



**TRABAJO DE FIN DE GRADO
GRADO EN RELACIONES LABORALES**

CURSO ACADÉMICO 2023-2024



**EL RECARGO DE PRESTACIONES POR FALTA DE MEDIDAS
DE SEGURIDAD**

“THE INCREASE IN BENEFITS FOR LACK OF SAFETY MEASURES”

AUTORA:
CARLA FERNÁNDEZ GONZÁLEZ

TUTOR ACADÉMICO:
RUBÉN LÓPEZ-TAMÉS IGLESIAS

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
2. ACCIDENTE DE TRABAJO	5
3. ENFERMEDAD PROFESIONAL	13
4. ORIGEN DEL RECARGO DE PRESTACIONES	30
5. CARACTERÍSTICAS DEL RECARGO	34
6. NATURALEZA JURÍDICA DEL RECARGO	38
6.1 Carácter sancionador	39
6.2 Carácter indemnizatorio	41
6.3 Carácter mixto	41
7. SUJETOS RESPONSABLES	43
7.1 Contratas y subcontratas	45
7.2 Sucesión de empresas	47
7.3 Empresas de trabajo temporal	50
7.4 Terceros en el siniestro	52
8. CÁLCULO DEL RECARGO	53
9. CONCLUSIONES	55
10. BIBLIOGRAFÍA	59

1. INTRODUCCIÓN

En el ámbito laboral y de la Seguridad Social, la salud y la seguridad de los trabajadores son aspectos fundamentales para el buen funcionamiento de las empresas y las medidas de seguridad son primordiales si se trata de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por lo que es importante identificar qué es accidente de trabajo o enfermedad profesional y cuáles son las instituciones enmarcadas en el ámbito de tales conceptos.

El recargo de prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional es, en este contexto, un componente esencial dentro del sistema de Seguridad Social, que cumple un papel importante en la protección de los trabajadores y en la regulación de las responsabilidades empresariales. Este mecanismo no solo asegura que los empleadores cumplan con las normativas de seguridad y salud laboral, sino que también proporciona una compensación justa y adecuada a los trabajadores afectados por condiciones laborales perjudiciales.

Sin embargo, a pesar de la existencia de normas destinadas a garantizar un entorno laboral seguro, aún sigue existiendo casos en que los que el empresario no es cumplidor de la normativa.

En enero de 2023, datos más recientes de los que disponemos, se registraron 647.495 accidentes laborales con baja y 569.701 accidentes laborales sin baja. Comparando estas cifras con el mismo periodo del año anterior, los accidentes con baja disminuyeron en 6.015, mientras que los accidentes sin baja incrementaron en 5.295%.

De los accidentes con baja, 558.936 ocurrieron durante la jornada de trabajo y 88.559 fueron accidentes in itinere. En comparación con el mismo periodo del año anterior, los accidentes durante la jornada laboral disminuyeron en 12.338 y los accidentes in itinere aumentaron en 6.323.

En cuanto a la situación profesional, se reportaron 611.367 accidentes con baja entre trabajadores asalariados y 36.128 entre trabajadores autónomos¹.

Cuando las faltas de medidas de seguridad desembocan en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, se impone el recargo de prestaciones como una medida jurídica y económica para reparar los daños causados a los trabajadores perjudicados. Esta medida no solo tiene por objeto compensar económicamente al trabajador o trabajadores afectados sino también incentivar a las empresas a cumplir las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

Dado lo sugerente de esta institución, del recargo, opté por la realización del presente trabajo, en el que he aplicado tanto las competencias genéricas, como la resolución de problemas, la capacidad de gestionar información, de tomar decisiones, aprender y refrescar conocimientos, buscar marcos normativos y comunicarme de forma escrita y oral en mi realización de las practicas externas en la Seguridad Social. Además, este trabajo está relacionado con varias asignaturas impartidas durante la carrera, tales como Derecho del Trabajo I y II, Seguridad Social I y II, Derecho Procesal y Derecho Procesal Social, que han sido fundamentales para conocer el contexto sustantivo y procesal en el que el recargo se sitúa.

El presente trabajo tiene entonces como propósito analizar en profundidad qué es y en qué consiste el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, pues en nuestro país hay, como indicábamos, un elevado número de accidentes laborales, lo que hace esencial prestar atención a todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales y seguridad en el trabajo. Para ello se trata de analizar aspectos jurídicos, económicos y sociales a través de la jurisprudencia y la normativa que trata de reducir la cantidad de accidentes laborales y promover a las empresas una inversión necesaria y suficiente para la seguridad de sus trabajadores.

Además, se abordará el peculiar régimen de responsabilidades, porque, aunque la responsabilidad se asigna al empresario infractor, y no necesariamente empleador, existen situaciones en las que el recargo no llega a imponerse.

¹ Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Accidentes de Trabajo del año 2023.

Como última intención, se pretende concienciar de la importancia de la prevención de riesgos laborales y de la responsabilidad empresarial, así como las distintas interpretaciones sobre la naturaleza del recargo. Abordando las distintas responsabilidades, ya que, para comprender plenamente la importancia y la funcionalidad del recargo de prestaciones, es crucial examinar su definición y evolución histórica, así como el impacto que tiene en el sistema de Seguridad Social, en general.

2. EL ACCIDENTE DE TRABAJO.

En primer lugar, conocer la institución exige abordarla desde una perspectiva histórica.

La primera Ley de Accidentes de Trabajo se aprobó el 30 de enero de 1900, y, en su artículo número uno, se fija el concepto de accidente de trabajo². Se establecía así la primera definición legal de accidente de trabajo en España.

En la definición se identifican los elementos esenciales para que un daño causado sea considerado un accidente laboral, es decir, que se trate de una lesión física, que ocurra mientras se realiza un trabajo por cuenta ajena y que haya una relación causal entre ambos³.

El siguiente aspecto, de vital importancia, es el de la responsabilidad derivada de un accidente de trabajo, recogido en el artículo dos⁴.

Este artículo representa un cambio revolucionario; es importante recordar que, hasta ese momento, se aplicaba la teoría de la culpa, según la cual el trabajador era responsable de sus acciones y, al aceptar un trabajo por cuenta ajena, también aceptaba los riesgos

² Artículo 1 de la Ley de Accidentes de trabajo de 1900

“ Toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión ó por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena ”.

³ SEMPERE NAVARRO, A.V. (1999). Virtualidad de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900. *Aranzadi social*. N.º 5, p. 2, 2007

⁴ Artículo 2 de la Ley de Accidentes de trabajo de 1900:

“ El patrono es responsable de los accidentes ocurridos á sus operarios con motivo y en el ejercicio de la profesión ó trabajo que realice, á menos que el accidente sea debido á fuerza mayor extraña al trabajo en que se produzca el accidente ”.

inherentes a dicho trabajo. El empleador solo respondía si se demostraba que tenía culpa, lo cual debía ser probado ya que no se presumía automáticamente, y aun si se probaba, el empleador contaba con mecanismos para exonerarse de su responsabilidad⁵.

En cuanto al artículo tres, contiene dieciséis apartados en los que se incluyen los sectores productivos que generaban mayor siniestralidad en la época, como son las minas, metalurgia o la construcción.

En lo referente a las obligaciones estipuladas en esa responsabilidad, el artículo cuatro realiza una distinción entre incapacidad “absoluta” y “parcial”, atendiendo a la gravedad de esta, y entre “temporal” y “perpetua”, en referencia a su duración. También establece las cantidades económicas que en cada caso el empresario debía satisfacer, tomando como referencia para su cálculo el salario del trabajador accidentado⁶.

La asistencia sanitaria se encuentra regulada también en el artículo cuatro, el cual fijó la obligación de disponer de un botiquín con medicamentos necesarios para atender a un trabajador en caso de accidente⁷.

En cuanto a la muerte del trabajador como consecuencia del trabajo, está recogido en el artículo cinco⁸ y el plazo de reclamación para las diferentes indemnizaciones esta regulado en el artículo quince⁹.

Ese mismo año se aprobó el Reglamento de Accidentes de Trabajo el cual incluía un Catálogo de Mecanismos Preventivos de Accidentes de Trabajo.

⁵ ALONSO OLEA, M. (2000). “El origen de la Seguridad Social en la ley de accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º 24, p. 23, 2000

⁶ Cit., p 24.

⁷ Artículo 4 de la Ley de Accidentes de trabajo de 1900

“El patrono se halla igualmente obligado á facilitar la asistencia médica y farmacéutica al obrero hasta que se halle en condiciones de volver al trabajo, ó por dictamen facultativo se le declare comprendido en los casos definidos en los números 2º y 3º del presente artículo y no requiere la referida asistencia, la cual se hará bajo la dirección de Facultativos designados por el patrono”.

⁸ Artículo 5 de la Ley de Accidentes de trabajo de 1900:

“Si el accidente produjese la muerte del obrero, el patrono queda obligado á sufragar los gastos de sepelio, no excediendo estos de 100 pesetas, y además á indemnizar á la viuda, descendientes legítimos menores de dieciséis años y ascendientes”.

