



UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO:

LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO

Curso Académico 2019/2020

Estudiante: Mocan, Carina Ariana

Tutor: Simons Vallejos, Raphael Rene

ÍNDICE:

RESUMEN	<u>Pág.</u> 1-2
INTRODUCCIÓN	p.3-4
CAPITULO PRIMERO: EL ACCIDENTE DE TRABAJO	
1. CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO	p.5-6
2. DEBER DE PROTECCIÓN POR PARTE DEL EMPRESARIO	
2.1. Naturaleza normativa del derecho a la protección.....	p.6-7
2.2. Obligaciones del trabajador en materia de prevención.....	p.7
2.3. Titularidad del derecho.....	p.7-8
2.4. Ámbito de aplicación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.....	p.8-9
3. EI DEBER DE PROTECCIÓN Y EL PLAN DE PREVENCIÓN	
3.1. Límites del deber.....	p.9-10
3.2. El plan de prevención.....	p.10-11
3.3. Evaluación previa de los riesgos.....	p.11-12
3.4. Evaluación sucesiva.....	p.12-13
CAPITULO SEGUNDO: LESIONES INDEMNIZABLES Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL	
1. LESIONES INDEMNIZABLES.....	p.13-16
2. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL.....	p.16-18
2.1. La responsabilidad Penal.....	p.18-22
2.2. Responsabilidad Administrativa.....	p.22-23
2.3. Recargo de Prestaciones de la Seguridad Social.....	p.23-25
2.4. Responsabilidad Laboral.....	p.25-26
2.5. Responsabilidad Civil.....	p.26-28
2.5.1. Derivada de actos propios.....	p.28
2.5.2. Derivada de ilícito penal de sus dependientes.....	p.28-29
CAPÍTULO TERCERO: RECLAMACIÓN DEL TRABAJADOR	
1. JURISDICCIÓN COMPETENTE.....	p.29-30
2. VALORACIÓN DE LA CULPA/NEGLIGENCIA EMPRESARIAL.....	p.31
3. PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES.....	p.31-32
4. CONCILIACIÓN OBLIGATORIA.....	p.32
5. DEMANDA.....	p.32-34
5.1. La carga de la prueba.....	p.34-35
CONCLUSIÓN	p.35-36

BIBLIOGRAFÍA.....p.36-37

LEGILACIÓN CONSULTADA.....p.37-38



RESUMEN:

El objetivo de este trabajo es analizar la responsabilidad del empresario en casos de accidentes de trabajo, y las posibles consecuencias derivadas de estos cuando se producen por falta de medidas de seguridad e higiene y como consecuencia de un incumplimiento empresarial.

Realizar un trabajo, de cualquier ámbito, expone al trabajador a un posible riesgo, y entre las responsabilidades del empresario, está la de minimizar este riesgo lo máximo posible, o si la circunstancia lo permite, anularlo. De manera que lo primordial sea que la actividad laboral se realice con el máximo grado de seguridad.

Para la correcta protección de los trabajadores, el empresario deberá contar con un servicio de prevención adecuado al trabajo y proporcionar los medios que sean necesarios para evitar lesiones, más o menos significativas.

PALABRAS CLAVE:

Empresario, trabajador, accidente de trabajo, responsabilidad, delito, indemnización, culpa...

ABSTRACT:

The objective of this end-of-degree project, is to analyze the employer's liability in cases of work accidents and the possible consequences derived from these when they occur due to lack of safety and hygiene measures and due to the employer's fault.

Carrying out a job, in any field, exposes the worker to a possible risk, and among the responsibilities of the employer, is to minimize this risk as much as possible, or if circumstances allow, cancel it. So the main thing, is that the activity is carried out with the highest degree of safety.

For the correct protection of workers, the employer must have a prevention service appropriate to the job, and provide the necessary means to avoid injuries, indistinctly that they are more or less significant.

KEY WORDS:

Employer, worker, work accident, liability, crime, compensation, fault...



INTRODUCCIÓN:

Actualmente, el concepto de trabajador ha evolucionado. No lo utilizamos para describir a la persona como factor de producción o como mero instrumento para la obtención de beneficios, sino que damos importancia al lado humano de la empresa, porque son las personas quienes dan valor a la organización y quienes luchan para la obtención de los objetivos que se fijan.

Por lo tanto, se exige por parte de la empresa una actuación responsable y un cumplimiento de los deberes y obligaciones que tiene con los trabajadores, que esté adaptada a la normativa vigente en cada momento.

Centrándonos en la responsabilidad derivada de accidentes de trabajo, es importante distinguir cuando dichos accidentes se producen debido a la responsabilidad del empresario y cuando por imprudencia del trabajador.

Valoraremos el accidente, así como la atribución de la culpa, el cumplimiento o no de la normativa laboral vigente y la valoración de las lesiones o del daño sufrido por el trabajador.

En el desarrollo de este trabajo, se pretende primeramente comprobar que se cumple con las disposiciones legales en materia de seguridad y salud, y posteriormente atribuir al incumplimiento de la normativa por parte del empresario las responsabilidades penales y su reclamación en vía judicial.

El artículo 40.2 de la Constitución Española establece el derecho de protección del trabajador, que encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

De igual manera el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores dispone en su apartado 1.d el derecho de los trabajadores a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales, y el artículo 10 del Código Penal, define como delito aquellas acciones u omisiones dolosas o imprudentes penadas por la Ley.

Como consecuencia de las obligaciones en materia de protección que tiene el empresario, se desarrolla la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que determinará cómo actuar en materia de prevención.

En la empresa, aun siguiendo un plan de prevención, pueden darse errores, ya sea por negligencia, imprudencia empresarial, maquinaria defectuosa o en condiciones inadecuadas, sistemas de protección deteriorados, o por la comodidad de no tener que realizar cambios en la empresa, que pueden dar lugar a un incremento del riesgo, es decir, una mayor probabilidad de que sucedan accidentes.

En el caso de llegar a producirse realmente un accidente y quede probada la culpabilidad o negligencia del empresario, este tendrá la obligación de reparar el daño o compensarlo, será considerado el sujeto legalmente responsable, ya sea por acción u omisión, y la persona a la que se le podrá exigir responsabilidad por las secuelas que presente el trabajador.

Como resultado del accidente, la persona que lo sufre podrá tener derecho a una indemnización de menor o mayor cuantía, y podrá atribuirse al empresario infractor, según el artículo 164 del RDL 8/2015 del 30 de octubre, la responsabilidad del pago del recargo establecido y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o trasmitirla (BOE núm. 261/2015)

En base al contrato de trabajo, y al deber de protección que el empresario tiene con sus subordinados, estos podrán reclamarle al sujeto infractor los daños causados con causa del accidente laboral, o en su caso enfermedad profesional, por vía social, amparados en la Ley 36/2011 del 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, especialmente en su artículo 2.b.

Por lo tanto, para el estudio de este trabajo deberemos identificar qué se entiende por accidente laboral y qué requisitos debe tener un accidente para que sea calificado así; qué obligaciones legales en materia de prevención tiene la empresa para el cumplimiento de la normativa vigente, se analizarán las indemnizaciones a las que puede recurrir el trabajador y se determinará de qué manera se valoran las consecuencias derivadas de un accidente adoptando las tablas y baremos utilizados en los accidentes de tráfico.

CAPÍTULO PRIMERO: EL ACCIDENTE DE TRABAJO:

1. CONCEPTO DE ACCIDENTE DE TRABAJO

El artículo 156 del RDL 8/2015 define el concepto de accidente de trabajo como “toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena” (BOE núm. 261/2015) y está relacionado con las condiciones laborales a las que se expone el trabajador. Con condiciones laborales nos referimos a “cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo además de los aspectos ambientales y tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. (“Condiciones de trabajo y salud | ISTAS”, 2020)

Por lesión corporal entendemos un daño o detrimento corporal causado por una herida, un golpe o una enfermedad. (REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.^a ed., [versión 23.3 en línea]); con causa y consecuencia del trabajo hace referencia a que el accidente tiene que haber ocurrido mientras la persona realiza el trabajo y que haberse producido el accidente se deba a estar realizándolo, aunque no necesariamente en el momento en el que ocurre éste ocurre. Y finalmente, realizar una actividad por cuenta ajena significa, estar realizándola para otra persona y bajo su dependencia, de manera voluntaria, a cambio de una contraprestación.

El mismo artículo 156 del RDL 8/2015 dispone que se considerarán como accidente de trabajo los sufridos durante el desplazamiento de ida y vuelta del trabajador al lugar de trabajo (accidente in itinere), los que sufra el trabajador como consecuencia o por ocasión del desempeño de cargos electivos sindicales, los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza semejante... en definitiva tendrán presunción de accidentes laborales, salvo prueba en contrario, aquellos que el trabajador sufra durante el tiempo de trabajo y en el lugar de trabajo. Se excluyen de esta definición aquellos accidentes que no guarden ninguna relación, directa o indirecta, con la relación laboral y aquellos debidos a dolo o imprudencia temeraria del trabajador.

