

La responsabilidad civil empresarial por accidente laboral en el Trabajo Temporal. (A propósito de la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 4 de mayo de 2015. Rec. 1281/2014)

The employer's civil liability in case of accidents at work in Temporary Employment. [Regarding the Sentence of 4 May 2015 (Rec. 1281/2014), delivered by the Employment Division of the Supreme Court].

MARÍA JOSÉ CABALLERO PÉREZ

*PROFESORA AYUDANTE DOCTORA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
UNIVERSIDAD DE GRANADA*

Resumen

Partiendo de los criterios jurisprudenciales sentados por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en su Sentencia de 4 de mayo de 2015 (Rec. 1281/2014) –en la que se reitera la doctrina iniciada fundamentalmente en su Sentencia de 30 de junio de 2010 (Rec. 4123/2008) y reflejada actualmente en el art. 96.2 Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social–, el presente comentario pretende poner de relieve, de una parte, las distintas tesis que han ido marcando la evolución jurisprudencial en aras a determinar la existencia de responsabilidad civil empresarial derivada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y, de otra parte, los principales problemas que plantea la aplicación de esta responsabilidad en el marco de las relaciones laborales concertadas a través de una empresa de trabajo temporal.

Abstract

On the basis of the judicial criteria laid down by the Employment Division of the Supreme Court in its Sentence of 4 May 2015 (Rec. 1281/2014) –in which is reiterated the doctrine initiated primarily in its Sentence of 30 June 2010 (Rec. 4123/2008) and actually reflected in art. 96.2 Law 36/2011, of October 10, about the Social Jurisdiction–, this scientific paper tries to show, in first place, the different theses that have been defended by the courts to declare the employer's civil liability in case of accidents at work and occupational diseases, and in second place, the main problems raised by the application of this civil liability to the temporary work agencies and user undertakings.

Palabras clave

responsabilidad civil empresarial, accidentes de trabajo, empresa de trabajo temporal.

Keywords

employer's civil liability, accidents at work, temporary work agencies.

1. DATOS RELEVANTES DEL SUPUESTO DE HECHO ENJUICIADO

La Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 4 de mayo de 2015, estima el recurso de casación interpuesto por la trabajadora de una empresa de trabajo temporal (en adelante, ETT) frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de diciembre de 2013. Esta última recaída en el recurso de suplicación interpuesto por la referida trabajadora contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 10 de Madrid, de 8 de octubre de 2012, en procedimiento sobre responsabilidad

civil derivada de accidente de trabajo seguido a instancia de la misma recurrente contra la ETT, la empresa usuaria y sus respectivas aseguradoras.

Como se hace constar en los hechos declarados probados, la trabajadora había suscrito tres contratos de trabajo temporales con la ETT codemandada para prestar servicios como manipuladora en la empresa usuaria codemandada –dedicada a la actividad de fabricación y diseño de todo tipo de material de cartón– cuando, en fecha de 15 de junio de 2007, sufrió un accidente de trabajo con grave traumatismo por aplastamiento del miembro superior izquierdo, a consecuencia del cual fue declarada por el INSS (en junio de 2009) en situación de incapacidad permanente total para su profesión habitual de peón manipuladora.

En el momento de producirse el accidente, la trabajadora llevaba una semana desarrollando sus funciones en una máquina contracoladora que constaba de unos rodillos para prensar el cartón, y en la que se encontraban trabajando cuatro personas: un oficial echando el pliego, dos manipuladoras pegando (entre ellas la accidentada) colocadas una frente a la otra, y la cuarta detrás recogiendo el producto. Además, la máquina disponía por delante de los rodillos, a una distancia aproximada de unos 20 a 30 cm, de una placa metálica de protección provista de dos botones laterales para pararla en caso de emergencia, existiendo bajo dicha protección una abertura para meter el pliego.

Según el Informe de investigación del accidente elaborado por la sociedad de prevención de riesgos laborales de la Mutua aseguradora, el siniestro se produjo porque la trabajadora introdujo la mano por debajo de la protección sin que se conozca la causa –se supone que para meter bien la pieza de cartón– y los rodillos le alcanzaron la mano atrapándosela. Y aunque uno de los trabajadores paró la máquina pulsando los botones de emergencia, la trabajadora no pudo sacar su mano de entre los rodillos debido a que la abertura era muy pequeña. Lo que motivó que los trabajadores procedieran, en primer lugar, a subir los rodillos al máximo y, en segundo lugar y ante la insuficiencia de aquella actuación, a hacer palanca para separar los rodillos hasta que la trabajadora pudo sacar el brazo.

También se hace constar que los puestos de trabajo de manipulado y contracolado estaban evaluados por la sociedad de prevención de riesgos laborales (evaluación que formaba parte como Anexo al contrato de puesta a disposición); que la trabajadora había recibido de su empleadora –la ETT– la formación e información de prevención de riesgos laborales exigida para desempeñar las tareas de manipulado correspondientes a su puesto de trabajo; que la formación para el uso de la máquina contracoladora le fue impartida, al igual que al resto de sus compañeros con categoría de manipuladores, por una de las trabajadoras de la empresa usuaria con la categoría profesional de Oficial; y que la Inspección de Trabajo emitió Informe –a instancia de la trabajadora– en el que manifestó que, realizada visita al centro de trabajo dos años después del accidente, se comprueba que la máquina que causó el accidente ya no estaba en el centro de trabajo, y que dicha máquina disponía de la pertinente declaración de adecuación conforme al RD 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

Interpuesta demanda por la trabajadora, el Juzgado de lo Social nº 10 de Madrid, de 8 de octubre de 2012, dictó sentencia por la que absolvía a las citadas empresas y a sus aseguradoras de la reclamación formulada frente a las mismas en concepto de indemnización

por daños y perjuicios derivados del accidente de trabajo sufrido, apoyándose para ello en el informe pericial que atribuyó el accidente, ocurrido en la última hora de la jornada del viernes, a una distracción de la trabajadora provocada por su cansancio físico y mental.