⁹ Artículo 15 de la Ley de Accidentes de trabajo de 1900:

“Las acciones para reclamar el cumplimiento de las disposiciones de esta ley prescriben al cumplir un año de la fecha del accidente”.

Todo este conjunto legislativo se complementó con el Libro Registro de Accidentes, obligatorio en las empresas a partir de 1900, lo que permitió elaborar estadísticas de muertos, heridos graves y heridos leves por accidentes en el trabajo.

Simultáneamente, se establecieron las Sociedades de Seguros contra Accidentes de Trabajo, que son el antecedente directo de las actuales Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. En base a la Ley de Accidentes de trabajo de 1900, el concepto de accidente de trabajo no solo abarcó la acción súbita o violenta, sino también incluyó el deterioro lento y progresivo siempre que esta se produjera u originara en el entorno de trabajo, lo que se puede contemplar en la sentencia del Tribunal Supremo del 17 de junio de 1903. En esta fundamental resolución se incluyó el concepto de enfermedad profesional dentro del concepto de accidente de trabajo por la intoxicación saturnina de un obrero que le provocó la pérdida total de visión¹⁰.

El horario laboral también fue considerado elemento básico en la prevención de riesgos, bajo los principios de menor esfuerzo, menor nivel de exposición y mejor nivel de salud, por lo que se establece, en 1902, un máximo de 11 horas de trabajo diarias para mujeres y niños.

Es en 1903 cuando se regula la obligación de descanso semanal, exento de cualquier exigencia religiosa.

La mujer recibe un trato proteccionista cuando, a partir de la Ley sobre permiso por lactancia en la mujer trabajadora el 8 de enero de 1907, se fijan los periodos de lactancia, permitiéndole ausentarse del trabajo en esa circunstancia; además no se le permitirá acudir al trabajo durante un plazo de cuatro a seis semanas posteriores al alumbramiento y la mujer que haya entrado en el octavo mes de embarazo podrá solicitar el cese en el trabajo, con el derecho de volver a reincorporarse al puesto que ocupa¹¹.

¹⁰ GARCÍA ORTEGA, J.: “La enfermedad profesional”, en AA.VV. *El accidente de trabajo y la enfermedad profesional*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2015, pág. 280.

¹¹ Artículo único. Se reforma el art. 9.º de la Ley de 13 de marzo de 1900, que se redactará en los términos siguientes:

El sector de la construcción tuvo una sección particular, dedicada a la supervisión de las condiciones laborales, que asignó a los directores de obras la responsabilidad de anticipar posibles accidentes. Esto incluyó la implementación de sistemas de seguridad para los andamios que se utilizaran durante las obras, así como el monitoreo continuo de estos sistemas para garantizar su correcto funcionamiento. El órgano encargado de la vigilancia y cumplimiento de la normativa se asignó el Cuerpo de la Inspección de Trabajo mediante el reglamento de 03-01-1906.

La fundación del Instituto Nacional de Previsión en 1908 introdujo la obligación de rellenar un “Parte de Accidente de Trabajo” dentro de un plazo establecido después de que ocurriera el accidente. Esto afinó y mejoró las acciones relacionadas con la gestión de accidentes laborales. En el mismo año, el Real Decreto de 25 de enero de 1908 se prohibió a los menores de 16 años trabajar¹².

El establecimiento de la jornada laboral de 8 horas de trabajo con un máximo de 48 horas semanales llegó en 1919, para todos los trabajadores y oficios.

El 8 de junio de 1920 se creó el Ministerio de Trabajo. Este ministerio se encargó de abordar todas las cuestiones vinculadas a las relaciones laborales, incluyendo la creación de un "Servicio de Colocación Obrera".

Durante la IIª República, se vio reforzada la legislación en materia de accidentes de trabajo, con protección también en el sector agrario y más tarde, en los sectores metalúrgico, minero y ferroviario, gracias a la aprobación de un Texto Refundido de

“9.º No se permitirá el trabajo a las mujeres durante un plazo de cuatro a seis semanas posteriores al alumbramiento. En ningún caso será dicho plazo inferior a cuatro semanas; será de cinco o seis si de una certificación facultativa resultase que la mujer, no puede, sin perjuicio de su salud, reanudar el trabajo. El patrono reservará a la obrera durante ese tiempo su puesto en el mismo”.

La mujer que haya entrado en el octavo mes de embarazo podrá solicitar el cese en el trabajo, que se le concederá si el informe facultativo fuese favorable, en cuyo caso tendría derecho a que se le reserve el puesto que ocupa.

Las mujeres que tengan hijos en el período de lactancia tendrán una hora al día, dentro de las del trabajo, para dar el pecho a sus hijos.

Esta hora se dividirá en dos períodos de treinta minutos aprovechables: uno en el trabajo de la mañana, y otro en el de la tarde.

Estas medias horas serán aprovechadas por las madres cuando lo juzguen conveniente, sin más trámite que participar al director de los trabajos, al entrar en ellos, la hora que hubieren escogido.

No será en manera alguna descontable para el efecto de cobro de jornales la hora destinada a la lactancia.

¹² Real Decreto de 25 de enero de 1908.

Accidentes de Trabajo con desarrollo reglamentario en el que se incluyó a todos los efectos como accidente laboral, el ocurrido en el desempeño de tareas en el campo.

Ya tras la Guerra Civil, en 1944, se establecieron mecanismos representativos y participativos en las empresas con el objetivo de controlar el cumplimiento de las leyes sobre seguridad e higiene en el trabajo. Además, se organizaba la investigación de los accidentes laborales y enfermedades profesionales, así como de recopilar estadísticas y organizar la prevención de incendios y difusión de información sobre el tema. Es el origen de los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Otro importante paso de la época se produce en 1956, cuando se aprueba el reglamento para la aplicación del texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo. Además el mismo año se implantaron en España los servicios médicos de empresa con carácter obligatorio para las empresas. Tuvo por objeto garantizar la seguridad y salud en el trabajo. En particular, impuso obligaciones a toda empresa encaminadas a garantizar el derecho de los trabajadores a la protección de su salud e integridad en el trabajo en España.

En los años setenta se elaboraron medidas preventivas contra la silicosis, enfermedad muy arraigada en ese momento histórico y que coincidía con una época de desarrollo industrial y comercial significada, así como también se propulsó el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo a iniciativa del Ministerio de Trabajo¹³. Pero todavía no existía una Ley de Prevención de Riesgos y aun había unas inasumibles cifras de siniestralidad¹⁴.

Finalmente, en 1995, se aprobó la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, con una nueva visión del daño en el trabajo y una nueva búsqueda en una mejor eficacia preventiva, y esta ley se elaboró a partir de la Directiva Marco 89/391/CEE¹⁵.

⁴ Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba el Plan de Higiene y Seguridad del Trabajo

¹⁴ MOLINA BENITO, J. A. "Historia de la seguridad en el trabajo en España". Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales. pág. 117-169, 2006

¹⁵ Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989

Todo ello en el contexto del paso de un sistema de Previsión Social a un Sistema de Seguridad Social. En el primer caso, para que una persona pudiese tener derecho a la cobertura, se le exigía una contraprestación, a través de las cotizaciones (el pago de cuotas). Por ello, a modo general, solo tenían derecho a la protección las personas que trabajaban y que cotizaban. Posteriormente, nuestro Sistema ha evolucionado de manera que existe una protección de carácter universalista: todos los ciudadanos tienen derecho a protección, como, por ejemplo, a las prestaciones no contributivas, pasando así a un Sistema de Seguridad Social universal.

A este sistema de Seguridad Social universal se refiere el artículo 41 de la Constitución Española de 1978 y, por otro lado, existe una protección profesional, a la que tienen derecho aquellas personas que realizan una actividad profesional. En este último contexto se sigue manteniendo el recargo.

Ya en nuestro contexto actual, los parámetros normativos que determinan lo que constituye un accidente de trabajo se describen en el artículo 156.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social¹⁶.