Los trabajadores que sufran algún tipo de lesión derivada de un accidente considerado laboral, no tendrán la obligación de demostrar que existe una

relación de causalidad trabajo-lesión, porque tendrán presunción *iuris tantum*. No ocurrirá lo mismo, cuando el daño que haya sufrido el sujeto no haya sido durante su jornada laboral y en un lugar distinto al donde habitualmente presta sus servicios, ya que, en este caso, la carga de la prueba se invierte, y es el trabajador el que deberá demostrar que es un accidente laboral. Podríamos estar hablando entonces de accidentes laborales “en misión”, definidos por la doctrina judicial como “aquellos que ocurren en los trayectos recorridos por el trabajador como consecuencia de su trabajo, bien en el habitual desempeño de sus funciones, o debido al cumplimiento de órdenes o indicaciones de su superior jerárquico” (Castellano Suárez, 2011). Estos accidentes, aunque en ocasiones puedan parecerse a los denominados *in itinere*, se diferencian de ellos porque la protección proporcionada por la empresa va más allá de los trayectos de ida y vuelta al trabajo. La jurisprudencia suele utilizar el término de accidente en misión para referirse a trayectos para realizar gestiones de trabajo, trabajo en otra localidad, encuentros con clientes, llevar a trabajadores o al propio empresario a su domicilio con el coche de la empresa, entre otras cosas, suponiendo una presunción de laboralidad al tratarse de cometidos o encargos de la empresa que someten al trabajador a las decisiones propias de sus superiores.

2. DEBER DE PROTECCIÓN POR PARTE DEL EMPRESARIO

2.1. Naturaleza normativa del derecho a la protección

El derecho a la integridad de la persona se ampara en el artículo 15 de la CE donde quedan recogidos los derechos y deberes fundamentales; señala este precepto que “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a torturas, penas o tratos inhumanos o degradantes” (BOE núm. 311, 29/12/1978). Por otra parte, el Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 4.2 d) dispone que los trabajadores tienen como derecho básico, entre otros, a “su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales (BOE núm. 255, 24/10/2015).

Esto significa que los trabajadores están doblemente amparados por la ley, primero dado a su condición de seres humanos por la Constitución Española, y segundo como trabajadores por cuenta ajena por el Estatuto de los

Trabajadores, donde es el empresario quien debe velar por su seguridad y salud y quien debe garantizarla debido a su responsabilidad y poder de dirección y organización del trabajo.

2.2. Obligaciones del trabajador en materia de prevención.

Además de la obligación del empresario de aplicar medidas que protejan al trabajador de los peligros a los que se encuentra expuesto, por su parte, este otro, también tiene una serie de obligaciones como establece la Ley 31/1995 del 8 de noviembre en su art. 29 que determina que “corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario” (BOE, 10/11/1995).

Es también la Ley de Prevención de Riesgos Laborales la que hace partícipes a los empleados en la toma de medidas de seguridad y salud adoptadas por la empresa, que les da el derecho a contribuir de manera activa y a trasladar al empresario aquellas medidas que consideren pertinentes de adoptar.

El incumplimiento de las obligaciones recogidas en el art. 29 LPRL en el caso de un accidente laboral puede hacer inviable para el trabajador la obtención de una indemnización, ya que el accidente perdería la calificación de accidente de trabajo porque el hecho causante sería la negligencia del individuo; incluso, la dirección de la empresa podrá aplicarle una sanción de acuerdo a la graduación de la falta, o conforme a lo establecido en el Convenio Colectivo, así viene dispuesto en el art. 58.1 ET.

2.3. Titularidad del derecho

En cuanto a la titularidad del derecho, surge la cuestión de si el sujeto al que tiene la obligación de proteger el empresario es el trabajador o los trabajadores. Es decir, el sujeto puede entenderse de manera colectiva o la ley puede referirse al sujeto como un solo individuo independiente al resto de trabajadores. Mientras

que el Estatuto se dirige al sujeto de forma singular, la LPRL parece contradecirlo y se refiere a todo el colectivo de trabajadores como titulares del derecho de protección¹.

Dado que en este caso estamos hablando de personas que prestan sus servicios por cuenta ajena, sabemos que cada trabajador de forma individual tiene un contrato laboral con la empresa donde presta sus servicios, y en caso de haber un incumplimiento empresarial en materia de seguridad y salud, de nuevo de manera individual, está capacitado para reclamarlo ante la jurisdicción social.

Quizá deberíamos entender, por tanto, que el titular del derecho no es un colectivo, sino cada trabajador en parte, que también es libre de rescindir su contrato de trabajo cuando considere que el incumplimiento empresarial es grave. Este derecho se lo otorga el artículo 50.1 c) ET que determina que será una causa justa de extinción de contrato por parte del trabajador cualquier incumplimiento empresarial grave, del que, además, resultará para el trabajador afectado una indemnización idéntica a la del despido improcedente una vez acreditado el incumplimiento.

Recurrir a la jurisdicción social no es la única vía para el empleado de garantizar su protección y que en el centro de trabajo se toman las medidas adecuadas, también puede denunciar cualquier incumplimiento empresarial ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que se encarga de la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas del orden social.

2.4. Ámbito de aplicación de Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales:

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales se aplica a todos los trabajadores que presten servicios por cuenta ajena, es decir, a los que les es de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, así como también a aquellas relaciones de carácter administrativo o estatuario del personal al Servicio de las

¹ Art. 19 ET: "El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo".

Art. 14.1 LPRL: "Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo".

Administraciones Públicas conforme a lo determinado en su artículo 3 (BOE, 10/12/1995). El mismo artículo en su segundo punto excluye específicamente a los siguientes colectivos: policía, seguridad y resguardo aduanero, fuerzas armadas y actividades militares de la Guardia Civil, que estarán regulados por su normativa específica basándose en esta ley. Por último, también se excluye del ámbito de aplicación a las relaciones laborales de carácter especial del servicio del hogar familiar.

3. EL DEBER DE PROTECCIÓN Y EL PLAN DE PREVENCIÓN

3.1. Límites del deber:

La dirección de la empresa, como ya hemos mencionado anteriormente, está obligada a adoptar “cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores” art. 14 LPRL (BOE 10/11/1995) encargándose íntegramente de los costes que supone adoptarlas, sin repercutir en ningún caso, parte o la totalidad del coste en seguridad y salud a los trabajadores. El empresario deberá considerarlo como una inversión y no como un gasto, ya que llevar un seguimiento adecuado en materia de prevención disminuye las bajas médicas, reduce los accidentes... En general, contribuye a que la actividad de la empresa no se vea interrumpida por casos de absentismo laboral.

Pero, más que el bien de la empresa, que como es de esperar, buscará su beneficio económico, esta ley refuerza el derecho del trabajador a ser protegido, y por tanto, ni el grado de protección ni el coste que supone tienen un límite real definido, más que el de la buena fe como así lo determina el art. 7.1 del Código Civil: “los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe” (Gaceta de Madrid núm. 206, 25/07/1889). En el segundo punto del mismo artículo, se establece otro límite, que determina que todo acto u omisión que, por la intención del autor, por el objetivo o las circunstancias sobrepase el límite del ejercicio normal de un derecho, con daño para tercero, dará lugar a una indemnización. Ahora bien, quizá esta segunda parte del artículo sea algo ambigua, ya que ¿cómo determinamos cuándo un trabajador sobrepasa el límite y excede de su derecho a la protección? La única forma de verlo claro es cuando un trabajador, a pesar de haber recibido los medios de protección adecuados por parte de la dirección, opta por realizar su actividad de forma imprudente y

además dolosa o temeraria. Las medidas preventivas deben prever las distracciones siempre y cuando estas no sean negligentes ni dolosas. Es muy importante estudiar la relación de causalidad entre el incumplimiento y el resultado.

Para entender que el empresario no puede ser responsable por el simple hecho de que se haya materializado un accidente en su empresa es interesante entender el deber de protección como uno de proporcionar aquellos medios para suprimir todos los riesgos que sean susceptibles de eliminación y no de asegurar el resultado de que no se produzca ningún accidente, siempre y cuando el empresario haya actuado de buena fe y con la conducta diligente que exige la ley en cuanto a la protección de los trabajadores a su cargo (Toscani Giménez, 2020).

3.2. El plan de prevención:

La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de esta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales como así lo establece el art. 16 LPRL (BOE núm. 269, 10/11/1995).

Este plan de riesgos laborales es un documento adaptado a la actividad de la empresa y a su tamaño, y debe contener:

- La identificación de la empresa, así como todas las características referentes a su actividad productiva, al número de sus centros de trabajo y de la plantilla.
- La estructura organizativa, donde queden detallados todos los niveles jerárquicos y funciones de cada persona que integra la empresa, así como las relaciones interpersonales en materia de prevención.
- La organización de la producción, describiendo cada proceso técnico y práctico que tiene lugar para llevar a cabo la actividad productiva.

