2007).

<sup>72</sup> La sala estima la responsabilidad por falta de formación tras las modificaciones en sistemas o comportamientos de seguridad que recoge la norma MO NEDIS 12.5.03 de 1 de febrero de 1999 (STSJ de La Rioja de 22 de noviembre de 2005, rec. 257/2005).

La doctrina de suplicación ha señalado que es obligación del empresario facilitar al trabajador la formación suficiente en caso de tener que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos<sup>73</sup>. También cuando se le asignan funciones ajenas a su categoría profesional<sup>74</sup>, pues el trabajador ha de recibir formación en el momento en el que se realicen cambios en su puesto de trabajo<sup>75</sup>. Y cuando no conste que el trabajador tenga un conocimiento concreto de los riesgos propios del desempeño de la tarea, la empresa no puede intentar eludir su responsabilidad alegando la imprudencia temeraria del trabajador, pues ante la falta de formación específica en la materia, no es suficiente una mera imprudencia profesional en la que se pueda incurrir precisamente por el desconocimiento de los riesgos<sup>76</sup>.

Así pues, el plan específico de formación de la empresa no deja de ser una más de las actividades preventivas que tras evaluar los riesgos debe configurarse como un «documento vivo», que habrá de adaptarse a los cambios que puedan producirse.

Del mismo modo que la negociación colectiva podría jugar un papel muy importante a la hora de determinar qué puede entenderse por formación suficiente y adecuada en un determinado sector o incluso en el ámbito de empresa, es el instrumento más adecuado para imponer al empresario las condiciones relativas a la revisión periódica de la formación, aunque los pocos convenios que aluden a este aspecto suelen aportar poco a lo ya prescrito por el propio artículo 19 de la LPRL<sup>77</sup>.

Por otro lado, los programas formativos han de confeccionarse con meticulosidad, pues si se produce un accidente o enfermedad profesional se acudirá a su examen<sup>78</sup> para comprobar el contenido, los objetivos, la duración de la formación y todos los datos que puedan determinar si la formación fue suficiente y adecuada<sup>79</sup>.

<sup>73</sup> STSJ de Galicia de 30 de junio de 2016 (rec. 3088/2015), citando las SSTSJ de Castilla-La Mancha de 10 de julio de 1992 (rec. 237/1992), País Vasco de 31 de marzo de 1993 y de La Rioja de 25 de mayo de 1995 (rec. 102/1995).

<sup>74</sup> STSJ de Cataluña de 4 de julio de 2006.

<sup>75</sup> STSJ del País Vasco de 25 de septiembre de 2007 (rec. 1608/2007).

<sup>76</sup> STSJ de Andalucía/Sevilla de 31 de marzo de 2016 (rec. 1122/2015).

<sup>77</sup> *Vid.* por ejemplo, el art. 22 del VII Convenio colectivo para el sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal en la Comunidad Valenciana (Diari Oficial de la Comunitat Valenciana de 17 de septiembre de 2013). Mayor aportación puede encontrarse en el III Convenio colectivo estatal de la madera (BOE de 7 de diciembre de 2007), cuyo artículo 36 señala que «cuando en una empresa se introduzcan nuevas tecnologías que puedan suponer para los trabajadores modificación sustancial de condiciones de trabajo, o bien un periodo de formación o adaptación técnica no inferior a un mes, se deberá comunicar las mismas con carácter previo a los representantes de los trabajadores en el plazo suficiente para poder analizar y prever sus consecuencias en relación con: empleo, salud laboral formación y organización del trabajo (...)».

<sup>78</sup> En la STSJ de la Comunidad Valenciana de 3 de junio de 2008 (rec. 2442/2007) se pone de relieve que no basta con que los trabajadores manifiesten que han sido formados en prevención, debiendo documentarse.

<sup>79</sup> STSJ de Castilla y León/Valladolid de 24 de enero de 2007 (rec. 2068/2006).

La formación «deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma». El tiempo dedicado a la formación en prevención de riesgos laborales se considera trabajo efectivo, debiendo ser remunerado como si se hubiere realizado efectivamente la prestación de la actividad laboral<sup>80</sup>.