El accidente de trabajo es uno de los riesgos específicos más comunes protegidos por el sistema público de Seguridad Social, definido como "*toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que realice por cuenta*

¹⁶ Artículo 156.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

- a) *Los accidentes que le ocurren al trabajador/a cuando va o regresa del centro de trabajo conocidos como accidentes "in itinere".*
- b) *Los accidentes por actividades sindicales son los accidentes que ocurren al trabajador/a mientras desempeña labores sindicales como por ejemplo un delegado o representante sindical.*
- c) *Los accidentes por tareas extraordinarias, que ocurren cuando el trabajador de manera excepcional realiza tareas distintas de su trabajo habitual, ya sea por proposición del empresario o por cuenta propia del trabajador para beneficiar a la empresa.*
- d) *Los accidentes en actos de salvamento son aquellos actos de rescate u otros actos similares que tengan conexión con el trabajo.*
- e) *Las enfermedades profesionales que el trabajador/a contrae debido a su trabajo, siempre que se demuestre que la causa exclusiva de tal enfermedad sea el trabajo.*
- f) *Los agravamientos de enfermedades previas son los problemas de salud que el trabajador ya presentaba y que empeoran como consecuencia de una lesión causada por un accidente de trabajo.*
- g) *Las complicaciones de accidentes que surgen a partir de un accidente de trabajo, que cambian la naturaleza, duración, gravedad o resultado del accidente, ya sea por enfermedades nuevas o adquiridas en el proceso de recuperación o rehabilitación.*

ajena". Este concepto se ha mantenido desde la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900 y se ha reiterado en la legislación posterior, incluyendo la Ley General de la Seguridad Social de 1966 y su Texto Refundido de 1974, hasta ser codificada en el artículo 156 de la ley actual.

La definición se basa en tres elementos: lesión, trabajo y la relación entre ambos, los cuales han sido objeto de interpretaciones amplias por parte del Tribunal Supremo y el antiguo Tribunal Central de Trabajo para garantizar la máxima protección al trabajador. La interpretación auténtica del legislador complementa esta definición, adaptándola a las realidades sociales con una interpretación dinámica y cambiante, como ha sostenido consistentemente la jurisprudencia de la Sala de lo Social.

Un elemento esencial para calificar un accidente como de trabajo es la relación de causalidad entre la lesión y el trabajo, reflejada en el artículo 156 con las expresiones "con ocasión o por consecuencia del trabajo". Esto implica que la lesión debe ocurrir directa o indirectamente por el trabajo, ya sea como causa única o concurrente. Esto incluye tanto accidentes típicos como golpes o caídas y también los supuestos de enfermedades.

En este último caso, no estamos hablando de un accidente de trabajo en el sentido estricto, sino de lo que se conoce como una enfermedad del trabajo. Esto se refiere a una situación de deterioro físico causada por una dolencia que se manifiesta durante el tiempo y lugar de trabajo. Para que se considere una enfermedad del trabajo, debe tratarse de una enfermedad que no excluya la posibilidad de que el tipo de trabajo realizado haya sido un factor desencadenante o, al menos, un factor que haya contribuido a su desarrollo.

La expresión "*con ocasión del trabajo*" incluye causas indirectas, donde el trabajo, aunque no sea la causa directa, es un factor determinante. Esta flexibilidad elimina la necesidad de una causalidad rígida, permitiendo incluir tanto relaciones directas como indirectas entre trabajo y lesión.

La ocasionalidad otorga al accidente de trabajo una gran capacidad expansiva. La jurisprudencia ha señalado que la conexión entre trabajo y lesión debe entenderse de forma flexible, abarcando tanto situaciones donde el trabajo es causa única o concurrente,

como aquellas en las que el trabajo es una condición necesaria para que ocurra la lesión o su gravedad. (STS de 30-9-1986 [RJ 1986, 5219]).

Es decir, en la definición de accidente se incluye tanto el accidente propiamente dicho, es decir, el ocurrido como consecuencia directa del trabajo, como el impropio, que es el causado por un factor distinto al trabajo pero que ocurrió debido a la situación laboral, ya que sin esa circunstancia el accidente no se habría producido. Se debe calificar como accidente laboral aquel que tiene alguna conexión con la realización de un trabajo, siendo suficiente que exista un vínculo causal, indispensable en algún grado, sin necesidad de especificar su magnitud o proximidad, ya sea como causa directa, indirecta, o contribuyente.

Debe otorgarse esta calificación cuando no se demuestre claramente la ruptura de la relación causal entre la actividad profesional y el padecimiento, excepto cuando hayan ocurrido hechos tan significativos que sea evidente la falta de relación. En otras palabras, la presunción de que es un accidente laboral solo se desvanece ante una prueba clara y convincente de que el trabajo no fue un factor decisivo en el daño sufrido (SS. de 29-9-1986 [RJ 1986, 5202], 28-12-1987 [RJ 1987, 9046] y 4-7-1988 [RJ 1988, 5752]). Es decir, se califica como accidente laboral no solo el siniestro con conexión directa con el trabajo, sino también cuando no se pueda demostrar suficientemente la falta de vinculación. Por ejemplo, aunque con un criterio de causalidad no se concluya que una lesión sufrida en el lugar de trabajo durante una breve pausa para comer es consecuencia de la actividad laboral o de las instalaciones de la empresa, debe considerarse como accidente laboral desde el criterio más amplio de ocasionalidad. (FJ 10) (STS de 9-5-2006 [RJ 2006, 3037]).

El artículo define, y también excluye, qué es accidente de trabajo, eliminando toda confusión al respecto¹⁷.

¹⁷ Artículo 156.4 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

- a) *Los accidentes por fuerza mayor, pues son aquellos accidentes causados por eventos completamente ajenos al trabajo que estaba realizando en el momento del accidente. Esto quiere decir que el hecho causante no guarda ninguna relación con el trabajo. Aunque no se consideran externos al trabajo eventos como la insolación, el rayo y otros fenómenos naturales parecidos.*
- b) *Accidentes por conducta imprudente del trabajador, pues son aquellos accidentes en los que el trabajador actuó deliberadamente y que por tanto este mismo se puso en riesgo innecesario o actuó con negligencia.*

Así como las causas que no impiden la calificación de accidente de trabajo en el artículo 156.5¹⁸.

3. ENFERMEDAD PROFESIONAL

La enfermedad profesional fue regulada de forma tardía con respecto al accidente de trabajo. Pues a lo largo de la historia, en el ámbito laboral, los trabajadores están expuestos a condiciones y factores de riesgo que pueden causar daños a su salud, tanto a corto como a largo plazo, y estos daños pueden ser de naturaleza física o mental.

Este vacío normativo tuvo que ser integrado por la jurisprudencia, equiparando la protección en determinados casos de enfermedad profesional, a la otorgada por el ordenamiento Jurídico a los Accidentes de Trabajo.

El concepto de lesión fue ampliado desde la importante sentencia del Tribunal Supremo de 17-6-1903. Esta sentencia declaró que la ceguera por intoxicación de plomo, sufrida por un trabajador de un taller de fundición, era un accidente de trabajo. Además, establecido la doctrina de que el concepto de lesión debía incluir tanto lesiones de evolución insidiosa o lenta como las heridas con manifestación externa, las dolencias sin manifestación externa y los trastornos fisiológicos o funcionales¹⁹.

El término lesión sugiere inicialmente la idea de un traumatismo, una acción o una irrupción súbita y violenta de un agente externo, como ejemplo, una herida causada por un golpe, quemadura, corte o caída. Es decir, una lesión que resulta de una acción repentina, violenta y externa, tal como se describe en el artículo 100 de la Ley 50/1980,

¹⁸ Artículo 156.5 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

c) *Imprudencia profesional, son los accidentes que ocurren debido a una distracción en el trabajo durante la realización de alguna tarea habitual. Esto se refiere a los errores que se producen por la confianza que el trabajador a interiorizado al realizar su trabajo de forma rutinaria.*

d) *Culpabilidad de otros, los accidentes siempre y cuando estén relacionados con el trabajo y que suceden debido a la culpa civil o criminal del empleador, de un compañero de trabajo o de un tercero. Si no tiene relación con el trabajo entonces no se incluye en este artículo.*

de 8-10, del Contrato de Seguro: *“lesión corporal que procede de una causa fortuita espontánea, exterior y violenta, independiente de la voluntad del asegurado”*.

La primera regulación efectiva se estableció en 1941 mediante el Decreto del 7 de marzo, que dispuso el "seguro de silicosis"²⁰.

En 1961 se abordó la protección de las enfermedades profesionales de manera más amplia. Así, mediante el Decreto del 13 de abril de 1961, se aprobó el primer cuadro de enfermedades profesionales y se creó el fondo compensador de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales. Ésta fue la primera cobertura legal que entró en vigor en nuestro país para las prestaciones derivadas de enfermedades profesionales.

Posteriormente, tras la regulación del Seguro Obligatorio de Enfermedad, que solo se aplicaba a las enfermedades comunes, se creó el Seguro de Enfermedades Profesionales mediante el Decreto del 10 de enero de 1947. El reglamento de aplicación, del 19 de julio de 1949, enumeraba 16 grupos de enfermedades profesionales, pero, en la práctica, solo se aplicó a dos: la silicosis y el nistagmo de los mineros.

Actualmente las enfermedades consideradas profesionales están reguladas por el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre²¹.

Está definida en el artículo 156 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social como aquella enfermedad contraída como consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena en las actividades especificadas en el cuadro aprobado por las disposiciones aplicables y de desarrollo de esta Ley. La enfermedad debe ser causada por la acción de elementos o sustancias mencionadas en dicho cuadro para cada enfermedad profesional. Esto incluye situaciones en las que la exposición a estos elementos o sustancias ocurrió mucho antes de la aparición de los síntomas, ya que algunas enfermedades tienen periodos de latencia que pueden durar varias décadas.