-La organización de la prevención, identificando la modalidad preventiva elegida por la empresa y los órganos de representación existentes, y por último:

-La política, los objetivos y las metas que en materia preventiva pretende alcanzar la empresa, así como los recursos (humanos, técnicos, materiales económicos...) de los que se va a disponer para dicho fin.

Otro dato importante al respecto es que el plan de prevención debe conservarse a disposición de la autoridad laboral, sanitaria y para los representantes de los trabajadores. (¿Qué es el Plan de prevención de riesgos laborales? – Detalle gestión de la prevención, 2020)

Es de significativa importancia el hecho de llevar una correcta detección y evaluación inicial de los riesgos así como también las evaluaciones posteriores, ya que, de que no ser así, los accidentes que pudieran producirse serían a causa de un incumplimiento empresarial, dando por tanto responsabilidad al empresario en el accidente de trabajo porque existiría una relación causal entre el accidente y la no detección del riesgo, que como no se ha detectado en la evaluación, no se ha podido reducir o anular. (Toscani Giménez, 2020)

3.3. Evaluación previa de los riesgos:

En la fase de evaluación de los riesgos se describe cada puesto concreto de forma individual, se identifican las condiciones laborales que rodean al trabajador que va a ocupar el puesto y las tareas que esta persona va a realizar. De esta manera, se concretan los riesgos a los que el trabajador puede estar expuesto para adoptar las medidas que sean necesarias para su protección. Las medidas de protección a las que nos referimos pueden ser equipos de protección individual (EPI) y colectiva, formación de la plantilla con el objetivo de minimizar los riesgos y para que la utilización de maquinaria u otras herramientas peligrosas se lleve a cabo de manera adecuada, siguiendo unos procedimientos o métodos de trabajo correctos. Con esto se pretende mejorar la autoprotección del trabajador además de adaptar el puesto de trabajo a sus necesidades. Hay que tener especial cuidado de los trabajadores con condiciones especiales que

puedan ser más sensibles que otros a determinados riesgos. Un ejemplo de ello pueden ser las trabajadoras embarazadas, que por su situación, de ninguna manera podrán estar expuestas a condiciones que afecten a su embarazo, deberá adaptarse el puesto de trabajo a su condición, o bien se tomarán otras de las medidas previstas en la ley. Así lo establece el artículo 25 y 26 de la LPRL (BOE núm. 269, 10/11/1995).

Tras la inicial evaluación de los riesgos, se tiene que evaluar la posibilidad de que estos riesgos conduzcan a la producción de un accidente y cuáles de los accidentes podrían minimizarse o eliminarse con las medidas de protección mencionadas anteriormente. Como es de esperar, habrá situaciones en las que por mucho que se tomen medidas preventivas y de protección no podrán evitarse ciertos accidentes debido a su carácter inevitable e imprevisible (fuerza mayor). En este segundo caso podría llegar a producirse incluso la suspensión de la actividad.

Volviendo a la obligación del empresario de formar a los trabajadores, esta siempre deberá ser teórica y práctica, suficiente y adecuada, tanto en el momento de la contratación, independientemente de la modalidad contractual, como en el momento que se produzcan cambios significativos en la empresa relacionados con las funciones desempeñadas por el operario, la introducción de nueva maquinaria o nuevas tecnologías.

La falta de formación es una de las causas más habituales por las que se puede exigir responsabilidad al empresario, ya que de estar informados de los riesgos y correctamente formados para evitarlos, estos no tendrían lugar.

También cabe destacar, que la dirección de la empresa deberá tener en cuenta todas aquellas consideraciones y observaciones de los trabajadores y consultar con ellos todos aquellos aspectos asociados a la seguridad y salud laboral para incluirlas en el plan de prevención. (“Participación de los trabajadores en PRL – Salud Laboral y Discapacidad”, 2020)

3.4. Evaluación sucesiva:

Además de la obligación de realizar una evaluación inicial de los riesgos, es importante hacer seguimientos continuos para revisar que las medidas

adoptadas tras esta primera evaluación sean eficaces y suficientes, ya que con el paso del tiempo podrían quedarse obsoletas. Cada vez que haya un determinado cambio significativo y se modifiquen las condiciones de trabajo, los procesos de producción, la maquinaria o la tecnología, deberá modificarse el plan de prevención con las nuevas medidas que se consideren pertinentes para la disminución de los riesgos existentes para el puesto determinado. Incluso cuando no se modifiquen procesos o procedimientos, en caso de haber medidas que disminuyan más los riesgos a los que se puede estar expuesto, esta deberá adoptarse y constar por tanto en el plan de prevención. Así será mayor el control sobre el sistema de protección y se tratará de una empresa mejor adaptada a los cambios tanto internos como del entorno.

CAPITULO SEGUNDO: LESIONES INDEMNIZABLES Y RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

1. LESIONES INDEMNIZABLES

Según dispone el Código Civil en su art. 1101 *“quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquellas”* (Gaceta de Madrid núm. 206, 25/07/1889). Por tanto, únicamente se exonera al empresario de pagar una indemnización cuando el accidente es culpa exclusiva del trabajador. Se entiende que existe responsabilidad empresarial cuando la empresa incumpla alguna de las medidas de seguridad o haya actuado de forma imprudente, cuando se acredite la efectividad del daño al trabajador y exista relación de causalidad entre el daño sufrido y la infracción. En todo caso, no será responsabilidad de la empresa cuando el accidente se haya producido por fuerza mayor o caso fortuito.

En los casos de culpa exclusiva del trabajador, estaríamos ante una auto puesta en peligro, y por tanto no sería una infracción empresarial y no habría imputación objetiva (Castiñeira Palou, Llobet Anglí & Montaner Fernández, 2000).

Así mismo, dentro de la LPRL, en su art. 42.1, se dispone que el incumplimiento por parte de los empresarios de sus obligaciones dará lugar a responsabilidades administrativas, y en su caso penales y civiles, por los daños que hayan podido resultar del incumplimiento.

Es por ello por lo que son imprescindibles para la obtención de una indemnización los requisitos anteriormente mencionados: nexo causal entre el accidente de trabajo, la culpa empresarial, que deberá acreditar haber agotado toda diligencia exigible incluso más allá de las diligencias reglamentarias, y que al trabajador se la haya causado un daño.

Puede darse el caso, de que el accidente producido sea tanto por el incumplimiento empresarial del deber de seguridad, como por la imprudencia del trabajador. En este tipo de situaciones se plantea si las medidas preventivas adoptadas por la dirección de la empresa eran suficientes o bien se podían ampliar o si se debían haber adoptado nuevas medidas más útiles. Ya que, de considerarse insuficientes, entendemos que el daño se podía haber evitado y daría lugar una indemnización. Si, por el contrario, ninguna de las medidas preventivas que se pudiesen haber adoptado hubiera evitado el accidente, no estaríamos ante un incumplimiento empresarial, ya que sería un caso fortuito o de fuerza mayor.

El Juzgado de Instrucción nº8 de Jaén absolvió en 2004 a los directores de una sociedad y a los arquitectos a los que se les exigía responsabilidad por delitos contra los derechos de los trabajadores y homicidio imprudente tras un accidente de un trabajador del sector de las construcciones que murió de forma instantánea tras entrar en contacto con los cables de un generador eléctrico, estando el trabajador con el torso desnudo y sudado. La argumentación de la Audiencia Provincial fue que los acusados no infringieron norma alguna de prevención de riesgos laborales, sino que es un caso en el que no había una medida que pudiese evitar el accidente, porque “la única forma de proteger contra la energía eléctrica es no contactar con ella”, y es lo que explica que la conducta de los acusados no tenga relevancia penal (Castiñeira Palou, Llobet Anglís & Montaner Fernández, 2000)².

² SAP Jaén, Penal Sec. 2ª, 20.5.2004 (Ar. 196009; MP: José Antonio Córdoba García)

En los siguientes artículos del Código Civil, se dispone que nadie responderá de los accidentes que no se hubieran podido prever, o que incluso previstos, fuesen inevitables. Pero esta disposición no queda libre de ser interpretada, porque nadie puede saber con exactitud si una determinada situación es completamente inevitable o si de ninguna forma posible se hubiera podido prever. Cada una de las partes tendrá su interpretación subjetiva sobre la calificación y el caso se resolverá de forma jurídica basándose en los hechos, pero es importante conocer que la empresa puede resultar no ser responsable del daño en este tipo de situaciones antes de llegar a un proceso jurídico, porque no daría lugar a indemnización.