2. EXISTENCIA DE CONTRADICCIÓN ENTRE LAS SENTENCIAS INVOCADAS EN UNIFICACIÓN DE DOCTRINA: TESIS CULPABILISTA *VERSUS* TESIS DE LA RESPONSABILIDAD CUASI-OBJETIVA

Antes de entrar a conocer del recurso de casación unificadora planteado por la trabajadora, la STS de 4 de mayo de 2015 constató que, entre las sentencias objeto de comparación, concurría el presupuesto de contradicción exigido por el art. 219.1 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS), para viabilizar dicho recurso. Y es que, partiendo de hechos análogos, las sentencias adoptaron soluciones diferentes al aplicar distintas tesis sobre el alcance de la responsabilidad empresarial por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo y sobre la carga de la prueba.

En concreto, la STSJ de Madrid, de 30 de diciembre de 2013 (Rec. 582/2013), confirmó la sentencia de instancia afirmando que la responsabilidad civil del empresario, con fundamento en la cual pretendía hacerse efectiva la indemnización postulada en la demanda, era una *responsabilidad subjetiva y culpabilista en su sentido más clásico y tradicional*. Por lo que incumbía a la trabajadora demandante la carga de probar que, en la relación laboral mantenida con la usuaria a través de su empleadora, éstas habían incurrido en algún incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, así como la existencia de un nexo causal entre dicho incumplimiento y el siniestro acaecido. Circunstancias que no quedaron demostradas a juicio del Tribunal, llegando a la conclusión de que, si la máquina era adecuada y coherente con el trabajo (estando evaluada a estos efectos por la sociedad de prevención de riesgos laborales) y la trabajadora había recibido la correspondiente formación e información preventiva para las tareas de manipulado que realizaba (tareas que, además, ya había realizado antes del accidente), no existía base para la exigencia de la responsabilidad civil por daños que se pretendía.

Mientras que, en la sentencia invocada como contradictoria por la trabajadora recurrente (STSJ de Aragón, de 4 de octubre de 2013, Rec. 416/2013), si bien se analizaba un supuesto similar al enjuiciado en la sentencia recurrida (trabajador cuyo brazo quedó atrapado en la máquina que manejaba, a pesar de que había recibido la correspondiente formación y de que la máquina estaba homologada y no presentaba anomalías) se llegó a distinta solución aplicando la *tesis de la responsabilidad cuasi-objetiva* acogida en la STS (Sala de lo Social) de 30 de junio de 2010 (Rec. 4123/2008). De modo que, trasladando a las empresas demandadas la carga de probar la inexistencia de culpa o negligencia en la producción del resultado lesivo, dicho Tribunal las declaró responsables del mismo al considerar que no habían conseguido acreditar, ni haber agotado toda la diligencia exigible, más allá incluso de las exigencias reglamentarias respecto de la deuda de seguridad, ni la concurrencia de una posible causa que les permitiera quedar exoneradas de dicha responsabilidad, pues, en suma, *«no evaluaron correctamente los riesgos, no evitaron lo evitable y no protegieron frente al riesgo detectable y no evitable»*

3. LA EVOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL EN MATERIA DE RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPRESARIO DERIVADA DE ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDADES PROFESIONAL

Como es sabido, la tradicional polémica doctrinal y jurisprudencial en torno al orden jurisdiccional competente para determinar la responsabilidad civil del empresario derivada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales¹, quedó normativamente zanjada con la aprobación de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, en cuyo art. 2 b) se optó por atribuir dicha competencia a los órganos jurisdiccionales del orden social, indicando que éstos conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan «*en relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente*».

Pero, hasta ese momento, la prolongada pugna que mantuvieron las Salas Primera y Cuarta del TS en defensa de la inclusión de estos conflictos dentro de sus respectivas esferas competenciales, propició que los jueces y tribunales tanto de uno como de otro orden jurisdiccional entraran a conocer de las reclamaciones de indemnizaciones por daños y perjuicios causados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. De suerte tal que, esta concurrencia conflictiva de índole procesal, tuvo a su vez una transcendencia sustantiva como consecuencia de los criterios divergentes empleados por una y otra jurisdicción, en aspectos tan relevantes como la valoración de la culpa del empleador y la evaluación económica del daño.

Partiendo de que se trataba de una responsabilidad de carácter extracontractual *ex art.* 1902 del Código Civil, la jurisprudencia de la Sala de lo Civil del TS descartó que esa responsabilidad pudiera ser considerada como objetiva, y se postuló a favor de la aplicación de una *responsabilidad cuasi-objetiva* en orden al nacimiento del deber empresarial de indemnizar los daños derivados de accidente de trabajo. Por lo que, aun cuando reconocía que esa obligación de resarcir debía estar ineludiblemente fundamentada en la culpabilidad de la empresa, dicha doctrina procedió a atemperar este condicionante (en claro beneficio para el trabajador accidentado), desplazando hacia aquélla la carga de probar la inexistencia de culpa y acentuando el rigor de la diligencia requerida, más allá incluso de la prescrita por la normativa en materia de seguridad laboral.