²⁰ Artículo primero del Decreto de 7 de marzo de 1941

“A los efectos de su consideración como enfermedad profesional son neumoconiosis las enfermedades pulmonares de tipo degenerativo o fibroso, ocasionadas por la aspiración e inhalación prolongada de polvo, habitualmente en suspensión en los ambientes de trabajo de las industrias señaladas en el presente Reglamento”

²¹ Real Decreto 1299/2006 de 10 de noviembre.

La enfermedad profesional se diferencia de la enfermedad común porque su causa está en el trabajo; en los materiales que maneja el trabajador, en las máquinas o herramientas que utiliza, o en las características del ambiente laboral. Se distingue del accidente de trabajo porque, mientras este último generalmente resulta de una acción súbita de un agente externo, la enfermedad profesional surge como efecto de un agente que actúa de manera lenta y progresiva.

No se considera enfermedad profesional la que se contrae por la exposición a agentes perjudiciales si esta no ocurre en el desempeño de la actividad profesional. Por ejemplo, el carbunco es una enfermedad profesional si lo contrae un trabajador que está en contacto con animales o sus productos, pero no si lo contrae una persona que solo acompaña al trabajador.

La enfermedad profesional se desarrolló como una categoría de accidente de trabajo a través de la jurisprudencia a partir de 1903, similar al accidente “in itinere”, y más tarde se incorporó a la legislación. Desde el 10 de enero de 1947, se estableció una normativa específica para la enfermedad profesional, que requiere una identificación objetiva de las dolencias y de las actividades que las causan, así como medidas para su prevención y diagnóstico. El accidente de trabajo y la enfermedad profesional forman una unidad diferenciada; así, el artículo 116 de la Ley General de Seguridad Social no separa la enfermedad profesional del accidente de trabajo, sino que presume su existencia cuando la enfermedad está catalogada y se ha contraído en una de las actividades identificadas como causantes del riesgo (STS 25-1-1991 [RJ 1991, 178]).

El concepto de accidente de trabajo es amplio, ya que incluye todos los eventos relacionados con la prestación de trabajo, incluyendo las enfermedades laborales. En cambio, el concepto de enfermedad profesional es más específico y limitado, ya que se desarrolla a lo largo de un tiempo prolongado debido a la exposición continua a ciertos ambientes, la manipulación de productos específicos, o el uso repetido de herramientas, lo que causa un desgaste en determinados órganos (STSJ Galicia 26-10-1995).

La definición de enfermedad profesional en el artículo 156 de nuestra Ley General de Seguridad Social se basa en dos vínculos causales: 1) La relación entre la lesión y el trabajo realizado por la persona protegida, siempre que esta esté incluida en la lista de

actividades del Cuadro de Enfermedades Profesionales vigente; y 2) La conexión entre la enfermedad y el agente o sustancia que causa el daño (también detallado en el mismo cuadro), que debe estar presente en el entorno laboral y ser responsable de la patología.

No se puede confundir enfermedad profesional con enfermedad provocada por el trabajo. El concepto legal de enfermedad profesional es más limitado, ya que no solo debe existir una relación entre la enfermedad y el trabajo, sino que la enfermedad y su causa deben estar incluidas en una lista oficial debido a su frecuencia. Si una enfermedad no está en el cuadro de enfermedades profesionales, pero es causada por el trabajo, se clasifica como accidente de trabajo (artículo 156-2-e de la Ley General de la Seguridad Social). Además, no es suficiente con una simple sospecha para considerar una enfermedad como profesional (por ejemplo, en el caso de la nefroangioesclerosis intersticial atribuida al plomo, donde no se tenía certeza sobre la causa, según STSJ Aragón 12-2-1992 [AS 1992, 634]).

En nuestro sistema, la clasificación de enfermedades profesionales se basa en un listado específico y cerrado. Solo se consideran enfermedades profesionales aquellas que están incluidas en este listado. Como se señala en la sentencia de 13-10-1994 del TSJ País Vasco (AS 1994, 4067), *“las enfermedades profesionales no se incluyen en un cuadro abierto, sino que, según la normativa actual, comprenden un número determinado de casos que no se puede ampliar, debido al sistema de numerus clausus”* establecido en el entonces artículo 116 de la Ley General de la Seguridad Social.

La STSJ de Cataluña del 10 de enero de 2000 (AS 2000, 1579) resuelve que, para que una enfermedad sea considerada profesional, debe estar incluida en la lista de enfermedades relacionadas con el trabajo por cuenta ajena en actividades específicas. En el caso de la borreliosis causada por la picadura de garrapata, como no está incluida en esta lista, no se considera una enfermedad profesional. Asimismo, si no hay presencia del agente causante de la enfermedad, como el polvo de sílice, no se considera enfermedad profesional (STSJ Comunidad Valenciana 19-7-1995 [AS 1995, 3025]). Igualmente, si la profesión no está en la lista de actividades que pueden causar enfermedades profesionales, tampoco se reconoce como tal (STSJ Asturias 11-7-2003 [JUR 2004, 15013]).

La ventaja de este sistema es que establece una presunción que elimina la necesidad de demostrar la relación directa entre la enfermedad y el trabajo realizado. Si la enfermedad está incluida en la lista oficial, junto con las especificaciones sobre el tipo de trabajo y las actividades que la causan, se considera automáticamente una enfermedad profesional. Por lo tanto, no es necesario probar la conexión directa entre el trabajo y la enfermedad listada (STSJ Castilla-La Mancha 28-10-1999 [AS 1999, 3730]), STSJ Cantabria 27-11-1992 [AS 1992, 5594]), y STSJ Andalucía-Málaga 27-3-1995 [AS 1995, 1028]).

No obstante, la presunción de que una enfermedad es profesional según el artículo 156 de la LGSS puede ser refutada con pruebas en contrario. Para ello, basta con demostrar que los efectos incapacitantes se deben a la lesión que se considera un accidente. Por ejemplo, si los efectos incapacitantes de una epicondilitis se deben a un esfuerzo muscular excesivo mientras el trabajador montaba ladrillos, y esta incapacidad temporal ya se había clasificado previamente como accidente de trabajo, la situación actual se consideraría una recaída. En resumen, incluso una enfermedad clasificada como profesional puede considerarse un accidente de trabajo si aparece repentinamente como resultado del trabajo realizado (STS de 25-1-2006 [RJ 2006, 4333]).

Esta presunción se crea para evitar los problemas de prueba que surgirían si se tuviera que demostrar una relación causal en el caso de enfermedades. Normalmente, será casi imposible rastrear con precisión el origen del proceso patológico, ya que solo se podrían hacer conjeturas más o menos plausibles. La solución a esta falta de certeza es establecer una presunción normativa, ya que aplicar las reglas de prueba comunes haría casi imposible clasificar una enfermedad como profesional (STSJ Cantabria 12-3-2003 [JUR 2003, 199624]).

Sin embargo, este sistema también tiene el gran inconveniente de que impide clasificar como enfermedades profesionales aquellas patologías con origen en el trabajo que tienen la misma conexión causa-efecto que las listadas, pero para las cuales no se presume la etiología laboral. Esto transfiere al trabajador la carga de probar la relación entre la enfermedad y el trabajo. Además, dado que en nuestro sistema se utiliza una lista cerrada, no se permite que el juez, a través de una interpretación más amplia, analogías o valoraciones judiciales, reconozca nuevas enfermedades profesionales que surjan con el avance de la producción, la tecnología y los conocimientos médicos y científicos.

El 19 de diciembre de 2006 se publicó el Real Decreto 1299/2006, del 10 de noviembre, que aprobó el nuevo listado de enfermedades profesionales y estableció los criterios para su notificación y registro. En la Disposición adicional primera se menciona el nuevo modelo de informe de enfermedades profesionales, el cual será aprobado por el Ministerio de Trabajo para que entre en vigor con este Real Decreto.

Por lo tanto, el 4 de enero de 2007 se publicó la Orden TAS/1/2007, del 2 de enero, en la que se establece el formato del informe de enfermedad profesional y se dictan las normas para su elaboración.

La lista en vigor es la publicada por el Real Decreto 1299/2006, del 10 de noviembre, que reemplaza a la de 1978, ya que esta última estaba claramente desactualizada. La lista de 1978 se basaba en las propuestas de la OIT de 1962 y 1966 y, a diferencia de las listas de la OIT que se actualizan periódicamente, solo se había modificado en dos ocasiones desde su aprobación.

Antes, a través del RD 2821/1981, del 27 de noviembre, se aclaró, siguiendo las recomendaciones de la OIT, que la enfermedad "carbunco", contraída durante la carga, descarga y transporte de mercancías, sería considerada enfermedad profesional en todos los casos, no solo cuando se tratara de productos de origen animal. De este modo, se estableció una presunción automática del origen de la enfermedad en favor de los trabajadores que pudieran haber manipulado, sin saberlo, mercancías contaminadas, además de las de origen animal.