En los casos en los que sí exista responsabilidad empresarial derivada de daños en el ámbito laboral, porque existe culpa del empresario, sí se tendrá derecho a ser indemnizado y la reparación del daño deberá ser íntegra. Se podrá reparar el daño de dos maneras: la primera forma se denomina “in natura” o específica, y su finalidad es reponer a la víctima al estado anterior a la producción del daño (“Regulación de la reparación del daño en la responsabilidad civil”, 2020). Siempre que sea posible se optará por esta forma de reparación con la excepción de que sea excesivamente gravosa. Cuando no sea posible la reparación de esta primera forma, se recurrirá a la puesta a disposición de una indemnización pecuniaria equivalente al daño causado por el accidente. Esta segunda modalidad es más problemática ya que no es fácil traducir el daño causado a unidades monetarias. La cuantía, que bien, ya está establecida por unos baremos, puede ser subjetiva y considerada insuficiente por el accidentado, ya que en muchos casos estaremos hablando de posibles incapacidades, situaciones de invalidez o incluso además de los daños físicos, daños morales que puedan dejar perjudicado al trabajador tras el accidente sufrido. El ordenamiento jurídico, lo que pretende es que estas indemnizaciones se reciban de forma justa, que tenga acceso a ellas quien las necesita pero que no se abuse o haya un enriquecimiento injusto.

Para tener la obligación de reparar el daño, el empresario, como ya hemos visto, tiene que ser el responsable de que se haya producido. La responsabilidad puede derivar del incumplimiento de sus obligaciones, contractuales, extracontractuales o por delito.

En el caso del accidente laboral, estaremos hablando de una persona que presta sus servicios por cuenta ajena a una segunda persona con la que tiene un contrato laboral que los une. Por lo tanto, podremos determinar que la responsabilidad es civil contractual. Pero el accidente puede haber dejado distintos tipos de daños al trabajador, que podrá reclamarlos por distintas vías. Cuando decimos que podrá reclamar los daños en distintas vías nos referimos a que dependiendo de la gravedad del accidente se puede tener derecho a asistencia sanitaria, prestación por incapacidad temporal, prestación por incapacidad permanente, indemnización por lesiones no invalidantes o permanentes derivadas de la responsabilidad civil del empresario, lucro cesante u otros daños morales, psicológicos, o por fallecimiento del individuo, que en su caso se destinarán al cónyuge de la víctima o sus descendientes porque la muerte de la persona también les causa un daño a ellos.

Esta indemnización a la que tiene derecho el trabajador es compatible, pero complementaria a la que le pueda ser otorgada por la Seguridad Social u otras a las que tuviese derecho dado que puede haber ejecutado varias acciones. Esto significa que habrá de deducirse de la totalidad de la cuantía percibida lo que se hubiese cobrado ya de otras fuentes por el mismo concepto. De esta manera, mediante la acumulación de la totalidad de las compensaciones se calcula una única indemnización, aunque se obtenga de diferentes reclamaciones, y se pretende cubrir la reparación íntegra del daño. Así no estaríamos hablando de ninguna situación de apropiación indebida y sería una cuantía apropiada, proporcionada y suficiente.

Dentro de la valoración de esta indemnización, no se prevé el recargo de prestaciones al que se puede condenar al empresario, que tiene como fin la compensación de los gastos que el accidentado sufrirá debido a la situación en la que queda tras el accidente y no la reparación del daño.

2. RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL

En cuanto a la responsabilidad por accidente de trabajo, la LPRL otorga a la figura del empresario el deber de protección frente a los riesgos laborales a los

trabajadores, que son beneficiarios de este derecho a ser protegidos. Por consiguiente, es la figura del empresario, la principal obligada a cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Es en la misma ley, exactamente en los artículos 14 y 15 donde se determinan las medidas necesarias que se deberán llevar a cabo por las empresas para garantizarles este derecho a los trabajadores.

Así mismo, no es sólo a la empresa a la que se le podrá exigir responsabilidad, sino también a fabricantes, importadores y suministradores de equipos, productos y herramientas de trabajo, porque la LPRL también los menciona como deudores de la seguridad para evitar que los materiales utilizados por los trabajadores puedan suponer un peligro cuando son empleados de la forma correcta y recomendada por quien los suministra.

El art. 41 LPRL establece las obligaciones de los fabricantes importadores y suministradores, que de forma resumida son: envasar y etiquetar los productos para que se identifique de forma clara su contenido y los riesgos que pueden ocasionar, informar sobre cómo se utilizan y asegurar su efectividad.

Anteriormente hemos dicho que la responsabilidad empresarial puede ser contractual o extracontractual, basándose el primer grupo en la relación entre ambas partes intermediada por el contrato de trabajo, que es de donde nace el deber de cumplimiento de la no vulneración de lo contenido en el contrato porque este tiene fuerza de ley entre las partes contratantes como así lo establece el art. 1091 CC. En el segundo grupo, la responsabilidad extracontractual emana del art. 1902 CC que dispone el que por acción u omisión causa un daño a un segundo interviniendo culpa o negligencia, tendrá la obligación de repararlo. Por lo tanto, este tipo de responsabilidad difiere del anterior por su origen y se presupone un daño sin necesidad, o con independencia de cualquier otra relación jurídica preexistente entre las distintas partes por quebrantar el genérico deber de no causar daño a otro.

La importancia de distinguir entre estos dos tipos de responsabilidad es relevante a la hora de ver qué jurisdicción es competente para solucionar los conflictos, ya que hay una disputa competencial.

La Ley Orgánica del Poder Judicial, otorga la competencia a la jurisdicción civil en materia de obligaciones extracontractuales y a la jurisdicción social el conocimiento de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho tanto en conflictos individuales como colectivos. Entonces, de lo anterior, podría entenderse que cuando se trate de responsabilidad civil derivada de una relación contractual laboral debe seguirse la vía social, y si en sentido estricto trata sobre la responsabilidad civil extracontractual la demanda podría hacerse en la vertiente jurisdiccional civil (Pardo Gato, 2020).

Los argumentos son dispares en ambas posiciones dado que el Tribunal Supremo se ha contradicho en el establecimiento de la jurisdicción competente para enjuiciar la responsabilidad civil empresarial, aunque hoy en día, parece que sí que tenemos más claro, que se trate de una responsabilidad contractual o extracontractual, la jurisdicción competente para conocer sobre las reclamaciones derivadas de accidente de trabajo es la social.

2.1. Responsabilidad Penal

Atendiendo a la naturaleza jurídica, podemos distinguir entre varios tipos de responsabilidad. Uno de ellos es la responsabilidad penal del empresario. Para analizarla recurrimos al RDL 5/2000 por el que se aprueba la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

En el artículo 3 dispone que todas aquellas infracciones que pudieran ser constitutivas de ilícito penal, no es la Administración quien se encargará de ellas, sino que las pasará al órgano judicial competente, en este caso al penal, o al Ministerio Fiscal, y se abstendrá de sancionar la acción hasta que se dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o hasta cuando el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.

La responsabilidad penal del empresario emana del Código Penal, exactamente en su art. 316 que dispone que *“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”.

Del anterior artículo citado textualmente, entendemos que lo tipificado como delito es poner en peligro la vida, la salud o la integridad física por no facilitar los medios para el adecuado desempeño de la actividad, es decir, estaríamos ante un delito de riesgo o de peligro.

Nos hallamos, por lo tanto, ante un delito de carácter esencialmente omisivo, en el que el injusto culpable aparece caracterizado por el deber del sujeto de realizar una acción salvadora del buen jurídico protegido, dado que es precisamente él quien controla la fuente del riesgo o quien tiene que establecer una barrera de protección para evitar que el riesgo lleve a la vulneración del bien jurídico como consecuencia de la gravedad del incumplimiento de la dirección de la empresa.

Es importante hacer hincapié en que el precepto no prevé que ese resultado sea un resultado lesivo para la salud o la vida del trabajador; por el contrario, y dada su configuración como un delito de peligro concreto, según hemos visto, nos encontramos ante la previsión de un resultado de peligro: crear un riesgo concreto para la vida o la salud del trabajador.

Esto implica que, por tanto, que independientemente del resultado que se derive de la exposición al riesgo, este comportamiento empresarial constituirá por sí mismo un delito.

En resumidas cuentas, nos hallamos ante una obligación de medios y no de resultado. Como es sabido, la teoría de la imputación objetiva establece que entre conducta y resultado debe existir una relación determinada: el resultado debe poder atribuirse a este comportamiento del empresario, que ha creado ex ante el riesgo en el que el resultado se materializa ex post. Pero el resultado del que hablamos es exponer al trabajador a un riesgo, indiferentemente de si la acción va más allá y se produce un resultado lesivo.

Si además de la mera exposición al peligro el resultado es un daño a la integridad del trabajador, recurriremos al art. 147 CP referente a lesiones genéricas que dispone en su apartado primero que *“el que por cualquier medio o procedimiento, causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física*

o mental, será castigado, como reo del delito de lesiones con la pena de prisión de tres meses a tres años, o multa de seis a doce meses, siempre que la lesión requiera objetivamente para su sanidad tratamiento médico o quirúrgico...”.