Sintetizando la posición referida, la STS de 22 de abril de 1987 declaró que, «*si bien el art. 1902 CC descansa en un principio básico culpabilista*», no se podía desconocer que «*la diligencia requerida comprende no sólo las prevenciones y cuidados reglamentarios, sino además todos los que la prudencia imponga para evitar el evento dañoso, con inversión de la*

¹ Sobre esta cuestión, *vid.* PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL, F.: «La jurisdicción competente para conocer de la responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo. El principio del fin de un desencuentro», *Diario La Ley*, núm. 6895, 2008; y SEMPERE NAVARRO, A. V.: «¿Cuál es la jurisdicción competente para determinar la responsabilidad civil del empresario derivada de accidente de trabajo?», *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, núm. 1, 2008.

carga de la prueba y presunción de conducta culposa en el agente, así como la aplicación, dentro de prudentes pautas, de la responsabilidad basada en el riesgo, aunque sin erigirla en fundamento único de la obligación a resarcir» (entre otras, SSTS de 21 de junio y 1 de octubre de 1985, de 24 y 31 de enero de 1986). Criterio que fue mantenido en posteriores sentencias de esta Sala incidiendo en que, para apreciar la inexistencia de culpa, no era suficiente con que la empresa acreditara haber actuado conforme a la diligencia reglamentaria requerida cuando ésta no hubiera ofrecido un resultado positivo, pues el hecho de que las garantías adoptadas para evitar los daños previsibles hubieran resultado ineficaces, revelaba la insuficiencia de las mismas y la falta de algo por prevenir, estando por tanto incompleta la diligencia (así en SSTS de 13 de julio de 1999 –Rec. 3619/1994–, de 15 de julio de 2002 –Rec. 240/1997–, de 22 de abril de 2003 –Rec. 2752/1997–, y de 4 de octubre de 2006).

De manera que la doctrina judicial civilista optó por un sistema de responsabilidad que, sin abandonar el elemento culpabilista, aceptaba soluciones cuasiobjetivas y próximas a la responsabilidad por riesgo, «*demandadas por el incremento de las actividades peligrosas propias del desarrollo tecnológico y por el principio de ponerse a cargo de quien obtiene el beneficio o provecho, la indemnización del quebranto sufrido por el tercero*», tal y como resaltaba la STS de 3 de diciembre de 1998 (Rec. 2529/1994).

En cambio, la doctrina unificada de la Sala de lo Social del TS sostuvo tradicionalmente que, la responsabilidad civil empresarial por los daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo, era una *responsabilidad subjetiva y culpabilista en su sentido más clásico y tradicional* (SSTS de 2 de febrero de 1998 –Rec. 124/1997–, de 18 de octubre de 1999 –Rec. 15/1999–, de 22 de enero de 2002 –Rec. 471/2002– y de 7 de febrero de 2003 –Rec. 1648/2002–). Situándose en el marco de la responsabilidad contractual y del art. 1.101 del Código Civil, tal doctrina entendía que la concurrencia de culpa o negligencia debía ser exigida sin ninguna atenuación, esto es, sin recurrir a la idea del mero riesgo de la actividad productiva y sin proceder, en consecuencia, a la inversión de la carga de la prueba. Y advertía a este respecto que, en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la responsabilidad objetiva ya quedaba cubierta con las prestaciones derivadas de las normas reguladoras del sistema de la Seguridad Social –y los recargos a las mismas– en relación a las normas dictadas para la prevención de riesgos laborales, «*por lo que venir a duplicar esta protección por la vía de la responsabilidad por culpa contractual o aquiliana, que nunca podrá ser universal como la prevenida en la legislación social, ni equitativa entre los distintos damnificados como la legislada, más que ser una mejora social se transformaría en un elemento de inestabilidad y desigualdad*» (STS de 30.9.1997 –Rec. 22/1997–)².

Sin embargo, este riguroso posicionamiento inicial de la jurisprudencia social fue evolucionando hacia las teorías civilistas, insistiéndose en la simple exigencia de culpa sin adjetivaciones y en la exclusión de una responsabilidad plenamente objetiva o por el

² En este sentido, DESDENTADO BONETE, A. ha defendido que, «*en la medida en que el aseguramiento obligatorio de la responsabilidad objetiva del empresario se mantenga en la Seguridad Social, la indemnización civil adicional debe seguir completando esa protección en los supuestos de culpa del empresario hasta la reparación íntegra del daño*», en «El daño y su valoración en los accidentes de trabajo», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 79, 2009 pág. 102.

resultado (SSTS de 18 de julio de 2008 –Rec. 2277/2007–, de 14 de julio de 2009 –Rec. 3576/2008–, y de 23 de julio de 2009 –Rec. 4501/2007–)³. Hasta el punto de que, mediante Sentencia de 30 de junio de 2010 (Rec. 4123/2008), la Sala de lo Social del TS clarificó dicha evolución doctrinal estableciendo nuevos criterios jurisprudenciales que posteriormente fueron reflejados en el actual art. 96.2 LRJS⁴, y que en síntesis sostienen:

- Que la existencia de un deber de seguridad por parte de la empresa –genéricamente consagrado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (arts. 4.2 d y 19.1) y específicamente en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (arts. 14.2, 15.4 y 17.1)–, conduce a admitir que la responsabilidad civil empresarial en caso de accidente de trabajo es de naturaleza contractual y que, en consecuencia, precisa de la concurrencia de culpa o negligencia empresarial *ex art. 1101 Código Civil*.