También en 1993 se actualizó la lista para incluir el denominado Síndrome de Ardystil, o neumopatía intersticial difusa, relacionado con el sector de la aerografía textil. Esta patología recibe su nombre de la empresa del sector de la aerografía textil donde se detectaron los primeros casos de la enfermedad, ubicada en Cocentaina (Alicante) (Resolución de la Secretaría General para la Seguridad Social del 30 de diciembre de 1993).

El 19 de diciembre de 2006 se publicó el Real Decreto 1299/2006, del 10 de noviembre, que aprobó la nueva lista de enfermedades profesionales y estableció los criterios para su notificación y registro.

La normativa desarrolla el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social, firmado por el Gobierno y los agentes sociales el 13 de julio de 2006, como parte de las acciones relacionadas con la incapacidad permanente y sigue la Recomendación Europea sobre enfermedades profesionales.

De esta manera, se ajusta la lista de enfermedades profesionales, vigente durante veintiocho años a través del Real Decreto del 12 de mayo de 1978, a la realidad productiva actual. Esta actualización incluye nuevas sustancias que pueden causar enfermedades profesionales y amplía la gama de trabajos o tareas que podrían generar este tipo de enfermedades.

Modifica el sistema de notificación y registro de enfermedades profesionales con el objetivo de revelar enfermedades profesionales ocultas y evitar su infradeclaración. En la memoria del Real Decreto se señala que *"las deficiencias en la protección de los trabajadores afectados por esta contingencia profesional se deben, en gran medida, no solo a la falta de actualización de la lista de enfermedades profesionales, sino también, y muy especialmente, a las deficiencias en su notificación, debido a un procedimiento que ha demostrado ser ineficaz, sin una vinculación suficiente con el médico competente para calificar la contingencia o con aquel que pueda emitir un diagnóstico de sospecha"*

También establece el mecanismo para que el Ministerio de Trabajo modifique la lista de enfermedades profesionales, previa consulta con el Ministerio de Sanidad y la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo.

La calificación de las enfermedades como profesionales, tanto para trabajadores activos como para aquellos en baja, corresponde a las Entidades gestoras (el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Instituto Social de la Marina), sin perjuicio de que las mutuas de accidentes de trabajo realicen la tramitación. La responsabilidad de elaborar y tramitar los informes de enfermedad profesional recae en las Entidades gestoras y en las mutuas. La empresa deberá proporcionar la información disponible que se le solicite.

Los médicos del Sistema Nacional de Salud podrán informar a las entidades gestoras de la Seguridad Social sobre la existencia de enfermedades que podrían ser clasificadas

como profesionales. Habrá, como se mencionó, un nuevo formato para estos informes de enfermedad.

Una unidad administrativa en la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social se encargará de recopilar y analizar la documentación relacionada con las enfermedades profesionales. La investigación de estas enfermedades se llevará a cabo en colaboración con los Ministerios de Trabajo y Sanidad, así como con los organismos competentes de las Comunidades Autónomas.

La lista del anexo I.

En el nuevo Real Decreto las enfermedades recogidas en el Anexo I se clasifican en seis grupos también, como en la del año 1978, pero tienen un orden distinto:

Grupo 1: enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

Grupo 2: enfermedades profesionales causadas por agentes físicos.

Grupo 3: enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

Grupo 4: enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.

Grupo 5: enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

Grupo 6: enfermedades profesionales causadas por agentes cancerígenos.

Dentro de cada grupo se contempla el agente o elemento susceptible de provocar la enfermedad y las principales actividades capaces de producirla relacionadas. Se hace de acuerdo con lo establecido en la propia definición de la enfermedad profesional y del cuadro previsto por el art. 116 de la LGSS.

Grupo 1: enfermedades profesionales causadas por agentes químicos.

En relación a los agentes químicos se estructura agrupándolos según su naturaleza, por familias químicas, simplificando la identificación de los agentes. Ahora los metales están ordenados alfabéticamente

Se contemplan nuevas sustancias y se añaden actividades en muchos de los agentes²².

Nos referimos a las sentencias que, a propósito de estos agentes, se dictaron en aplicación de la lista anterior. Es el supuesto de una bronconeumopatía crónica que podía atribuirse a resinas y poliuretano suspendido en el ambiente (STS Cataluña de 21-4-1998 (AS 1998, 5579)). También el de la fibrosis pulmonar originada por la utilización de productos que derivan de la destilación en el caso de un expendedor de gasolina (STSJ Las Palmas 9-3-1993 [AS 1993, 1169) o el del cáncer de pulmón del trabajador siderúrgico expuesto a inhalaciones de níquel, sílice, azufre, monóxido de carbono, manganesos (STSJ C Valenciana de 6-7-2001 [JUR 2001, 2759]). Se niega la calificación al no justificarse la relación de causalidad del cáncer de pulmón a través del contacto con policloruro de bifenilo utilizado como refrigerante en transformadores eléctricos (STSJ Andalucía-Málaga de 27-3-1995 (AS 1995, 1028)).

Grupo 2. Enfermedades causadas por agentes físicos.

También se han realizado importantes modificaciones respecto a la lista de 1978. Las enfermedades causadas por compresión o descompresión atmosférica y las provocadas por radiaciones ionizantes no han experimentado cambios significativos. Sin embargo, se han incorporado nuevas categorías, como las enfermedades oftalmológicas derivadas de la exposición a radiaciones ultravioletas. Además, se ha mejorado la regulación de la hipoacusia o sordera causada por el ruido, de las enfermedades osteoarticulares o angioneuróticas provocadas por vibraciones mecánicas de transmisión vertical, y de las enfermedades ocasionadas por posturas forzadas y movimientos repetitivos en el trabajo.

Se ha incluido como enfermedad profesional la aparición de nódulos en las cuerdas vocales debido a esfuerzos prolongados de la voz en contextos profesionales (como en el caso de profesores, cantantes, actores, teleoperadores y locutores). Esta inclusión responde a una demanda histórica del sector educativo. Se regula en el Anexo I, en lugar del Anexo II, lo que indica que se considera una enfermedad profesional en lugar de una mera sospecha, de acuerdo con la Recomendación europea. Además, se han incorporado nuevas actividades de riesgo para la hipoacusia o sordera, como la recolección de basura

²² Sobre el alcance de las novedades respecto a la lista de 1978, expuesto exhaustivamente, es clarificadora la obra e J. LÓPEZ GANDÍA y J. AGUDO DÍAZ, *Nueva regulación de las enfermedades profesionales*, Ed. Bomarzo, 3ª ed., 2007.

doméstica, la instalación y prueba de equipos de amplificación de sonido, el uso de vibradores en la construcción, el trabajo en imprentas rotativas en la industria gráfica, y la molienda de caucho y plástico, entre otras.

También se han incorporado nuevas ocupaciones relacionadas con enfermedades causadas por vibraciones mecánicas. Ahora, la lista ofrece una descripción más detallada de enfermedades como las que afectan a las bolsas serosas debido a la presión, las celulitis subcutáneas (como la bursitis y tendinitis), y las enfermedades por fatiga e inflamación de las vainas tendinosas, tejidos peritendinosos, e inserciones musculares y tendinosas. Además, se incluyen lesiones por arrancamiento de las apófisis espinosas, parálisis de nervios por presión, y lesiones del menisco causadas por mecanismos de arrancamiento y compresión, que pueden llevar a fisuras o roturas completas. Esta mayor precisión es importante debido a que estas condiciones son una fuente significativa de litigios, justificando así la necesidad de una regulación más exhaustiva.

Existen numerosos casos jurisprudenciales, con un enfoque particular en los relacionados con el ruido y la hipoacusia o sordera. Destacan, entre otros, la STSJ de Asturias del 13 de diciembre de 1996 (AS 1996, 4641) y del 5 de enero de 2001 (AS 2001, 90), la STSJ de Cataluña del 13 de febrero de 1998 (AS 1998, 5703), la del País Vasco del 21 de octubre de 2003 (JUR 2003, 271713), y la STSJ de la Comunidad Valenciana del 7 de octubre de 1993 (AS 1993, 4603).

También son frecuentes los casos de enfermedades del aparato muscular y esquelético, como la tenosinovitis. Ejemplos incluyen la STSJ de Cantabria del 18 de septiembre de 1995 (AS 1995, 3230), que afecta a una manipuladora de pescado, así como la STSJ de Madrid del 24 de junio de 1994 (AS 1994, 2743) y la STSJ de Cataluña del 8 de enero de 1997 (AS 1997, 351), que se refiere a la tenosinovitis de una costurera. Además, la tendinitis de hombro, que se clasifica como una de las "enfermedades por fatiga de las vainas tendinosas y tejidos peritendinosos", también es común. Ejemplos incluyen la STSJ de Cantabria del 25 de mayo de 2005 (JUR 2005, 137632), que trata de afectaciones en el hombro, la STSJ de Andalucía Sevilla del 12 de marzo de 1998 (AS 1998, 1958), y la STSJ del País Vasco del 16 de septiembre de 2003 (JUR 2003, 250835).