De todas formas, este no sería el peor desenlace de un accidente, ya que este podría ser tan trascendental que podría acabar con la vida del trabajador. En este caso, no estaríamos ante un delito de lesiones sino ante un delito de homicidio castigado con la pena de prisión de entre diez a quince años, como viene establecido en el art. 138 CP o a lo prevenido en el artículo 142 CP que regula el homicidio imprudente.

Como hemos dicho al principio, el art. 316 CP está castigando la exposición dolosa del trabajador a un riesgo por parte del empresario por no facilitar los medios de trabajo adecuados en materia de seguridad y que se considera un peligro. Más adelante, el art. 317 CP podemos observar que lo que se castiga es la imprudencia grave del empresario. De la diferencia entre la calificación de delito doloso o por imprudencia grave, resulta el nivel de severidad de la pena. Cuando se considere doloso la pena será de entre 6 meses a 3 años, y cuando sea resultante de imprudencia grave se aplicará la pena menor en grado.

Como es de esperar, la pena no se le otorga única y exclusivamente al empresario, dado que este también delega responsabilidad en otras personas. La responsabilidad penal se ampliará también a los servicios de prevención externos a la empresa contratados y a los trabajadores que la empresa haya designado para colaborar en materia de prevención y seguridad y que por tanto desde el momento en que son designados están “legalmente obligados” a velar por el cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales. Aunque la primera impresión es que el empresario es el deudor de seguridad, también pueden resultar sujetos activos estas personas, y en especial cuando actúen por delegación del empresario y desarrollando funciones de carácter directivo, de planificación y de organización en esta materia, como los administradores y encargados de servicio a los que se refiere el art. 318 CP. Es importante entender que el hecho de ser empresario no cataloga directamente como autor del delito, sino que también se tendrán en cuenta las circunstancias. “No hay responsabilidad sin culpabilidad”, así que hay que analizar la conducta de quien está al mando y su intervención en el suceso.

Como ejemplo de ello podemos encontrar casos concretos de accidentes en empresas en las que la acusación no va dirigida únicamente contra el empresario, sino que también se pretende exigir responsabilidad a las demás personas que hayan contribuido a ocasionar el resultado lesivo, como es el caso de la STS, 2ª, 5.9.2001 recurrida en casación por la acusación particular en la que el TS confirma en esta segunda sentencia la condena al empresario y al arquitecto técnico como autores de un delito de homicidio por imprudencia grave.

No podrán ser imputados los técnicos dedicados solamente a asesorar y resolver cuestiones, y tampoco se podrá exigir responsabilidad penal ante los riesgos no previsibles producidos por la conducta de terceros u otros trabajadores.

Cabe resaltar que al empresario no sólo se le exige este deber de cuidado respecto de los subordinados y la puesta a disposición de los empleados de los medios necesarios que le sugiere la Ley de Prevención de Riesgos, sino que también le corresponde un deber de vigilancia respecto al uso efectivo de los medios, que de cumplirse puede desembocar en un delito de resultado por imprudencia empresarial.

Tras la interposición de la denuncia por parte del trabajador muchas veces la empresa (y su aseguradora) llegan a un acuerdo extrajudicial con el denunciante en cuanto a la indemnización a percibir, lo que conlleva que en ocasiones se renuncie a la acción penal tras haberla cobrado. Aún así, tratándose de un hecho constitutivo de delito el Ministerio Fiscal puede continuar con la acusación, aunque teniendo en cuenta que ya no existe un perjudicado personado como acusación particular, la sentencia dictada será algo menos estricta.

En cuanto a lo relativo a los art. 316 y 317 CP, ¿podrán por tanto las personas jurídicas responder penalmente ante los delitos causados contra los trabajadores? La respuesta que nos da el art. 318 CP es que las personas jurídicas no son las que responderán por estos delitos, sino que *“se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos, y a quienes conociéndolos y pudiendo remediarlo no hubieran adoptado medidas para ello”*. Por lo tanto, no es la persona jurídica en quien recae la responsabilidad penal, sino en el empresario gerente, los administradores de la sociedad, los miembros del servicio de prevención...

Además de estas penas de prisión o multas con las que se condena a las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, se puede imponer a la persona jurídica penas accesorias como la clausura de los locales o establecimientos o la suspensión de la actividad por un período de hasta 5 años, la disolución de la sociedad, multas, prohibición de realizar en un futuro la actividad que se haya realizado favoreciendo o encubriendo delito, inhabilitación para subvenciones y ayudas públicas o para contratar con el sector público, o incluso la intervención judicial para salvaguardar los derechos de los trabajadores por el tiempo que se considere necesario siempre y cuando no supere los 5 años. Así queda recogido en el art. 33 CP.

Como ejemplo de esta responsabilidad penal tenemos una sentencia del Juzgado nº1 de León³ en la que se condena al empresario por un delito contra la seguridad de los trabajadores en concurso de normas con un delito por lesiones causadas por imprudencia grave, donde se condena al empresario a 6 meses de prisión y 6 meses de multa e inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión durante 6 meses también. Se llega a ese fallo, porque además de no haberse encargado de que el lugar de trabajo sea seguro, tampoco ha vigilado que los trabajadores lleven puestos los EPI para minimizar el riesgo.

2.2. Responsabilidad Administrativa

Este tipo de responsabilidad viene derivado del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, e independientemente de que se haya causado un daño al trabajador, o no haya sido así, se inicia un expediente por la Autoridad Laboral mediante el que se impondrá la sanción, que consistirá en una multa dineraria generalmente, y si concurren circunstancias de especial gravedad se podrá suspender la actividad de forma temporal, llegando incluso a producirse el cierre del centro de trabajo. Tanto las infracciones como las sanciones deberán estar tipificadas, y la sanción dependerá siempre del grado de la infracción que puede ser calificada como leve, grave o muy grave. La calificación de las infracciones viene recogida en el art.38 del RDL 5/2000 y en

³ <http://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/f3f5cd0861038cf6/20200810>

los siguientes artículos se establecen los criterios seguidos para la calificación de la infracción, así como la cuantía dineraria de la sanción para cada una de ellas.

También cabe recalcar que en el caso de producirse un accidente o enfermedad profesional, se establece un recargo de prestaciones a cargo del infractor, que en este caso es el empresario.

La responsabilidad administrativa es compatible con la civil pero no con un delito penal. Si se tiene indicios de un delito penal no se podrá continuar con el procedimiento sancionador administrativo, quedará suspendido hasta que se dicte sentencia firme por el orden penal o resolución que ponga fin al procedimiento.

2.3. Recargo de prestaciones de la Seguridad Social

La diferencia fundamental entre el recargo de prestaciones de la Seguridad Social y los demás tipos de responsabilidad expuestos anteriormente es que en este caso es fundamental que se haya causado daño al trabajador, como una lesión, mutilación o deformidad, derivado de accidente de trabajo o enfermedad profesional. El daño debe tener carácter definitivo pero que no constituya una incapacidad permanente. Es decir, debe causar una alteración o disminución física del trabajador, y además, debe estar recogida en el baremo establecido (“Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores”, 2020). La prestación es una indemnización a tanto alzado que se concede solo una vez y cuya cuantía está fijada por un baremo.

El recargo de prestaciones viene regulado en el artículo 164 del RDL 8/2015 LGSS que establece 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%, 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, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”*. El

recargo de prestaciones es independiente y compatible con las responsabilidades de los otros órdenes y recaerá sobre el empresario infractor. No podrá ser objeto de seguro alguno, por lo que cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirlo, compensarlo o transmitirlo será nulo de pleno derecho.

En muchos casos se dará la situación de que las empresas se declaren insolventes y no puedan asumir la cuantía del recargo. El Tribunal Supremo no considera por ello desamparado al trabajador, y este no podrá dirigirse al INSS ni a la mutua colaboradora para reclamar el recargo, ya que no son responsables subsidiarios. Lo curioso es, que incluso cuando debido al accidente laboral o la enfermedad profesional el trabajador fallece y no deja beneficiarios, el empresario sigue estando en la obligación de ingresar el capital a la Tesorería General de la Seguridad Social pasando el importe a las arcas de la Tesorería.

Los requisitos que deberán concurrir para ser beneficiario del recargo de prestaciones son que el accidente o la enfermedad profesional se materialice en un resultado dañoso y se haya producido prestando servicios por cuenta ajena mediante un contrato laboral, debe existir por parte de la empresa un incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos, deberá haber una relación causal entre la negligencia empresarial y el resultado lesivo, y por último el trabajador deberá tener derecho a una prestación para que se pueda aplicar el recargo, por tanto deberá cumplir con los requisitos específicos para dicha prestación también.

Es el INSS quien determina el porcentaje de recargo a aplicar sobre la cuantía alegando las normas de seguridad infringidas y las lesiones ocasionadas.