- Que, aun cuando se trata de una responsabilidad contractual por culpa o negligencia empresarial, no puede sostenerse la exigencia culpabilista en su sentido más clásico y sin rigor atenuatorio alguno, *«fundamentalmente porque no son parejas la respectiva posición de empresario y trabajador en orden a los riesgos derivados de la actividad laboral, desde el punto y hora en que con su actividad productiva el empresario “crea” el riesgo, mientras que el trabajador –al participar en el proceso productivo– es quien lo “sufre”; aparte de que el empresario organiza y controla ese proceso de producción, es quien ordena al trabajador la actividad a desarrollar (art. 20 ET) y en último término está obligado a evaluar y evitar los riesgos y a proteger al trabajador, incluso frente a sus propios descuidos e imprudencias no temerarias (art. 15 LPRL), estableciéndose el deber genérico de “garantizar la seguridad y salud laboral” de los trabajadores (art. 14.1 LPRL)»*.

- Que, por aplicación analógica de los arts. 1183 Código Civil y 217 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil, la carga de la prueba debe desplazarse hacia el deudor de seguridad, quien deberá de acreditar, para enervar su posible responsabilidad, haber agotado toda la diligencia exigible incluso más allá de lo que establecen las concretas exigencias reglamentarias.

- Que los imperativos términos con los que el legislador define la deuda de seguridad en los arts. 14.2 y 15.4 LPRL, que incluso parecen apuntar más que a una obligación de medios a otra de resultado, imponen una clara elevación de la diligencia exigible, estando el empresario obligado a evaluar todos los riesgos no eliminados, y no sólo aquellos que las disposiciones específicas hubiesen podido contemplar expresamente, y a proteger al trabajador incluso contra sus propios descuidos e imprudencias no temerarias (arts. 14.2, 15 y 16 LPRL). Además, la propia existencia de un daño puede implicar el fracaso de la acción

³ Sobre las distintas vías que ha venido empleando la jurisdicción de lo social para rebajar la exigencia de culpa como criterio de imputación de responsabilidad, vid. FERNÁNDEZ AVILÉS, J.A.: *El accidente de trabajo en el Sistema de Seguridad Social (Su contradictorio proceso de institucionalización jurídica)*, Atelier, 2007, Barcelona, pág. 217 y ss.

⁴ Textualmente dispone este precepto que *«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 éste inspira»*

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), como parece presumir la propia LPRL al obligar al empleador a hacer una investigación de las causas de los daños que se hubiesen producido (art. 16.3 LPRL).

- Que, aunque el empresario no incurre en responsabilidad alguna cuando el resultado lesivo se ha 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 (arts. 1.105 Código Civil y 15.4 LPRL], es a él a quien corresponde acreditar la concurrencia de esa posible causa de exoneración, en tanto que es el titular de la deuda de seguridad y habida cuenta de los términos cuasi-objetivos en que la misma está concebida legalmente.

- Y que la doctrina señalada no significa que en el ámbito laboral rija un sistema de responsabilidad empresarial plenamente objetiva o por resultado, pues además de ser incompatible con la regulación legal vigente, generaría efectos desmotivadores en el cumplimiento de la normativa de prevención en la medida en que *«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 sólo a extremar la diligencia, sino tan siquiera a observar escrupulosamente la normativa en materia de prevención»*.

4. LA RESPONSABILIDAD CIVIL EMPRESARIAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO O ENFERMEDAD PROFESIONAL EN LAS RELACIONES LABORALES CONCERTADAS A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En relación a los trabajadores con relaciones laborales temporales, incluidos los empleados a través de empresas de trabajo temporal (en adelante, ETT's), el art. 28.1 LPRL declara que éstos deberán de disfrutar, en materia de seguridad y salud en el trabajo, del mismo nivel de protección que los restantes trabajadores de la empresa en la que presten sus servicios, y que resultará injustificada cualquier diferencia de trato que puedan recibir en sus condiciones de trabajo en lo relativo a cualquiera de los aspectos de esa protección.

Tratándose de trabajadores cedidos por una ETT a una empresa usuaria, en principio es esta última la obligada a responder de la protección de los mismos en materia de seguridad e higiene en el trabajo –así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social–, en caso de que el accidente de laboral se produzca en su centro de trabajo, durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, y traiga su causa en la falta de medidas de prevención de riesgos laborales.

Así lo indica expresamente el art. 16.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguladora de las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante, LETT), en consonancia con lo establecido en el art. 28.5 LPRL, en donde se vuelve a incidir en que la empresa usuaria *«será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores»*, así como del cumplimiento de las obligaciones informativas que sobre esta materia le son legalmente atribuidas. Entre las que cabe destacar la de informar al trabajador cedido, con carácter previo al inicio de su prestación de servicios, sobre los riesgos profesionales a los que vaya a estar expuesto

durante el desempeño de su actividad –tanto de los generales de la empresa como de los específicos del puesto de trabajo a cubrir–, y sobre las medidas de protección y prevención previstas frente a los mismos (art. 16.1 LETT, art. 28.2 LPRL y art. 4 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.).