A este respecto, no puede obviarse la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de junio de 2003 (rec. 124/2002), conforme a la cual debe entenderse que los cursos de formación fuera de la jornada laboral no son obligatorios<sup>81</sup>, lo que significa que si la formación en materia de prevención se imparte fuera de la jornada laboral sin ser retribuida o en detrimento de los descansos del trabajador, dejaría de ser obligatoria (Cano, 2004, p. 216)<sup>82</sup>. Incluso la formación a distancia si se realiza fuera de la jornada laboral, debe ser compensada por días libres<sup>83</sup>. En este sentido, el Tribunal Supremo ha considerado que la realización a distancia del curso de nivel básico de prevención debe ser compensada con días de libranza, aunque no se trate de un curso de formación específica en prevención de riesgos laborales centrado en el puesto de trabajo o en la función del trabajador: «las horas invertidas en la realización obligatoria del curso de referencia fuera de las horas de trabajo, sea por imposición legal o por decisión del empresario, deben ser compensadas por este mediante el oportuno descuento en la jornada de trabajo»<sup>84</sup>.

El tenor literal del artículo 19 de la LPRL señala que la formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y aclara que el coste de la formación en ningún caso podrá recaer sobre los trabajadores<sup>85</sup>, lo que significa que ni tan siquiera los gastos de desplazamiento, o cualesquiera otros que puedan generarse, deben ser asumidos por el trabajador.

El empresario no puede delegar en cualquiera la formación en prevención de riesgos laborales. A este respecto debe distinguirse claramente entre la formación del artículo 19 de la

<sup>80</sup> STS de 18 de abril de 2002 (rec. 2362/2001).

<sup>81</sup> La STS de 26 de junio de 2003 (rec. 124/2002) elimina la obligatoriedad de asistir fuera de la jornada laboral a cursos de formación, establecida en el artículo 91 del Convenio de Iberia, y señala que: «Uno de los pilares sobre los que se sostiene el derecho del trabajo es el establecimiento de una clara línea divisoria entre tiempo de trabajo y tiempo de descanso. El primero, entendido no en su concepción estricta de tiempo de actividad laboral, sino como el tiempo en que el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad productiva y queda sometido a su círculo organizativo y disciplinario. El segundo, como aquel que pertenece en exclusiva al trabajador y del que solo él puede disponer, de modo que queda preservado de toda posible intromisión unilateral por parte del empresario».

<sup>82</sup> Vid. la STS de 11 de febrero de 2013 (rec. 278/2011).

<sup>83</sup> Vid. las SSTs de 12 de febrero de 2008 (rec. 6/2007), 25 de febrero de 2002 y 18 de abril de 2002 (rec. 2362/2001).

<sup>84</sup> STS de 12 de febrero de 2008 (rec. 6/2007).

<sup>85</sup> STSJ de Cantabria de 29 de julio de 2002 (rec. 740/2002).

LPRL, es decir, aquella cuya necesidad de realización deriva de la detección de los riesgos laborales tras la evaluación y la planificación de la actividad preventiva realizada por el técnico de prevención de riesgos laborales y la formación que desee realizar la empresa, que al encontrarse fuera del plan de prevención tendrá la consideración de «otra formación». En cualquier caso, la formación del artículo 19 de la LPRL deberá de impartirse por los técnicos de prevención de riesgos laborales de la modalidad organizativa preventiva asumida por la empresa. Por lo tanto, si se parte inicialmente de un servicio de prevención ajeno, como modalidad preventiva habitual, será este quien deba impartir esta formación, eso sí, si se encuentra recogida en el concierto. En el caso de que no se haya concertado o el servicio de prevención ajeno no desee realizarla por los motivos que sean, por ejemplo, por no contar con los conocimientos<sup>86</sup> o los medios necesarios, la empresa que quiera formar a sus trabajadores podrá hacerlo con personal propio, siempre y cuando tenga la formación mínima preventiva, o bien contratar a alguna entidad especializada. En este contexto, si la empresa desea hacerlo con medios propios o subcontrata la formación a una entidad que no es su servicio de prevención ajeno, la formación habrá de ser auditada de manera reglamentaria para que tenga validez. Esto también es válido cuando se adopta la modalidad de servicio de prevención propio, la asume el empresario o designa a un trabajador.

### 3. LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL POR INCUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACIÓN DE FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Una vez delimitada a grandes rasgos la deuda empresarial de seguridad y salud laboral y tras el análisis de la obligación de formación de los trabajadores en materia preventiva, procede concluir con una revisión de los pronunciamientos judiciales que han resuelto sobre la responsabilidad empresarial por incumplimiento de la obligación de formación en prevención de riesgos laborales.