Por lo tanto, con esta indemnización además de suponer un incremento de los recursos económicos para el trabajador afectado, también es un modo de sancionar al empresario infractor. Ahora bien, según recogen algunas sentencias del Tribunal Supremo, el empresario puede verse exonerado de este pago cuando la producción del accidente/enfermedad profesional se haya producido por una conducta imprudente del trabajador, cuando el trabajador de forma consciente y voluntaria contraria las órdenes recibidas de sus superiores o cuando contraria cualquier conducta de diligencia exigible a una persona normal. También existe doctrina jurisprudencial que excluye la responsabilidad

empresarial cuando el infortunio se haya producido de forma fortuita e imprevisible, sin que exista incumplimiento por parte de la empresa de las normas de prevención de riesgos de excepcional gravedad.

Finalmente, podemos concluir, que esta medida sancionadora para la empresa puede resultar no ser eficaz a nivel indemnizatorio para el trabajador, ya que de no ser solvente la empresa, no hay nadie que ponga ese recurso económico a disposición de la persona afectada, que probablemente lo necesite por la situación resultante del accidente y se vea afectada a nivel económico.

2.4. Responsabilidad Laboral

Partiendo de un caso grave de incumplimiento empresarial de las medidas de seguridad, el trabajador es libre de rescindir de forma voluntaria su contrato de trabajo con el derecho a la percepción de la correspondiente indemnización económica señalada por despido improcedente amparado en el artículo 50 ET.

El procedimiento que deberá llevar a cabo la persona que de manera voluntaria y por la causa mencionada quiera rescindir su relación laboral es interponer demanda ante la jurisdicción Social competente para resolver el caso, porque es el juez quien debe determinar la gravedad del incumplimiento. Mientras no haya sentencia dictada al respecto, el trabajador deberá seguir cumpliendo con sus obligaciones laborales y no decidir de forma unilateral la gravedad de la situación, porque en ese caso podríamos encontrarnos ante una baja voluntaria que no da lugar a indemnización de ningún tipo. Sin embargo, si seguir desarrollando la actividad con normalidad supusiera un riesgo inminente para la persona o las órdenes que se le dieran estuvieran en contra de la normativa laboral vigente sin ninguna justificación razonable, si que podrá dejar de desarrollar el trabajo sin perjuicio de la espera de la sentencia.

En principio, la normativa laboral vigente, no hace referencia a cómo debe actuar la empresa tras el accidente en caso de haberlo, pero está claro que deberá tomar siempre cuantas medias fuesen necesarias para la correcta prevención de los accidentes dentro de la empresa y para que las condiciones de seguridad sean óptimas para el desarrollo del proceso productivo, por lo tanto, si antes del accidente las condiciones no eran buenas o eran insuficientes es recomendable que se tomen medidas. Primero de todo es importante conocer por qué se ha

producido el accidente, después, tomar medidas preventivas, y en todo caso tras el accidente reparadoras.

Dependiendo de la gravedad del accidente, la empresa podría tener una visita de la Inspección de Trabajo, ya que tiene que comunicar los percances laborales que se sufran mediante los partes de accidente con toda la información sobre lo sucedido y los datos del accidentado.

Lo más importante en la responsabilidad laboral es que debe darse por ambas partes. Existe una relación empresa-trabajador donde cada uno debe cumplir con su parte del contrato y con lo que establecen las normas laborales. Es erróneo pensar que porque una de las partes no cumpla con el contrato, en este caso con las medidas de prevención y de seguridad en la empresa, la otra parte puede directamente y de forma unilateral dejar de desarrollar su prestación de servicios.

2.5. Responsabilidad Civil

La responsabilidad civil de la empresa tiene como objetivo la obligación de resarcir al trabajador de los daños y perjuicios que le ha causado el accidente de trabajo fruto del incumplimiento empresarial de la normativa porque así lo determina el Código Civil en su artículo 1902: *“el que por acción o por omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”*.

Se trata siempre de una indemnización de carácter económico, que no tiene únicamente la intención de cubrir el daño sino también los perjuicios que puedan darse, como pérdidas patrimoniales o el denominado lucro cesante, que es todo aquel beneficio económico que el trabajador deja de percibir como consecuencia de no poder realizar su actividad profesional por las secuelas derivadas del daño que ha sufrido, y que por tanto, ha afectado a su patrimonio porque de no haberse dado el accidente hubiera podido trabajar con normalidad.

Un requisito indispensable para que se pueda exigir responsabilidad civil a la empresa es que debe de haber un daño. En el caso de que el incumplimiento empresarial de proteger al trabajador se hubiera limitado a la simple exposición a un riesgo, se hubiera podido exigir otro tipo de responsabilidad, pero no la civil.

Para poder determinar que existe una responsabilidad civil empresarial, deben darse los requisitos de que la empresa haya actuado de forma dolosa, culposa o negligente, que se haya producido un daño resultante de dicha conducta antijurídica, y que entre ambos requisitos exista un nexo de causalidad (Vallejo & Lafuente, 2010, pág. 292).

Anteriormente hemos visto en el recargo de prestaciones que el empresario no podía cubrirlo con una póliza de seguro. En el caso de la responsabilidad civil, sí que se puede cubrir mediante un seguro que tenga como finalidad la cobertura de la previsión de riesgos derivados del trabajo porque así lo permite el art. 15.5 LPRL y que dictamina que los que podrán concertar el seguro son: la empresa respecto de los trabajadores que prestan servicios para ella, 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 en la misma.

Este tipo de responsabilidad no es únicamente exigible al empresario sino también a otros sujetos, como por ejemplo a fabricantes, proveedores, técnicos de seguridad o incluso al propio trabajador.

Suponiendo que la empresa adquiere la maquinaria necesaria para el proceso productivo, si resulta que posteriormente se produce un accidente laboral porque una de las máquinas tiene un defecto de fábrica que era imposible de prever por parte de ningún miembro de la empresa y por tanto no se sabía cuán peligroso era ponerla a disposición de los trabajadores porque se había adquirido bajo las garantías de seguridad establecidas en la normativa laboral, la culpa y por consiguiente la responsabilidad pasaría a ser del fabricante y no de la dirección de la empresa en cuestión. Habría que comprobarse muy bien si el defecto de la máquina en cuestión era uno de fábrica, ya que hay que tener presente el artículo 1105 CC que dispone que *“...nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables”*

En cuanto a los técnicos de prevención, ya sean internos o externos, puede darse la situación de que el plan de prevención que se ha diseñado no sea el adecuado a la empresa, o quizá las medidas sean insuficientes o eficaces aunque los operarios sigan las indicaciones establecidas por ellos. Ante este

supuesto, la responsabilidad recaería sobre las personas encargadas de velar por la correcta prevención de riesgos y seguridad en el trabajo, que como hemos dicho, no han cumplido con sus obligaciones.

El trabajador también puede resultar ser el sujeto culpable del infortunio, ya que puede haber adoptado una conducta negligente, dolosa o temeraria en el desarrollo de sus funciones. No podemos culpar al empresario del resultado de esa conducta que no se ha podido prever, ya que no es la que normalmente tendría un trabajador.

La responsabilidad civil de la empresa puede ser resultar de actos propios o por actos de sus dependientes

2.5.1 Derivada de actos propios

Cuando la responsabilidad civil empresarial es derivada de actos propios, es configurada como un deber de indemnizar al perjudicado por el daño que le ha causado el propio empresario por acción u omisión directa recurriendo, una vez más, al art. 1902 CC.

Deben darse todos los requisitos que hemos mencionado en el apartado anterior, incluida la calificación de “acción culposa o negligente” del empresario, ya que, jurídicamente, entre el trabajador y empleador existe un vínculo de dependencia, del primero respecto del empleador. Hablamos única y exclusivamente de dependencia jurídica y en cuanto a la organización del trabajo, porque es el empresario quien da las órdenes y directrices de cómo llevar a cabo la actividad y el operario quien las cumple y presta sus servicios. Es la llamada nota de ajenidad imprescindible para que el trabajo se pueda considerar por cuenta ajena. Es por ello por lo que la empresa debe responder por lo sucedido a sus subordinados, la actividad se desarrolla bajo su organización y dirección. La falta de alguno de los requisitos supondrá la exoneración de responsabilidad civil empresarial.

2.5.2 Derivada de ilícito penal de sus dependientes

El artículo 109 CP dispone que *“la ejecución de un hecho descrito como delito, obliga a reparar, en los términos previstos por las leyes, los daños y perjuicios*

por él causados”. En el segundo apartado del artículo, se reconoce también el derecho del perjudicado a optar por el reconocimiento de la responsabilidad civil ante la Jurisdicción Civil. Entonces, la jurisdicción competente será la penal, pero el perjudicado tendrá la posibilidad de reclamar por vía civil los daños y perjuicios pertinentes ejercitando la acción en otro proceso. El orden penal, no entrará a valorar la naturaleza civil y se centrará en enjuiciar el delito. Hasta que este orden no dicte una sentencia firme, serán interrumpidas todas las acciones civiles y sociales interpuestas y se volverán a reiniciar una vez se tenga la sentencia.