La razón de esta imputación de responsabilidad (que no es más que una transposición a nuestro derecho interno de lo dispuesto en el art. 8 de la Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 junio 1991), se encuentra en el hecho de que es la empresa usuaria la receptora de los frutos y rendimientos de la prestación laboral y a la que, en definitiva, corresponde la «dirección y control» de su actividad (art. 15 LETT) y, por tanto, también la obligación de ofrecer a sus empleados los medios que resulten adecuados para la protección de su salud e integridad física (STSJ de Cataluña de 19 de octubre de 1998, Rec. 3632/1998).

Ahora bien, como empleadora directa y formal, no cabe duda de que la ETT también debe asumir una serie de obligaciones de formación, información y vigilancia de la salud que, según la jurisprudencia, no pueden ser consideradas como meras obligaciones formales susceptibles de cumplimiento ritual y genérico, sino como una pieza esencial para garantizar el principio de igualdad de trato y la seguridad de los trabajadores en misión (STSJ del País Vasco, de 16 noviembre 2010, Rec. 1922/2010).

En concreto, el art. 12.3 LETT impone a la ETT la obligación de asegurarse de que el trabajador, antes de ser puesto a disposición de la empresa usuaria, posee en materia de prevención de riesgos laborales la formación teórica y práctica necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, considerando su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. Y añade que, en caso de que el trabajador carezca de dicha formación, la ETT deberá facilitársela con carácter previo a la prestación efectiva de sus servicios *«con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición»*; concluyendo con que, a tal efecto, *«la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales»*

Previsión que se complementa con lo establecido por el art. 28.5 LPRL, en cuyo párrafo segundo establece que la ETT *«será responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud que se establecen en los apartados 2 y 3 de este artículo»*, y que, a tal fin, *«la empresa usuaria deberá informar a la empresa de trabajo temporal, y ésta a los trabajadores afectados, antes de la adscripción de los mismos, acerca de las características propias de los puestos de trabajo a desempeñar y de las cualificaciones requeridas»*.

Por lo que resulta evidente, a luz de los preceptos citados, que también la ETT podrá ser declarada responsable civil por el accidente de trabajo que sufra un trabajador cedido, en

el caso de que dicho siniestro sea motivado por en el incumplimiento de los deberes que, en materia de prevención, le corresponden legalmente⁵.

En este sentido se pronunció la STS (Sala de lo Civil) de 3 de julio de 2008 (Rec. 3820/2001), en la que se declaró que, con independencia de la responsabilidad atribuida a la empresa usuaria, la ETT debía a su vez responder de forma individualizada del siniestro laboral sufrido por el trabajador cedido, al considerar que la base de la producción del accidente se encontraba en que la ETT había desatendido «*las diligencias y obligaciones que el propio art. 12 de la Ley 14/94 le imponía*», pues «*sin asegurarse de la cualificación profesional para el puesto de trabajo al que lo destinaba, sin ningún tipo de experiencia, ni de formación, ni aptitud laboral idónea, ni previa evaluación del riesgo laboral, se limitó en su propio beneficio económico a ceder a un trabajador procedente del sector de hostelería en una fábrica de producción y transformación de textiles naturales y sintéticos con manipulación de maquinaria cuyos riesgos y funcionamiento le era desconocido y que además presentaba muy acusadas deficiencias, sin comprobarlas ni advertirlas como era su deber...*». Y es que, el hecho de que el art. 28.5 LPRL considere a la empresa usuaria responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores puestos a su disposición, no elimina completamente la responsabilidad de la ETT como garante del cumplimiento de la obligación de formar al trabajador de manera suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional, así como los riesgos a los que vaya a estar expuesto.

Sin embargo, cuestión especialmente controvertida ha sido la de determinar si, pese a que nuestra normativa delimita y separa los deberes de seguridad correspondientes a la ETT y a la empresa usuaria, cabría exigirles una responsabilidad solidaria en caso de que el accidente de trabajo se hubiera desencadenado como consecuencia de una concurrencia de incumplimientos provenientes de ambas⁶.

A este respecto y como punto de partida se ha de tener en cuenta, de un lado, que conforme a las reglas generales sobre obligaciones del derecho civil, la responsabilidad solidaria sólo puede ser exigida en los supuestos en los que legal o contractualmente se prevea *ex art. 1.138 del Código Civil* (en donde, como regla general, se establece el principio de mancomunidad). Y, de otro lado, que en lo concerniente el ámbito de las relaciones laborales mantenidas entre trabajador, ETT y empresa usuaria, el art. 16.3 LETT dispone que ambas empresas responderán solidariamente de las deudas salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador, sólo en el supuesto de que el contrato de puesta a disposición se haya celebrado, o bien contraviniendo los requisitos y presupuestos exigidos para ello en el art. 6 LETT, o bien incurriendo en alguna de las prohibiciones recogidas en el art. 8 LETT;

⁵ Un estudio exhaustivo sobre el régimen de responsabilidades existente en nuestro Ordenamiento frente a los daños sufridos por los trabajadores cedidos por ETT's, en MORENO VIDA, M.N.: «Responsabilidades empresariales en caso de pluralidad de empresarios (II). Empresas de Trabajo Temporal»; en MONEREO PÉREZ, J.L. y RIVAS VALLEJO, P. (dir.) y GARCÍA VALVERDE, M.D. (coord.): *Tratado de Salud Laboral. Tomo I. Aspectos jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*, Aranzadi, Pamplona, 2012, págs. 1581-1627.