Pese a la multitud de sentencias sobre la procedencia de la responsabilidad empresarial por incumplimiento de la obligación de formación en prevención de riesgos laborales, puede observarse que, con independencia del ámbito jurisdiccional de que se trate, rara vez la responsabilidad se genera única y exclusivamente como consecuencia del incumplimiento de la obligación de formación en prevención de riesgos laborales.

<sup>86</sup> Para impartir esta formación se requiere que el personal que los imparta posea los requisitos establecidos en el capítulo VI del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, pudiendo exigirse al formador que acredite su formación si fuere preciso [SSTSJ de Islas Baleares (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 12 de junio de 2006 (rec. 1080/2003); Madrid (Sala de lo Contencioso-Administrativo) de 15 de enero de 2004 y Comunidad Valenciana de 21 de abril de 2009 (rec. 2541/2008)].

Así pues, son muchas las sentencias en las que la calificación de la infracción como grave no se sustenta únicamente en la falta de formación suficiente y adecuada del trabajador, lo que por otro lado es totalmente lógico dado que los accidentes normalmente no se deben a una única causa<sup>87</sup>.

Por lo que hace a la responsabilidad penal, como ya se indicó, la conducta antijurídica prescrita en los artículos 316 y 317 del CP requiere la concurrencia de tres elementos: infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, una conducta omisiva basada en la no facilitación de las medidas de seguridad e higiene y la relación de causalidad entre tal omisión y la situación de peligro grave. Lo normal es que la responsabilidad penal no se sustente únicamente en el incumplimiento del artículo 12.8 de la LISOS y en la omisión de una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva que ponga en grave peligro la vida, salud o integridad física del trabajador. Es más, al tratarse de tipos específicos que sancionan conductas de puesta en peligro, la realidad es que únicamente suelen aplicarse cuando el riesgo se materializa en un resultado lesivo en concurso con los tipos genéricos de homicidio o lesiones<sup>88</sup>.

Son múltiples los ejemplos de condena penal que se sustentan en la ausencia de formación en prevención de riesgos laborales en empresas<sup>89</sup> que carecen incluso de la evaluación de riesgos<sup>89</sup> o del plan de prevención<sup>90</sup>, siendo el supuesto más común el de accidentes que acontecen al ma-

---

<sup>87</sup> En este sentido, la STSJ de Madrid de 1 de marzo de 2017 (rec. 940/2016) califica de infracción grave la falta de formación adecuada del trabajador (con independencia de la imprudencia profesional, no temeraria, del mismo), en un supuesto de accidente mortal tras introducirse el operario en la tolva de una máquina compactadora para desatascarla, careciendo la misma de un mecanismo de parada automática o manual, faltando también la evaluación de riesgos y sin que la máquina contara con la certificación de conformidad CE. *Vid.* la STSJ de Castilla y León/Valladolid de 30 de enero de 2017 (rec. 2445/2016).

<sup>88</sup> Así, por ejemplo, la SAP de Pontevedra de 30 de diciembre de 2016 (rec. 474/2016) condenó a un empresario por homicidio imprudente grave, en concurso ideal con un delito contra los derechos de los trabajadores, como consecuencia de la muerte por electrocución en accidente laboral de un trabajador al que no se había formado adecuadamente en materia de prevención, dado que el empresario ocupaba la posición de garante y sabía que el producto almacenado generaba mucha humedad ambiental y que el uso de aparatos eléctricos en ese ambiente conllevaba un riesgo elevado de electrocución, riesgo que era previsible y evitable si se hubieran adoptado las medidas preventivas recogidas en el deficiente plan de prevención de riesgos laborales.

<sup>89</sup> La SAP de Valencia de 7 de marzo de 2012 (rec. 13/2012) versa sobre un accidente laboral sufrido por dos trabajadores al servicio del ayuntamiento a los que no se les había realizado la vigilancia de la salud, que carecían de formación sobre prevención en riesgos laborales, al no tener efectuada la evaluación de riesgos en general, ni del puesto de trabajo en particular, además de trabajar con un equipo de trabajo no apto para la circulación por la vía pública, haciéndolo sin la señalización pertinente.

<sup>90</sup> En la SAP de Madrid de 31 de marzo de 2016 (rec. 861/2015) se condena al encargado y al administrador de la empresa por la inexistencia de planes de prevención de riesgos laborales, falta de vigilancia sobre la utilización de medios de protección individual, así como insuficiencia de medios materiales de la empresa y déficit de iniciativas de formación de los trabajadores.

terializarse una orden que conlleva el empleo de una maquinaria o un medio de transporte para el que se requiere una formación determinada de la que se carece<sup>91</sup>.