En este caso se trata de una responsabilidad subsidiaria del sujeto que criminalmente se considere responsable, y no directa del empresario.

Lo que se pretende, es que la persona afectada por el daño tenga más posibilidades de resarcirlo en el caso de que el causante directo del daño no tenga los recursos económicos suficientes para ello. El empresario responde subsidiariamente con su patrimonio, y a su vez, recurriendo al art. 1904 CC tiene el derecho de repetir contra los dependientes causantes del daño, la cantidad que él mismo ha satisfecho con el objetivo de reparar el daño.

Por último, una de las vías en cuanto a la elección de la jurisdicción a la que se va a recurrir por la responsabilidad civil empresarial, es que mientras que en la civil se le exonera de la responsabilidad de haber actuado de forma diligente y cómo se espera de él, en la penal no tiene lugar esta exoneración y será responsable subsidiario en cualquier caso.

CAPÍTULO TERCERO: LA RECLAMACIÓN DEL TRABAJADOR

En este capítulo veremos las indemnizaciones a las que tiene derecho un trabajador para reparar el daño que le es causado por el accidente de trabajo. Determinaremos cuál es la jurisdicción competente, y hablaremos de la demanda.

1. JURISDICCIÓN COMPETENTE

A lo largo de la historia ha habido cierta controversia a la hora de determinar la jurisdicción competente para conocer sobre las consecuencias de los accidentes de trabajo.

Pero, parece ser, que ya es sabido que es la jurisdicción social la que asume las competencias que anteriormente se venían repartiendo entre la jurisdicción civil y la contencioso-administrativa (Gázquez Serrano, 2012, pág. 93).

La Ley 36/2011 en su artículo 4.1 determina que *“la competencia de los órganos jurisdiccionales del orden social se extenderá al conocimiento y decisión de las cuestiones previas y prejudiciales no pertenecientes a dicho orden, que estén directamente relacionadas con las atribuidas al mismo...”* ampliando además de las cuestiones relacionadas de forma directa a las que lo son por conexión funcional.

Teniendo en cuenta que el daño deviene de un ilícito laboral, es decir, de la relación entre un empresario y un trabajador derivada del contrato de trabajo, no cabe duda de que es esta jurisdicción la competente, dado que es de la naturaleza contractual que emana la obligación de protección a los subordinados en materia de seguridad y salud (Pardo Gato, 2020). Por lo que pienso, que no debería haber ninguna controversia en cuanto a competencias.

Una vez clara la jurisdicción, es de resaltar que la jurisdicción social frente a la civil es bastante más beneficiosa porque acerca la justicia a las personas. El trámite es más ágil y menos costoso en cuanto al procedimiento procesal, cosa que es de vital importancia teniendo en cuenta que estamos hablando de una parte a la que se le ha producido un daño, tanto a su persona, como a su economía de forma indirecta. Quizá por el hecho de que la persona no puede seguir realizando su actividad con normalidad como resultado del accidente, sea para ella una especial necesidad el reconocimiento en vía judicial de las indemnizaciones a las que tiene derecho, porque posiblemente escasee de recursos. Pero por otra parte, parece ser que la jurisdicción social es más rígida a la hora de determinar el grado de culpa de la parte empresarial respecto de la civil.

2. VALORACIÓN DE LA CULPA/NEGLIGENCIA EMPRESARIAL

Para la valoración de la culpa empresarial lo primero es determinar si el accidente es indemnizatorio. Para ello, recordemos que será imprescindible que la conducta del empresario debe haber sido dolosa, culposa o negligente y el accidente debe calificarse como laboral. El art. 156 RDL 8/2015 LGSS determina qué accidentes se encuentran fuera de la calificación de accidentes de trabajo, que son los debidos a fuerza mayor extraña al trabajo entendiéndose por esta la que sea de naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. Tampoco lo serán en ningún caso lo que se producen por dolo o imprudencia temeraria del trabajador accidentado, exceptuando la ley los supuestos de imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este delega.

Entonces, la cuestión está en la determinación de la calificación de la imprudencia, que podrá ser profesional o temeraria. Excluyendo esta última la responsabilidad del empresario. Pero de todas formas, aún estando ante una imprudencia profesional, no siempre se considerará culpable al empresario, ya que la conducta del operario puede haber sido totalmente imprevisible. Sí lo será cuando por incumplimiento de las normas de prevención y riesgos y atendiendo a su obligación de proteger a sus subordinados, los exponga a riesgos y sobre todo cuando en estas condiciones el accidente no se podía haber evitado.

3. PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE LAS ACCIONES

Para el plazo de prescripción de las acciones recurriremos al Código Civil, concretamente a sus artículos 1968 y 1969 de los que extraemos la siguiente conclusión: el plazo de prescripción es de un año, pero no desde el día que pueden ejecutarse, como normalmente sería, sino desde *“que lo supo el agraviado”*. La razón de que el cálculo del plazo comience desde que el agraviado lo supo es para poder determinar mejor las secuelas que le ha generado el daño.

De iniciarse un procedimiento en vía penal por el mismo hecho por indicio de ilícito penal el procedimiento quedará suspenso hasta que se dicte sentencia firme sobre el mismo, lo que da lugar a la interrupción del plazo. El TS ha

señalado que el plazo de prescripción de un año, comienza a contar desde el momento que adquiriera firmeza la resolución que ponga fin a la causa criminal, que empezará a contar desde el momento en que se notifica a la parte interesada.

4. CONCILIACIÓN OBLIGATORIA

Debe presentarse obligatoriamente papeleta de conciliación con la empresa en el Servicio de Mediación, haciendo constar todos los detalles de los hechos ocurridos y por los que se va a solicitar indemnización, como así lo señala la Ley 36/2011 LRJS en su art. 63 donde se menciona como requisito previo necesario. Hay que tener presente, y es muy importante que la papeleta de conciliación coincida exactamente con la demanda que se presentará posteriormente al Juzgado de lo Social, ya que después no podrán reclamarse ni alegarse hechos que no consten en la papeleta de conciliación, por tanto esta ha de redactarse de forma clara y concreta, con las pretensiones muy bien detalladas y conforme a todas las demás indicaciones señaladas en el art. 80.1 LRJS.

Una vez se haya celebrado el acto de conciliación, si no se llega a acuerdo con la empresa, es decir, si el acto se declara sin avenencia, entonces el trabajador podrá proceder a interponer la correspondiente demanda donde reclame todo lo detallado en la papeleta de conciliación.

5. DEMANDA

La demanda mediante la que el trabajador solicita que se repare el daño causado por el accidente se presenta al Juzgado de lo Social que es el competente para conocer de esta materia. Así lo podemos comprobar en el art. 2.b LRJS, y en el art.16 de esta misma Ley podremos identificar quién puede comparecer en juicio. El trabajador tendrá la opción de interponerla en el juzgado relativo a su domicilio, o bien el de donde se encuentre el centro de trabajo donde prestaba servicios.

Habrá que incluir en la demanda a todos aquellos sujetos que puedan resultar responsables del daño, no solo a la empresa, ya sean responsables directos,

subsidiarios o solidarios. Nos referimos por ejemplo a las mutuas, a los servicios de prevención contratados por la empresa, a las empresas de trabajo temporal en caso de que se viera implicada alguna, auditores, o personas que se han encargado de la formación en la empresa, fabricantes y proveedores de maquinaria, herramientas u otros productos por los que se haya podido contribuir al accidente ocurrido.

Una vez interpuesta la demanda, se tendrá en cuenta la reclamación y se valorarán los daños, que como ya dijimos, podremos distinguir entre daños patrimoniales y extrapatrimoniales.

Para la valoración de los daños se tendrá en cuenta la concurrencia de culpa del trabajador, que en ocasiones, incluso anulará este derecho de indemnización porque puede suponer también un incumplimiento por su parte en materia de autoprotección o de desobediencia de las órdenes dictadas por la empresa.

Además de la reparación del daño, se tendrá en cuenta el daño emergente y el lucro cesante. El daño emergente es una disminución patrimonial que sufre el accidentado a causa del daño, y el lucro cesante son todas las cantidades que el trabajador ha dejado de percibir como consecuencia de él. Mientras que por lo primero se trata de una indemnización fácil de calcular, para el lucro cesante será necesario probar estas cantidades muy estrictamente.