⁶ En relación a las diversas posiciones doctrinales mantenidas sobre este tema, *vid.* QUINTANILLA NAVARRO, R.Y.: «La seguridad y salud de los trabajadores cedidos por las Empresas de Trabajo Temporal a las empresas usuarias», *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 53, 2004, págs. 302 y 303.

entre las que se incluye la de celebrar contratos de puesta a disposición para actividades calificadas reglamentariamente como especialmente peligrosas. Pero no se prevé expresamente (a diferencia de lo que sucede en los supuestos de contrata y subcontrata *ex* art. 42.3 del RD-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 Social⁷) que este tipo de responsabilidad pueda ser extendida a las deudas de seguridad laboral que las citadas empresas hayan podido contraer⁸; y ni siquiera se explicita que la responsabilidad solidaria pueda ser exigida en los supuestos en que el contrato de puesta a disposición se haya formalizado incumpliendo (además de lo prescrito en los arts. 6 y 8 LETT) lo establecido en el art. 12.3 LETT, esto es: para cubrir un puesto de trabajo sin haber realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales conforme a los arts. 15.1.b) y 16 LPRL.

Aun así, esta falta de norma legal expresa que permita exigir a la ETT y a la usuaria una responsabilidad civil solidaria en materia de prevención de riesgos laborales, no ha sido óbice para que determinadas sentencias judiciales hayan reconocido la existencia de esta responsabilidad ante un incumplimiento concurrente de sus respectivos deberes preventivos, condenando conjunta o solidariamente a las citadas empresas a indemnizar al trabajador accidentado por los daños y perjuicios sufridos. Este es el caso de la sentencia del TS objeto de comentario, tal y como a continuación se verá, o de otras sentencias dictadas en suplicación, como la STSJ de Castilla y León, de 16 julio de 2002 (Rec. 582/2002), en la que se afirmaba que, del examen pormenorizado de los preceptos que regulan las obligaciones de la ETT en materia de seguridad y salud en el trabajo, se extraía la conclusión de que ésta tenía un responsabilidad compartida con la empresa usuaria en cuanto a la obligación legal de informar a sus trabajadores sobre los riesgos a que pueden ser expuestos, así como sobre la protección y prevención frente a los mismos (art. 28.5 LPRL); o la STSJ del País Vasco, de 16 de noviembre de 2010 (Rec. 1922/2010), en la que se estimó que la causa del accidente se encontraba en una concurrencia de incumplimientos por parte de la empresa usuaria –que no había adoptado las medidas correctoras que le habían sido propuestas a raíz de un accidente anterior– y de la ETT –que no había cumplido con su obligación de informar y formar al trabajador sobre el riesgo de atrapamiento–.

⁷ Indica este precepto que «La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal».

⁸ Téngase en cuenta que, a la hora de abordar la responsabilidad empresarial en materia de seguridad e higiene en las relaciones laborales en las que concurren una pluralidad de empresas, el art. 42 RD- Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, distingue entre la a responsabilidad solidaria de contratistas y subcontratistas (apartado 3) y la distribución de responsabilidades entre la empresa usuaria y la ETT (apartado 3, párrafo 2º, en el que se indica que «en las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene»).

5. CONCLUSIONES DE LA STS DE 4 DE MAYO DE 2015 EN RELACIÓN A LA DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS DEUDORES DE SEGURIDAD

Aplicando los criterios jurisprudenciales consolidados en su Sentencia de 30 de junio de 2010 –y positivados en el actual art. 96.2 LRJS–, la Sala de lo Social del TS decide casar y anular la sentencia de suplicación impugnada declarando que, en el supuesto enjuiciado, ni la ETT ni la empresa usuaria codemandadas habían conseguido acreditar haber agotado toda diligencia exigible, más allá incluso de las exigencias reglamentarias, para impedir el accidente sufrido por la trabajadora.

Y ello por cuanto considera, en primer lugar, que la ETT no había demostrado que la formación teórica y práctica que impartió a la trabajadora fuera suficiente y adecuada para el caso y trabajo concreto que le fue encomendado (incumpliendo, en consecuencia, con su deber formativo *ex* arts. 28.2 y 5 LPRL); y, en segundo lugar, que tampoco la empresa usuaria había logrado acreditar haber adoptado las medidas de protección necesarias en relación al uso de la máquina. Conclusión esta última a la que llega tras argüir que, aunque la máquina formalmente pareciera idónea (disponía de una declaración de conformidad al RD 1215/97), el hecho de que la trabajadora pudiera introducir su brazo por la abertura destinada a meter los pliegos de cartón (y situada por debajo de la placa metal de protección), evidenciaba que en la misma existían fallos de seguridad. Entre los que la sentencia resalta el que los botones para la detención manual de la máquina no estuvieran en una ubicación adecuada para que la trabajadora pudiera utilizarlos en caso de emergencia, o el que el tamaño de la abertura, en relación con la distancia de seguridad mínima entre el resguardo fijo y la zona de peligro (rodillos), fuera menor que la recomendada en las sucesivas guías de buenas prácticas que en la propia sentencia se citan.