En cuanto al recargo de prestaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional por omisión de medidas de seguridad, también puede verse cómo su procedencia difícilmente se fundamenta meramente en la falta de formación en materia de prevención de riesgos laborales y cómo el caso prototípico suele ser el de accidente de trabajo cuando se realizan tareas con máquinas o vehículos para los que no se ha recibido formación en prevención de riesgos laborales<sup>92</sup>. No procede, sin embargo, cuando el accidente fue debido a un atraco y se declara expresamente probado que se ha recibido formación sobre seguridad en el trabajo, incluido el riesgo de atraco<sup>93</sup>.

<sup>91</sup> La SAP de Jaén de 6 de octubre de 2016 (rec. 728/2016) condena por un delito contra los derechos de los trabajadores en concurso de normas con lesiones por imprudencia grave a quienes consintieron el uso de maquinaria por los trabajadores a pesar de no estar capacitados por falta de formación específica, circunstancia a la que se suma la falta de integración de la actividad preventiva en la empresa y la ausencia de un plan de seguridad y salud para cada obra. La SAP de Murcia de 20 de septiembre de 2016 (rec. 43/2015) condena por un delito contra los derechos de los trabajadores y falta consistente en causar la muerte de un trabajador por imprudencia leve, en un supuesto en el que el trabajador condujo una carretilla elevadora con grave fallo en los frenos, pese a que su conducción no formaba parte de las funciones asignadas a la víctima, entre otras razones porque no contaba con la formación específica, ni el puesto estaba valorado a los efectos de la prevención de riesgos.

Igualmente, en el caso de la SAP de Jaén de 30 de septiembre de 2014 (rec. 100/2014), se condena al administrador y al gerente con facultades de dirección de la finca en la que trabajaba un empleado que falleció al quedar atrapado por la cabina del tractor tras volcar el mismo, siendo un peón agrícola, no tractorista, a quien no se le impartió formación específica de prevención de riesgos laborales para esa función, careciendo el tractor de sistema de sujeción alguno que hubiera evitado el desenlace.

En la SAP de Guipúzcoa de 22 de julio de 2014 (rec. 1084/2014) se ordena utilizar una carretilla elevadora, sin que se hubiese realizado un plan de prevención de riesgos laborales, haber dado instrucciones precisas, haber proporcionado la formación adecuada ni proporcionar los equipos de protección individual adecuados.

Entre otros muchos ejemplos, pueden verse también las SSAP de Zaragoza de 15 de septiembre de 2010 (rec. 126/2010), Badajoz de 11 de septiembre de 2012 (rec. 280/2012) y Asturias de 18 de diciembre de 2013 (rec. 179/2013).

<sup>92</sup> Un claro ejemplo es el de la STSJ de Cantabria de 6 de mayo de 2016 (rec. 178/2016), que declara la procedencia del recargo de prestaciones como consecuencia de un accidente padecido en la realización de tareas con una máquina compactadora sin que se formara suficiente y adecuadamente al trabajador sobre el concreto riesgo ni las medidas de prevención a adoptar, habiéndose incumplido también la obligación de evaluación de riesgos del puesto de trabajo y la adecuada planificación de la acción preventiva. Del mismo modo, la STSJ de Aragón de 29 de junio de 2016 (rec. 422/2016) confirma el recargo de prestaciones como consecuencia del accidente sufrido por un trabajador sin experiencia en la conducción de tractores y sin formación en materia de seguridad en el trabajo, en una empresa que carecía de plan de prevención de riesgos. También en la STSJ de La Rioja de 27 de febrero de 2012 (rec. 37/2012) procede el recargo de prestaciones debido a la falta de información y formación del trabajador, por parte de la empresa, en el uso y limpieza de la máquina utilizada, dada la relación de causalidad por omisión de medidas de seguridad en materia de prevención de riesgos laborales y en concreto en materia de diseño, elección, disposición, utilización y mantenimiento de los equipos de trabajo.

<sup>93</sup> SSTSJ de Cataluña de 24 de octubre de 2014 (rec. 4497/2014) y Galicia de 17 de noviembre de 2014 (rec. 47/2012).