También se han registrado casos de tendinitis de Quervain en un auxiliar administrativo (STSJ Murcia del 21 de enero de 2002 [JUR 2002, 73179]) y en un caso de Cataluña del 24 de marzo de 2000 (AS 2000, 2072). Además, se ha tratado la necrosis del hueso semilunar causada por vibraciones mecánicas en la STSJ Valencia del 5 de abril de 2005 (JUR 2005, 165297).

Se incluyen casos de epicondilitis bilateral según la STSJ Madrid del 20 de marzo de 2003 (AS 2003, 3245), y la epicondilitis del codo izquierdo en un operario de limpieza de edificios (STSJ Madrid del 20 de marzo de 2003 [AS 2003, 3245]). También se menciona la rizartrosis en la STSJ Baleares del 18 de enero de 2002 (JUR 2002, 97233), y la estiloiditis cubital derecha en un oficial de segundo montador de motores eléctricos.

Asimismo, el síndrome del túnel carpiano, la neuropatía por atrapamiento más común ha sido objeto de varias sentencias, como la de Cataluña del 10 de marzo de 1998 (AS 1998, 1835), Cantabria del 30 de diciembre de 2005 (JUR 2006, 33869) y del 25 de enero de 2006 (JUR 2006, 70377), Murcia del 26 de junio de 2006 (JUR 2006, 253200), y Aragón del 14 de marzo de 2006 (JUR 2006, 243490). También destaca una sentencia exhaustiva del TSJ de Castilla y León, Valladolid, del 25 de septiembre de 2006 (AS 2006, 2371).

Además, se ha incluido el cáncer papilar de tiroides en un técnico en radiología en la STSJ Andalucía del 30 de enero de 2001 (AS 2000, 2395).

Grupo 3. Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos.

Los agentes biológicos se han descrito con mayor detalle en comparación con 1978 y ahora se incluyen enfermedades causadas por agentes biológicos bacterianos, virales, parasitarios, diversos tipos de micosis y enfermedades por priones. Estas enfermedades, anteriormente clasificadas como infecciosas y parasitarias, afectan a personas que trabajan en prevención, asistencia médica y actividades con riesgo de infección, excluyendo los microorganismos del grupo 1 del RD 644/1997, de 12 de mayo, que regula la protección de los trabajadores contra riesgos biológicos.

Entre las enfermedades incluidas se encuentran, entre otras, todas las formas de hepatitis, tuberculosis, lepra, brucelosis, espondilosis, tos ferina, escabiosis, cirrosis, hepatocarcinoma y SIDA.

En la jurisprudencia, por ejemplo, se ha reconocido como enfermedad profesional el contagio de hepatitis C en el trabajo de una auxiliar de quirófano (STSJ Cataluña del 28 de noviembre de 1996 [AS 1996, 4858]). Inicialmente, las Entidades Gestoras discutieron si la hepatitis C podía considerarse enfermedad profesional, dado que era una enfermedad reciente y no estaba incluida en una normativa de hace diez años. Sin embargo, varias sentencias confirmaron que todas las hepatitis, sin importar su variante, están incluidas en el apartado D) 4 de la lista anterior de enfermedades profesionales para el personal que realiza prevención, asistencia y cuidado de enfermos, así como en la investigación, ya que se refiere a todas las hepatitis víricas sin especificar un tipo particular.

El Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en una sentencia del 28 de octubre de 1999 (AS 1999, 3730), también calificó el contagio de hepatitis C como enfermedad profesional. Del mismo modo, se consideró la hepatitis crónica activa tipo C en un auxiliar de clínica, que se clasifica como personal sanitario, según la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Málaga) del 27 de diciembre de 1994 (AS 1994, 4875). Además, la hepatitis B vírica se reconoció como enfermedad profesional en un médico del INSALUD en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha del 29 de noviembre de 1999 (AS 1999, 4024).

A pesar de lo que ha argumentado alguna doctrina, no existen precedentes jurisprudenciales que califiquen el SIDA como enfermedad profesional; se había considerado únicamente como accidente de trabajo, aunque ahora ya está incluida como enfermedad profesional en la normativa actual.

También se han previsto enfermedades infecciosas o parasitarias transmitidas al hombre por animales, sus productos o cadáveres, que ya estaban contempladas en la lista anterior. Según el RD 2821/1981, de 27 de noviembre, el carbunco, contraído en la carga, descarga y transporte de mercancías, se consideraba enfermedad profesional en todos los casos, no solo cuando las operaciones se referían a productos de origen animal.

La nueva lista, sin embargo, añade nuevas profesiones protegidas, como el personal de mataderos, cuidadores, recolectores, criadores y transportistas de animales, obreros rurales, carniceros, veterinarios, avicultores, y empleados en tiendas de animales, entre otros.

En cuanto a enfermedades infecciosas y parasitarias no contempladas en otros apartados, se incluyen la micosis y la legionella, así como una nueva lista de trabajos o actividades relacionadas.

Grupo 4. Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidos en otros apartados.

Se incluyen en esta categoría las enfermedades broncopulmonares o neuropatológicas causadas por sustancias y agentes que no están contemplados en otros apartados.

Entre estas enfermedades se encuentra la silicosis, que es causada por la exposición al polvo de sílice. La lista ahora incluye nuevas ocupaciones en riesgo, como trabajos en obras públicas, en la industria cerámica, siderometalúrgica, en la fabricación de refractarios, abrasivos, papel, pinturas, plásticos y gomas. También se contemplan la neumoconiosis y la asbestosis, causadas por el polvo de amianto, ahora extendida a trabajos de carga, descarga y transporte de mercancías que puedan contener fibras de amianto. Además, se añaden enfermedades derivadas de otros polvos minerales, como talco, hollín, tierra de batán, bentonita, sepiolita, mica y otros silicatos naturales. Se amplía la cobertura para incluir trabajos en la explotación de minas de hierro y actividades expuestas a la inhalación de talco en sectores como la cosmética, la fabricación de materiales refractarios, la industria textil, alimentaria y de pieles.

No se han registrado cambios en la lista anterior respecto a metales sinterizados, ciertos carburos metálicos, escorias de Thomas y neumoconiosis por polvo de aluminio.

La jurisprudencia ha abordado numerosos casos relacionados con estas enfermedades. Por ejemplo, se han resuelto casos de neumoconiosis (STSJ Canarias, Las Palmas, 28-2-1992 [AS 1992, 750]), asma por inhalación de isocianatos (STSJ Murcia 31-12-1998 [AS 1998, 7298]), asma por sensibilización a enzimas de detergentes y látex (STSJ Madrid 13-4-1999 [AS 1999, 2532]), y asma por exposición a orina de visón (STSJ Cantabria 12-11-1991 [AS 1991, 6012]). También se han tratado casos de asma por sensibilidad al algodón y lana de oveja (STSJ Cataluña 21-4-1998 [AS 1998, 5575]), y afonía en una trabajadora alérgica a productos usados en la fabricación de medicamentos en un laboratorio farmacéutico (STSJ Cataluña 22-11-2004 [AS 2004, 3355]).

La silicosis, tanto si está asociada a tuberculosis pulmonar o no, es uno de los casos más representativos junto con el asma (STSJ Andalucía, Sevilla, 29-9-2000 [AS 2001, 475]).

Grupo 5. Enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados.

Se han incorporado novedades en la lista de enfermedades relacionadas con actividades que involucran sustancias de bajo peso molecular, como metales y sus sales, polvos de madera, productos farmacéuticos, sustancias químico-plásticas y aditivos. Estas sustancias pueden causar afecciones como rinoconjuntivitis, urticarias, angiodemas, alveolitis o neumonitis por hipersensibilidad, y síndrome de disfunción de la vía reactiva. También se ha incluido el antimonio y sus derivados y las actividades relacionadas. Además, se consideran ahora los agentes y sustancias de alto peso molecular (superiores a 1.000 daltons), tales como sustancias de origen vegetal, animal, microbiano y enzimático, así como las sustancias fotosensibilizantes exógenas en trabajos que impliquen contacto con ellas o exposición a luz²³.

Las dermatosis profesionales, que son bastante comunes, afectan a diversos sectores, siendo los más impactados la industria del metal y joyería, floristería, construcción, química farmacéutica y cosmética, la agricultura con exposición a pesticidas y el sector de la peluquería. Ejemplos de casos tratados en la jurisprudencia incluyen dermatitis de contacto por polvo de ranitidina en un técnico de mantenimiento (STSJ Cataluña 25-3-2004 [AS 2004, 2226]), dermatitis por níquel y cromo en un trabajador de baños electrolíticos (STSJ Cataluña 26-7-1999 [AS 1999, 6502]), y dermatitis por contacto con níquel y khatón (STSJ Cantabria 19-12-2000 [JUR 2001, 80166]).