Además, descarta el Alto Tribunal que los argumentos sustentados por la sentencia recurrida (máquina homologada y formación específica recibida por la trabajadora) fueran suficientes para exonerar a las empresas de responsabilidad; indicando a este respecto que, si bien la trabajadora debía observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad (art. 19.2 ET) según sus posibilidades (art. 29.1 LPRL), los deudores de seguridad debían efectuar una vigilancia idónea sobre el cumplimiento por parte de la trabajadora de las normas de prevención, *«no tratándose de una mera obligación formal que se cumpla justificando poseer unos detallados planes de seguridad y salud, si no se constata que los mismos son efectivamente aplicados y que los concretos trabajadores han sido plenamente instruidos, ni basta con entregar equipos de protección u otros medios adecuados si no se vigila eficazmente su utilización tolerando su no empleo o su inadecuada utilización»*.

E igualmente rechaza que en el supuesto valorado concurriera alguna de las causas de exención de responsabilidad del art. 15.4 LPRL (fuerza mayor o caso fortuito, negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador, o culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario), ya que –dejando a un lado el hecho de que la carga de probar la concurrencia de estos factores incumbía en todo caso a los deudores de seguridad–, de haber existido imprudencia de la trabajadora al utilizar unos instrumentos que de ordinario no manejaba, ésta no tenía la trascendencia suficiente como para ser calificada de temeraria, pudiendo estar basada en la confianza de la trabajadora en el exigible normal funcionamiento de tales instrumentos. Si bien matiza a reglón seguido que, a efectos de determinar la responsabilidad por daños, es posible tener en cuenta todas las circunstancias que hubieran podido incidir en

la producción y gravedad del mismo y en su reparación (en especial, las relativas a las conductas de los implicados y a la forma de producirse el accidente y sus resultados), fijando los adecuados criterios de moderación del importe indemnizatorio.

De manera que, sobre la base de estos argumentos, la sentencia comentada declara que, constatada la existencia de una concurrencia de incumplimientos por parte de la ETT y la usuaria, y teniendo en cuenta el derecho de los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal a «*disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios*» (art. 28.1 LPR), no cabe aplicar otra solución que la de considerar a las empresas demandadas responsables solidarias de los daños y perjuicios sufridos por la trabajadora accidentada.

6. REFLEXIÓN FINAL

Para concluir, son dos las apreciaciones a realizar en relación a la interpretación adoptada por el TS, en este último pronunciamiento, sobre el alcance de la responsabilidad civil empresarial por los daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo o enfermedad profesional, y su aplicación a la ETT y a la empresa usuaria.

La primera de ellas es que, la tendencia de la jurisprudencia social a objetivar la responsabilidad civil empresarial por accidentes de trabajo –ahora amparada en gran medida por lo dispuesto en el art. 96.2 LRJS– sin duda alguna ha encontrado en la doctrina del TS una considerable aceptación a lo largo de sus sucesivos pronunciamientos, mediante una progresiva relajación del elemento culpabilista como criterio de imputación. De manera que, en la actualidad, si bien dicha doctrina descarta reiteradamente la aplicación de un principio de responsabilidad objetiva en sentido estricto –por el efecto desmotivador que tal objetivación de la culpa provocaría entre las empresas en orden al cumplimiento diligente de sus deberes y funciones preventivas (STS de 30 de junio de 2010, Fundamento Jurídico Tercero)–, se postula a favor de una responsabilidad cuasi-objetiva y próxima a la teoría del riesgo que limita sobremanera las posibilidades de la empresa de quedar eximida, como deudora de seguridad, de la responsabilidad de resarcir a los trabajadores a su servicio que sufran un siniestro laboral.

Y ello en tanto que, según el razonamiento mantenido por el Alto Tribunal, la propia existencia de un resultado lesivo permitirá presumir la culpabilidad de la empresa y su obligación de resarcir (pues puede evidenciar que no evaluó correctamente los riesgos, que no evitó lo evitable, o que no protegió frente al riesgo detectable y no evitable); y aun cuando podrá quedar liberada de responsabilidad probando que su comportamiento fue diligente, resulta evidente que, el alto nivel de diligencia exigida por los imperativos términos con los que el legislador define el deber de seguridad empresarial *ex* art. 14.2 LPRL [«...deberá garantizar la seguridad... en todo los aspectos relacionados con el trabajo ... mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad»] y art. 15.4 LPRL [«La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador»] –preceptos que incluso parecen apuntar más que a una obligación de medios a otra de resultado–, prácticamente anulará su capacidad de demostrar que su actuación preventiva fue irreprochable a los efectos de quedar exenta de responsabilidad, a menos que justifique que el accidente fue producido por fuerza mayor o caso fortuito, por imprudencia temeraria del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros no evitable por la empresa.

Razonamiento que, en cierto modo, comporta la aceptación de los parámetros utilizados por la denominada teoría del riesgo para determinar la existencia de responsabilidad civil empresarial, pues parte del principio de presunción culposa de la empresa bajo la idea de que, quien obtiene los beneficios de una actividad que en sí misma comporta un riesgo, también debe responder de las consecuencias dañosas que la citada actividad desencadene, pudiendo eximirse total o parcialmente de la obligación de indemnizar en la medida en que acredite la participación del perjudicado en el resultado lesivo⁹.