En los daños extrapatrimoniales, no nos referimos a pérdidas económicas, sino a daños físicos y morales que se hayan podido sufrir y que limitan el desarrollo normal del trabajador tanto en el ámbito profesional como en el privado por las secuelas causadas. Los daños morales tienen un cálculo económico muy difícil y subjetivo dado que no a todas las personas nos afecta de la misma forma una situación, pero debemos tener siempre muy presente el principio de reparación integral del daño. Para los demás daños, serán de aplicación las tablas de indemnización fijadas para los accidentes de tráfico, que en parte serán bastante beneficiosas para todos: facilitará el cálculo de la cuantía, dotará de igualdad jurídica a las personas en situaciones similares y lo mejor es que será una cuantía más objetiva que de dejarse en manos de una persona. De todas formas a los importes se les aplica unos factores de corrección en función de las

circunstancias personales que tienen unos márgenes bastante sujetos a valoración.

Lo más curioso de ello es, que en caso de la muerte de un trabajador, por un accidente derivado de un incumplimiento empresarial, pasaría a indemnizarle a la familia del fallecido, es decir, cónyuge, ascendientes, descendientes, hermanos... o a un tercero que demuestre que el fallecimiento le ha causado un daño, ¿pero se indemniza a alguien cuándo el trabajador que ha fallecido no tiene familia o a alguien que reclame daños por el accidente?

Es injusto, pero la normativa de aplicación no lo contempla, y de un accidente por incumplimiento empresarial idéntico, a un accidentado con familia se le puede otorgar una cuantía elevadísima de indemnización, mientras que si se trata de un accidentado sin familiares y sin nadie que reclame y pruebe ningún tipo de daño se entiende que no se paga absolutamente nada en concepto de indemnización.

En las tablas existe un denominado factor de disminución por concurrencia de responsabilidades que puede reducir la indemnización calculada hasta en un 75%

5.1. La carga de la prueba

El empresario, para exonerarse de la responsabilidad que se le reclama, no solo tendrá que alegar la culpa del trabajador, el hecho fortuito o la fuerza mayor, sino que deberá demostrarlo.

Se invierte la carga de la prueba dado que el empresario es el deudor de seguridad respecto de sus trabajadores, y debe probar que tomó cuantas medidas estuvieron en su posibilidad para crear un entorno seguro y que cumplió todas las normas en materia de prevención para ello. Se le exige una gran diligencia partiendo de que toda acción u omisión es siempre culpable.

Por lo tanto al trabajador, le basta con alegar en la demanda el incumplimiento empresarial o la insuficiencia de medidas de seguridad y es la empresa quien deberá demostrar lo contrario.

Ahora bien, si resulta que el accidente se produce por una concurrencia de culpa de empresario y trabajador, se tendrá en cuenta para el cálculo de la

indemnización, pero no se le exonera a la empresa de su parte de responsabilidad.

CONCLUSIÓN

Un accidente de trabajo es sin duda un impacto negativo tanto para el trabajador como para la empresa. Al accidentado le puede haber perjudicado con daños físicos, con secuelas permanentes, morales, y como resulta obvio también económicas, ya sea por quedar limitado en el desarrollo de su actividad, por los ingresos dejados de percibir, e incluso por su fallecimiento en las situaciones más extremas.

Tendrá por tanto derecho a una indemnización merecida y justa que le corresponde por la situación a la que se le ha expuesto, pero para ello tendrá que demandar a la empresa, y en demasiadas ocasiones los trabajadores no lo hacen por miedo, por vínculo laboral o por desconocimiento a no ser que se haya producido un accidente gravísimo.

Es importante que los trabajadores estén concienciados en que deben hacer valer sus derechos y no permitir nunca incumplimientos empresariales y menos en materia de seguridad porque son ellos los que están expuestos al peligro. Deben demandar no sólo para que se les repare un daño cuando lo hayan sufrido, sino para que se tomen las medidas pertinentes por parte de la empresa para su protección, y no lo vean por la parte de la empresa como un gasto que hay que realizar únicamente porque así lo exige la ley.

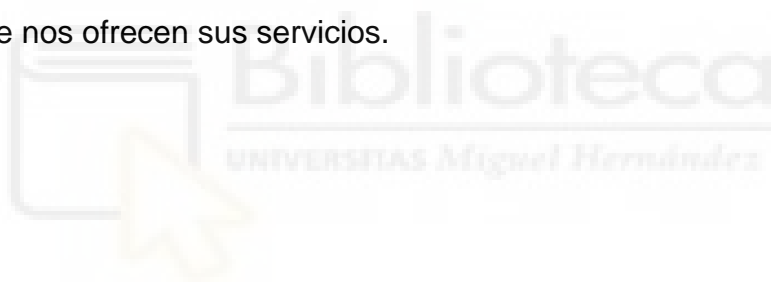
Por parte de la empresa, a pesar del deber de seguridad y la diligencia que se le exigen, que es mucha y muy ilimitada, debería verse el gasto en medidas de protección como una inversión a futuro porque si no se toman podría desembocar en constantes accidentes y bajas que empeorarían el absentismo, la producción y el clima laboral. Es muy importante que periódicamente se realicen seguimientos.

A simple vista, la normativa ofrece una especial protección a los trabajadores y dando quizá demasiada responsabilidad a las empresas, que están en un lado menos favorecido y que la mayoría de veces perderán los procesos por falta de

pruebas, que demuestren por ejemplo los numerosos casos de desobediencia por los trabajadores en la utilización de los equipos de protección.

Estamos por tanto ante conflictos que nunca serán iguales aunque la causa sea la misma y que la valoración será muy subjetiva según quién interprete el caso.

En mi opinión, aunque es una normativa muy dura para las empresas, y que siendo en España la mayoría de ellas pequeñas o de tamaño medio cuyas repercusiones económicas algunas veces supondrán el cierre, veo justo que se pague por los daños ocasionados a los trabajadores que aguantan innumerables decisiones empresariales hasta el momento de llegar a un accidente laboral de gran envergadura. Tenemos que dejar de ver a las personas que nos prestan sus servicios como simple capital humano encargado de que la actividad profesional siga adelante, y empezar a ver a ver el carácter humanitario que tienen las relaciones laborales y comprender que no sólo hay que esperar beneficio empresarial, sino también ofrecer las condiciones óptimas a aquellas personas que nos ofrecen sus servicios.



BIBLIOGRAFÍA:

Castellano Suárez, M. (2011). Retrieved 26 October 2020, from https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/8003/2/0233586_00003_0020.pdf

Condiciones de trabajo y salud | ISTAS. (2020). Retrieved 27 July 2020, from <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

Gázquez Serrano, L. (2012). *Las nuevas tendencias jurisprudenciales en materia de responsabilidad civil del empresario*. Madrid: Editorial Reus, S.A.

Insst.es. 2020. *¿Qué Es El Plan De Prevención De Riesgos Laborales? - Detalle Gestión De La Prevención*. [online] Available at: <<https://www.insst.es/-/que-es-el-plan-de-prevencion-de-riesgos-laborales->> [Accessed 27 July 2020].

Pardo Gato, J. (2020). A vueltas sobre la jurisdicción competente para conocer de la responsabilidad civil derivada de un accidente de trabajo: ¿El principio del fin de un desencuentro?. Retrieved 20 August 2020, from <http://www.asociacionabogadosrcs.org/doctrina/JoseRicardoPardoGato.pdf>

Participación de los trabajadores en PRL - Salud Laboral y Discapacidad. (2020). Retrieved 10 August 2020, from <https://saludlaboralydiscapacidad.org/participacion-de-los-trabajadores-en-prl/>

PROBLEMAS DE RESPONSABILIDAD (PENAL, ADMINISTRATIVA Y CIVIL) EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL POR ACCIDENTES DE TRABAJO. (2005).

Regulación de la reparación del daño en la responsabilidad civil. (2020). Retrieved 12 August 2020, from <https://www.iberley.es/temas/regulacion-reparacion-dano-responsabilidad-civil-60153>

Seguridad Social: Prestaciones / Pensiones de Trabajadores. (2020). Retrieved 24 August 2020, from <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Trabajadores/PrestacionesPensionesTrabajadores/>

Toscani Giménez, D. (2020). ¿Dónde se encuentra el límite de la responsabilidad empresarial?. Retrieved 5 November 2020, from <https://www.diba.cat/documents/467843/76511356/L%C3%ADmite+responsabilidad+empresarial.pdf/04165c34-b647-413a-94f7-f29a9dd7dc44>

Toscani Giménez, D. (2020). Responsabilidad civil del empresario y terceros derivada del accidente de trabajo. Retrieved 27 July 2020, from <http://pdfs.wke.es/0/7/1/2/pd0000030712.pdf>

Vallejo, R., & Lafuente, V. (2010). *Marco jurídico de la seguridad y la salud en el trabajo*.

Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.

Zúñiga Rodríguez, L. (2005) Problemas de responsabilidad (penal, administrativa y civil) en el ámbito empresarial por accidentes de trabajo.

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Constitución Española

Estatuto de los Trabajadores

Código Civil

Código Penal

Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social

RDL 8/2015 del 30 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Ley Orgánica del Poder Judicial

RDL 5/2000 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