Igualmente, resultan ciertamente excepcionales las sentencias que reconocen una indemnización de daños y perjuicios por accidente de trabajo basadas exclusivamente en la responsabilidad del empleador debido a la falta de formación suficiente y adecuada<sup>94</sup>, siendo mucho más común que al incumplimiento de la obligación de formación se sumen otros incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales<sup>95</sup>.

#### 4. CONCLUSIONES

1. El empresario es el principal destinatario de las obligaciones de seguridad y salud laboral.
2. Más que de responsabilidad debe hablarse de responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral, ya que del incumplimiento del deber de seguridad y salud se derivan responsabilidades administrativa, penal, de Seguridad Social y civil.
3. El deber del empresario es incondicionado y, prácticamente, ilimitado, incluso en los supuestos de imprudencia no temeraria del trabajador. Se trata de una responsabilidad «cuasi-objetiva», lo que significa que, actualizado el riesgo, el empresario solo quedará exento de responsabilidad acreditando –inversión de la carga de la prueba– que ha agotado toda diligencia exigible, o que se debió a un caso de fuerza mayor, o lo produjo el exclusivo actuar imprudente de la víctima. Una interpretación tan restrictiva que en cierto modo desincentiva al empresariado casi como si se tratara de una responsabilidad objetiva.
4. La obligación empresarial de formación es definida a través de un concepto jurídico indeterminado que conduce a la necesidad de conocer la interpretación judicial sobre qué ha de entenderse por una formación suficiente y adecuada.
5. La negociación colectiva tendría que cumplir un papel más activo en la configuración del deber empresarial de formación en materia de prevención de riesgos laborales.
6. La formación a distancia difícilmente podrá ser, a nivel práctico, suficiente y adecuada.
7. La obligación de formación es de tracto sucesivo, debiendo actualizarse siempre que se produzcan cambios que puedan incidir en la seguridad y salud de los trabajadores.

<sup>94</sup> Tal es el caso de la STSJ de la Comunidad Valenciana de 23 de febrero de 2016 (rec. 1215/2015), que reconoce la indemnización de daños y perjuicios por accidente de trabajo por incumplimiento empresarial de las obligaciones de seguridad y prevención, debido a la falta de formación e información adecuada y suficiente del trabajador accidentado.

<sup>95</sup> *Vid.*, en entre otras, la STSJ de Madrid de 20 de mayo de 2016 (rec. 127/2016), en la que se reconoce la indemnización no solo por la falta de formación del trabajador, también por la ausencia de planificación de la actividad preventiva y de equipos de protección.

8. Si la formación en materia de prevención se imparte fuera de la jornada laboral sin ser retribuida o en detrimento de los descansos del trabajador, dejaría de ser obligatoria.
9. El empresario no puede delegar en cualquiera la formación en materia de prevención de riesgos laborales, debiendo distinguirse entre la formación del artículo 19 de la LPRL, cuya necesidad deriva de la detección de los riesgos laborales en la evaluación y la planificación de la actividad preventiva realizada por el técnico de prevención de riesgos laborales, y la formación que desee realizar la empresa, que al hallarse fuera del plan de prevención tendrá la consideración de «otra formación».
10. Rara vez la condena penal se debe única y exclusivamente al incumplimiento de la obligación empresarial en materia de prevención, siendo el supuesto prototípico el de accidentes de trabajo acontecidos al hacerse efectiva una orden que conlleva el manejo de una maquinaria o vehículo para el que se requiere una formación determinada de la que se carece.
11. La procedencia del recargo de prestaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional por omisión de medidas de seguridad no suele fundamentarse meramente en la falta de formación en materia de prevención de riesgos laborales, siendo también el caso paradigmático el de accidente de trabajo como consecuencia de la realización de tareas con máquinas o vehículos para las que no se ha recibido formación en prevención de riesgos laborales.

---

## Referencias bibliográficas

- Cano Galán, Y. (2004). La formación en prevención de riesgos laborales: su configuración como deber de los trabajadores. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 53.
- Cardenal Carro, M. y Hierro Hierro, F. J. (2005). *El recargo de prestaciones*. Albacete: Bomarzo.
- Carrero Domínguez, C. (2001). *El régimen jurídico sancionador en prevención de riesgos laborales*. Madrid: La Ley.
- Correa Carrasco, M. (2007). *Accidente de trabajo, responsabilidad empresarial y aseguramiento*. Albacete: Bomarzo.
- Duréndez Sáez, I. (2001). El recargo de prestaciones. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 108.
- Fernández Avilés, J. A. (2016). Reflexiones a los 20 años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: mucho camino por recorrer. *RTSS.CEF*, 395.
- Fernández Avilés, J.A. y Monereo Pérez, J. L. (2006). Perspectiva histórica. La protección de los riesgos profesionales en la legislación histórica de accidentes de trabajo (el sentido político-jurídico de la evolución histórica en su vertiente preventiva y reparadora). En J. L. Monereo, C. Molina y M.<sup>a</sup> N.