El segundo aspecto a comentar, es la escasez argumental en la que el TS parece apoyar su decisión de condenar solidariamente a la ETT y a la empresa usuaria a indemnizar a trabajadora por los daños y perjuicios sufridos como consecuencia del siniestro laboral. Al margen de lo deseable que pueda resultar esta decisión, de cara a garantizar una reparación efectiva del daño a la accidentada y una mayor implicación de ambas empresas en la prevención de los riesgos laborales a los que puedan estar expuestos los trabajadores en misión, lo cierto es que, desde una perspectiva técnico-jurídica, tal solución podría merecer el reproche jurídico de carecer de respaldo normativo, al no existir previsión legal expresa que permita imponer este tipo de responsabilidad a las referidas empresas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, al estilo de lo establecido para los casos de contratas y subcontratas por el art. 42.3 del RD-Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Como ya hemos avanzado, la responsabilidad solidaria entre la ETT y la usuaria sólo opera cuando la cesión del trabajador se ha producido incumpliendo los requisitos del art. 6 LETT, o contraviniendo las prohibiciones del art. 8 LETT, y su alcance material se limita a las obligaciones salariales y de Seguridad Social (art. 16.3 LETT). Por lo que cabría interpretar que, en relación a los deberes preventivos que cada una de las empresas tiene atribuidos (no de manera compartida sino diferenciada y separada), y dado que la solidaridad no se presume (sino que deriva de pacto o normal legal *ex art. 1137 Código Civil*) sólo procedería imponer, en caso de que dichos deberes fueran trasgredidos, responsabilidades independientes e individualizadas.

Sin embargo, el TS fundamenta la responsabilidad solidaria de las referidas empresas en el hecho de que el accidente haya sido provocado por un incumplimiento conjunto de sus respectivos deberes preventivos. Con lo que parece estar implantando en un sistema de solidaridad *implícita o impropia*¹⁰ (es decir, al margen de norma legal que imponga la solidaridad de manera expresa.) que, sin perjuicio de que pueda resultar adecuado en

⁹ Sobre las diferencias existentes entre la responsabilidad objetiva, la responsabilidad cuasi-objetiva, y la responsabilidad por riesgo, *vid. HOYA COROMINA, J.*: «Hacia una visión integradora de la responsabilidad civil. Las reformas administrativas en la circulación vial. Un primer paso hacia el cambio», en MORENO MARTÍNEZ, J.A (coord.): *La responsabilidad civil y su problemática actual*, Dikynson, 2007, págs.380-384.

¹⁰ Término acuñado por la jurisdicción civil, dentro del ámbito de la responsabilidad civil contractual o extracontractual, para hacer referencia a aquella solidaridad que –a diferencia de la denominada solidaridad propia o explícita– es aplicada por la jurisprudencia al margen de norma legal expresa que permita su imposición, cuando existen dos o más corresponsables de un mismo daño y es difícil determinar con precisión la porción del daño de que debe responder cada uno de ellos. Un análisis sobre esta práctica judicial en, GARNICA MARTÍN, J.F.: «Problemas derivados de la pluralidad de responsables en el proceso civil», ponencia presentada en las Jornadas de Responsabilidad Civil del Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza, el día 1 de febrero de 2008, y publicada en la página web de la Asociación de abogados especialistas en Responsabilidad Civil y Seguro: www.asociacionabogadosrcs.org

términos teleológicos o finalísticos (razonamiento que en cualquier caso se echa en falta en su pronunciamiento), sin duda alguna le permite eludir el esfuerzo de identificar en el mismo proceso cuotas individuales de responsabilidad, propiciando que los corresponsables inicien ulteriores pleitos para determinar sus correspondientes contribuciones al daño¹¹.

Y además, junto al hecho de que exista un concurso de incumplimientos, el TS también alude para justificar la aplicación de una responsabilidad solidaria al derecho que tienen los trabajadores en misión a disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa usuaria. Con lo que también podría estar sugiriendo que, sobre la base de los deberes preventivos que las normas distribuyen entre la ETT y la usuaria, subyace el propósito final de garantizar la corresponsabilidad de ambas empresas en el cumplimiento de una obligación que les afecta de manera compartida o solidaria: la de garantizar el principio de igualdad de trato y la seguridad de los trabajadores cedidos.

Interpretaciones sobre lo interpretado que, en cualquier caso, dejan traslucir la inseguridad que genera en esta materia el Alto Tribunal con la parca argumentación en la que basa su decisión de imputar a la ETT y a la usuaria una responsabilidad solidaria.

¹¹ De hecho, hay autores que consideran que no hay razón para que en esta materia haya que sustraerse de la práctica común que, con interpretación correctora del art. 1137 del Código Civil, rige en materia de daños causados por varios agentes, y que se traduce en la responsabilidad solidaria de los mismos. Así en YZQUIERDO TOLSADA, M.: «Responsabilidad civil por accidentes de trabajo», en REGLERO CAMPOS, L.F. (coord.): *Tratado de responsabilidad civil. Vol. III*, Thomson-Aranzadi, Pamplona, 2008, págs. 801-871.