También se han documentado casos como eccema de contacto alérgico por níquel y perfumes (STSJ País Vasco 19-3-1996 [AS 1996, 477] y STSJ Asturias 18-11-1994 [AS 1994, 4270]), lupus eritematoso por uso de láminas de polietileno (STSJ Galicia 30-6-1993 [AS 1993, 2946]), y dermatosis por manipulación de alimentos en conserva (STSJ Cantabria 21-5-2002 [AS 2002, 3760]). Otros casos incluyen dermatitis por

²³ J. LÓPEZ GANDÍA y J. AGUDO DIAZ, *Nueva Regulación*, cit., pág. 51, 2016

sensibilización al cromo, cobalto y caucho (STSJ Castilla-La Mancha 20-12-2000 [AS 2000, 4221]) y por colofones (STSJ Cantabria 19-11-2002 [JUR 2003, 81580]).

Grupo 6. Enfermedades causadas por agentes carcinogénicos.

Se ha creado un grupo específico para el cáncer relacionado con el trabajo, que anteriormente se clasificaba bajo enfermedades sistémicas. En el pasado, los carcinomas asociados con ciertos riesgos laborales (como amianto, vinilo, benceno, entre otros) se incluían de manera general. Ahora, estos factores están organizados en un solo grupo para mayor claridad. Algunas enfermedades listadas en el Anexo II de la Recomendación Europea se han trasladado al Anexo I del Real Decreto, como los cánceres pulmonares derivados de la exposición a hollín, alquitrán, asfalto, brea, antraceno y compuestos similares. También se han añadido nuevos factores de riesgo, como el polvo de madera dura, que puede causar neoplasias en la cavidad nasal.

Un caso notable es el de la asbestosis, causada por el contacto con amianto. Ejemplos de jurisprudencia incluyen mesotelioma maligno, como se resolvió en STSJ País Vasco (24-5-2005 [AS 2005, 1529]) y STSJ Aragón (27-1-2003 [JUR 2003, 45314]), así como cáncer de pulmón en STSJ Cataluña (26-1-2005 [JUR 2005, 83599]). En estos casos, se considera que la asbestosis, el cáncer de pulmón o bronquios, y el mesotelioma pueden ser calificados como enfermedades profesionales causadas por el amianto (STSJ Cantabria 12-3-2003 [JUR 2003, 199624]). Sin embargo, algunas salas judiciales han señalado que, para que se reconozca el cáncer broncogénico en células pequeñas o la enfermedad pulmonar obstructiva crónica como enfermedades profesionales derivadas del amianto, es necesario demostrar que el fallecimiento no se debió a otras causas distintas del uso del amianto y asbesto (STSJ Madrid 9-1-2006).

La lista del Anexo II

En el Anexo II se incluye una "lista complementaria" de enfermedades que se sospecha tienen un origen profesional y que podrían ser añadidas al Anexo I en el futuro. Algunas de las enfermedades que estaban en el Anexo II de la Recomendación Europea ya se han trasladado al Anexo I, como los nódulos en las cuerdas vocales, ciertos tipos de cáncer relacionados con la exposición a hollín, alquitrán, brea, entre otros, asma bronquial, y algunas afecciones broncopulmonares asociadas a metales específicos. Además, todo el

grupo 3, que abarca enfermedades causadas por agentes biológicos, también se ha incorporado al Anexo I.

Los grupos que se mantienen son los siguientes:

Grupo 1: enfermedades provocadas por agentes químicos que contempla una larga lista de agentes o sustancias. No así lógicamente las actividades en las que se da relación con el agente. Entre éstas hay que destacar enfermedades provocadas por la inhalación de polvo de nácar, utilización de ozono, provocadas por sustancias hormonales o caries dental debida al trabajo en industrias chocolateras, del azúcar y de la harina, alcoholes, glicoles, ésteres, éteres, cetonas, etc., no incluidos en el Anexo I, plata, selenio, cobre, zinc, manganeso, etc.

Grupo 2: enfermedades provocadas por agentes físicos:

- por vibraciones verticales repetitivas,
- por el frío.

Grupo 4: enfermedades provocadas por inhalación de sustancias no comprendidas en otros grupos:

- fibrosis pulmonares debidas a metales no incluidos,
- afecciones broncopulmonares debidas a fibras minerales,
- afecciones broncopulmonares debidas a fibras sintéticas,
- afecciones respiratorias, en concreto asma, causadas por sustancias irritativas no recogidas en el Anexo I.

Grupo 5: enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en otros grupos:

- Afecciones alérgicas y ortoérgicas no reconocidas en el Anexo I.

Grupo 6: enfermedades provocadas por agentes carcinogénicos

- cáncer de laringe producido por la inhalación de polvo de amianto,
- enfermedades provocadas por agentes carcinógenos no incorporadas en apartados anteriores con la calificación de C1 y C2 dada por el RD 1124/2000 de 16-7, sobre

protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Los daños derivados del trabajo se dividen en dos categorías principales: enfermedades y lesiones. Los estados suelen garantizar la protección de los trabajadores frente a las lesiones y enfermedades laborales, y de acuerdo con este principio, cuando se producen, se debe proporcionar una indemnización. Esta protección generalmente se desarrolla en paralelo con los sistemas de Seguridad Social y representa un costo que debe ser asumido por el empleador.

Con la introducción de este Real Decreto se implementó el sistema de transmisión telemática CEPROSS (Comunicación de Enfermedades Profesionales a la Seguridad Social) para simplificar la presentación de declaraciones. Sin embargo, el número de Enfermedades Profesionales declaradas continuó siendo bajo, salvo en algunas Comunidades específicas. Por ello, años después se creó PANOTRATSS (Patologías No Traumáticas de Origen Profesional Transmitidas a la Seguridad Social), cuya declaración es obligatoria para las Mutuas y la Entidad Gestora²⁴.

Para efectos legales e indemnizatorios, no todas las enfermedades causadas por el trabajo se consideran enfermedades profesionales. La clasificación de una enfermedad como profesional implica el reconocimiento de un estatus legal que otorga compensaciones al trabajador, impone responsabilidades al empleador y asegura la inclusión en caso de enfermedades no reconocidas.

La enfermedad profesional está regulada en el artículo 157 de la Ley General de la Seguridad Social.

En definitiva, para que se considere enfermedad profesional es necesario que sea por motivos de las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales y que proceda de una acción de sustancias o elementos especificados.

²⁴ Ministerio de Trabajo y Economía Social. Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de Enfermedades causadas o agravadas por el Trabajo (Panotratss). Informe anual 2014. Madrid, 2015. Seguridad Social. Enfermedades profesionales (CEPROSS).

No se han incluido en este grupo los riesgos psicosociales, a pesar de las peticiones al respecto. Por lo tanto, como hemos observado, estos riesgos podrán ser clasificados como enfermedades o accidentes laborales solo si se demuestra su relación con el trabajo.

4. ORIGEN DEL RECARGO DE PRESTACIONES

El recargo de prestaciones es una de las instituciones más antiguas de nuestro sistema de Seguridad Social, pues su origen proviene de la Ley de Accidentes de Trabajo, de 30 de enero de 1900, cuyo artículo 5.5 reconoció aquellas situaciones que daban lugar a su imposición y su importe²⁵.

Como se puede observar, en sus inicios el recargo consistía en un aumento de la responsabilidad del empleador, específicamente en un 50% adicional sobre la cantidad que correspondía al trabajador accidentado, siempre y cuando el daño hubiera ocurrido por la falta de los dispositivos de seguridad obligatorios. Además, en caso de que el operario falleciera, la indemnización podía ser destinada a sus beneficiarios²⁶.

El artículo 6.5 de La Ley de Accidentes de Trabajo de 1922 siguió aumentando la cuantía y además esta ley añadió que el recargo no podía ser materia de seguro²⁷.

²⁵ Artículo 5.5 de la Ley de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900.

“Las indemnizaciones establecidas en esta ley se incrementan en un 50% cuando el accidente ocurra en un centro de trabajo u obra donde las maquinas o equipos no tengan los dispositivos de seguridad necesarios.

A partir de ese momento se fueron dictando sucesivas normas en materia de accidentes de trabajo, una de las cuales fue el seguro obligatorio de accidentes, que no se introdujo hasta octubre de 1932 durante la Segunda República”.

²⁶ Comentaba Ossorio y Gallardo, a propósito de ello, que *“solo una exagerada tendencia moralizadora ha podido establecer distinción entre los hijos legítimos y los naturales, proporcionando únicamente a los primeros los beneficios de la ley [...]. Si el derecho civil, regulador, por punto general, de la vida de los ricos, no se asusta ni se extraña de que el hijo natural participe con los legítimos o disfrute por sí solo de una gran fortuna, ¿cómo esta ley, hecha para los pobres, priva a los hijos naturales de todo auxilio”.* OSSORIO Y GALLARDO, A., Accidentes de trabajo, Las Leyes, Madrid, 1902, pp. 33-34.