- Moreno (Dirs.), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*. Granada: Comares.
- Fernández Collados, M.ª B. (2014). *La responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Pamplona: Aranzadi.
- García Murcia, J. (2003). *Responsabilidades y Sanciones en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Pamplona: Aranzadi.
- Gómez Arbós, J. (2012). Formación preventiva. Concepto y responsabilidades. *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 11.
- González Díaz, F.A. (2002). *La obligación empresarial de prevención de riesgos laborales*. Madrid: CES.
- Goñi, J. L., González, M., Apilluelo, M. y Sierra, E. (2001). Infracciones en materia de prevención de riesgos laborales: artículos 11 a 13 TRLISOS. *Justicia Laboral*, Extra.
- Hierro Hierro, F. J. y Cardenal Carro, M. (2005). *El recargo de prestaciones*. Albacete: Bomarzo.
- Luque Parra, M. (Coord.) y Rey Guanter, S. del (Dir.). (2008). *Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral. Propuestas de reforma a la luz de la experiencia comparada*. Madrid: La Ley.
- Manzano Sanz, F. y Roca Mateu, A. (2004). La información y la formación como claves de la prevención de Riesgos Laborales. *Boletín de Prevención de Riesgos Laborales*.
- Monereo Pérez, J. L. (2006). La responsabilidad especial del recargo de prestaciones. Configuración y régimen jurídico. En J. L. Monereo, C. Molina y M.ª N. Moreno (Dirs.), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*. Granada: Comares.
- Monereo Pérez, J. L. y Fernández Avilés, J.A. (2006). Perspectiva histórica. La protección de los riesgos profesionales en la legislación histórica de accidentes de trabajo (el sentido político-jurídico de la evolución histórica en su vertiente preventiva y reparadora). En J.L. Monereo, C. Molina y M.ª N. Moreno (Dirs.), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*. Granada: Comares.
- Montoya Melgar, A. (2016). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Palomino Saurina, P. (2010). Comentario al artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Formación de los trabajadores. En A. V. Sempere (Dir.) y Cardenal, M. y Alzaga, I. (Coords.), *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Pamplona: Aranzadi.
- Rey Guanter, S. del (Dir.) y Luque Parra, M. (Coord.). (2008). *Responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral. Propuestas de reforma a la luz de la experiencia comparada*. Madrid: La Ley.
- Rivero Lamas, J. y Val Tena, A. L. del (2006). Régimen general de obligaciones y derechos en materia de prevención de riesgos profesionales. En J. L. Monereo, C. Molina y M.ª N. Moreno (Dirs.), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*. Granada: Comares.
- Roca Mateu, A. y Manzano Sanz, F. (2004). La información y la formación como claves de la prevención de Riesgos Laborales. *Boletín de Prevención de Riesgos Laborales*.

- Rodríguez Santos, E. (2011). La responsabilidad por recargo de prestaciones derivada de la enfermedad profesional. *Aranzadi Social*, 8.
- Romeral Hernández, J. (2008). *El delegado de prevención*. Valladolid: Lex Nova.
- Saura Súcar, M. (2008). Accidentes de trabajo, daño, indemnizaciones y evaluación. En J. Agustí Juliá (Coord.), *La imputación de responsabilidad en las relaciones laborales*. Granada: Bomarzo.
- Terradillos Basoco, J. (1997). Delitos contra los derechos de los trabajadores. *Cuadernos de Derecho Judicial*, 2.
- Val Tena, A. L. del y Rivero Lamas, J. (2006). Régimen general de obligaciones y derechos en materia de prevención de riesgos profesionales. En J. L. Monereo, C. Molina y M.<sup>a</sup> N. Moreno (Dirs.), *Tratado práctico a la legislación reguladora de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Régimen jurídico de la prevención, aseguramiento, gestión y responsabilidad*. Granada: Comares.