²⁷ Artículo 6.5 de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1922.

“Las indemnizaciones determinadas por esta ley se aumentarán en una mitad más de su cuantía cuando el accidente se produzca en un establecimiento u obra cuyas máquinas y artefactos carezcan de los aparatos de precaución”

“El riesgo de la indemnización especial a que se refiere esta disposición 5ª no puede ser materia de seguro. Si se probare que alguna entidad aseguradora lo asumía deberá ser apercibida y, caso de persistir se le retirará la autorización oficial”.

En relación con la calificación “indemnización especial” del artículo 6.5, era etiquetado como una sanción, pues adquiriría una característica propia de las sanciones al convertirlo en una responsabilidad personal e individual del infractor.

En 1956 el Texto Refundido de la Legislación de Accidentes de Trabajo añadió que la sanción se aplicaría cuando el accidente ocurriera en lugares de trabajo donde no se hubiesen cumplido las medidas de seguridad e higiene.

Sin embargo, la principal novedad que introducía el artículo 55 del Reglamento era la definición del recargo como una "sanción para el empleador", terminando así con la tendencia de considerarlo como "una indemnización especial". De este modo, 1956 marca un punto de inflexión en el debate jurídico, doctrinal y jurisprudencial sobre la naturaleza del recargo: si es sancionadora o indemnizatoria²⁸.

En los primeros años del sistema de Seguridad Social, la normativa sobre accidentes de trabajo se incorporó, manteniendo sus principios fundamentales, en una regulación más amplia y compleja. Así, las disposiciones sobre seguridad y salud laboral se integraron, con la Ley de Bases de 1963, primero en el Texto Articulado de la Ley de Bases de Seguridad Social de 1966 y, posteriormente, en el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social de 1974.

El artículo 147 de la Ley de Seguridad Social de 1966 regulaba el recargo, estableciendo que las "*indemnizaciones a tanto alzado, las pensiones vitalicias y las cantidades fijadas en el baremo de lesiones no invalidantes*" resultantes de un accidente o enfermedad profesional serían incrementadas "de un 30% a un 50% según la gravedad de la falta".

Esto se aplicaba siempre que el daño ocurriera *en "máquinas, artefactos, instalaciones o lugares de trabajo que carecieran de los dispositivos de seguridad reglamentarios, que los tuvieran inutilizados o en mal estado, o en los que no se hubieran seguido las medidas generales o específicas de seguridad e higiene, o las condiciones básicas de salubridad*

²⁸ Artículo 55 del Texto refundido de la legislación de accidentes de trabajo de 1956

"Este recargo, a costa del patrono, se considerará como una sanción para el mismo y queda prohibido bajo pena de nulidad su seguro".

o adecuación al trabajo". De este artículo, que puede considerarse el inicio de la modernización del recargo, se destacan los siguientes puntos:

1. Introdujo por primera vez el término "recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional".
2. Excluía las prestaciones por Incapacidad Laboral Transitoria, pero consideraba susceptibles de incremento las pensiones vitalicias, las indemnizaciones a tanto alzado y las cantidades fijadas en el baremo de lesiones permanentes no invalidantes.
3. Introdujo el intervalo de "un 30% a un 50%" y la gravedad de la falta como único criterio para determinar el recargo. Hasta ese momento, el recargo se calculaba como un incremento fijo del 50%. Desde entonces, se estableció un rango con un mínimo y un máximo, dentro del cual la cuantía específica debía ser determinada por un órgano decisor. Inicialmente, la tarea de especificar el porcentaje recayó en las Comisiones Técnicas Calificadoras, en función de la gravedad de la falta.
4. La responsabilidad de pagar el recargo recayó personalmente sobre la empresa infractora, siendo "nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que intentara cubrir, compensar o transmitir dicha responsabilidad". También se mantuvo como una forma de responsabilidad "independiente y compatible con otras de cualquier tipo, incluidas las de carácter penal", que pudieran surgir de su incumplimiento.
5. La figura dejó de ser calificada explícitamente como sanción en esta y en las leyes de Seguridad Social posteriores, dejando la cuestión abierta a interpretación. A pesar de ello, la doctrina continuaba considerándola una medida sancionadora.

El siguiente paso en la evolución del recargo de prestaciones, en este recorrido histórico, es la Ley General de Seguridad Social de 1974. Su artículo 93 se basó en la refundición del artículo 147 de la Ley de Seguridad Social de 1966 y del artículo 15 de la Ley sobre Financiación y Perfeccionamiento de la Acción Protectora del Régimen General de la Seguridad Social y del artículo 24 del Decreto 1646/1972. De esta combinación surgió la normativa más detallada sobre el recargo de prestaciones, la cual se organizaba en cuatro secciones:

1. El primer apartado ampliaba el alcance del recargo a "*todas las prestaciones económicas*" derivadas de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando el daño fuera causado por "máquinas, artefactos o instalaciones, centros o

lugares de trabajo que carecieran de los dispositivos de seguridad reglamentarios, que los tuvieran inutilizados o en mal estado, o cuando no se hubieran seguido las medidas generales o específicas de seguridad e higiene, así como las condiciones básicas de salubridad o adecuación personal al trabajo, teniendo en cuenta sus características y las condiciones del trabajador, como edad y sexo". En estos casos, las prestaciones de Seguridad Social se incrementaban entre un 30% y un 50%, dependiendo de la gravedad de la falta.

2. El pago del recargo seguía siendo responsabilidad directa del empresario infractor, no pudiendo ser cubierto por una prima de seguros. Además, cualquier contrato o acuerdo que intentara eximir, compensar o transmitir esta responsabilidad era nulo de pleno derecho.
3. El tercer apartado señalaba que esta forma de responsabilidad era compatible e independiente de "todas las demás responsabilidades, incluidas las penales, que pudieran derivarse de la infracción".
4. El cuarto y último apartado asignaba a la administración la tarea de determinar si correspondía aplicar el recargo y establecer su porcentaje de incremento.

Este artículo fue fundamental para definir la figura del recargo con las características que aún se conocen hoy. De hecho, el actual artículo 164 de la Ley General de Seguridad Social reproduce en gran medida el texto de este artículo, así como el de la Ley General de Seguridad Social de 1994, aunque ha eliminado el apartado 4, que fue derogado por la Disposición Final 1.a del RD 2609/1982. En la actualidad, la Dirección Provincial del INSS es la encargada de determinar la aplicabilidad y la cuantía del recargo de prestaciones²⁹.

²⁹ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

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

2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor 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."

3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción".

Como se ha observado, esta figura ha evolucionado cambiando su estructura y, en algunos casos, su naturaleza jurídica, para ajustarse a los tiempos y asegurar su continuidad en el sistema. Ha superado la antigua doctrina basada en la culpabilidad y ha facilitado la integración del riesgo profesional en un enfoque más socializado.

Como hemos analizado, el recargo de prestaciones surgió como una herramienta dentro del sistema de Seguridad Social para garantizar una mayor protección a los trabajadores afectados por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Su origen se remonta a mediados del siglo XX, cuando los sistemas de seguridad social en Europa empezaron a adoptar medidas más rigurosas para asegurar que las condiciones de trabajo no solo fuesen seguras, sino que también, en caso de incumplimiento de las normativas de seguridad, hubiera consecuencias económicas adicionales para los empleadores.

Inicialmente, el recargo se concebía como una forma de indemnización adicional para los trabajadores afectados, pero con el tiempo su naturaleza y aplicación se han transformado significativamente. En sus primeras etapas, el recargo se aplicaba de manera más rígida y menos flexible, pero se fue adaptando para reflejar de manera más precisa la gravedad de las infracciones y el riesgo asociado a los accidentes y enfermedades laborales. La evolución normativa del recargo ha estado marcada por una constante adaptación a las nuevas realidades del entorno laboral y las expectativas de justicia y equidad para los trabajadores.

5. CARACTERÍSTICAS DEL RECARGO

El recargo de las prestaciones es parte del Derecho Laboral se basa en tomar medidas necesarias para prevenir accidentes y tener consecuencias adversas para quienes no siguen las normas, por lo que estas tienen una doble función, preventiva y disuasoria e indemnizatoria de los daños causados al trabajador lesionado.

El objeto de del recargo por faltas de medidas de seguridad y salud es incrementar las prestaciones económicas que se deriven de un accidente de trabajo o enfermedad profesional a favor del trabajador accidentado o de sus derechohabientes, en caso de

muerte, en el porcentaje que se determine con motivo del incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

Este recargo viene regulado en el art. 164 LGSS, configurándose como una responsabilidad específica que se manifiesta en un incremento de porcentaje de *todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional que varía desde el 30 al 50 %, cuando la lesión se produce por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de medios de protección, estén inutilizados o en malas condiciones o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, según características, edad, sexo y demás condiciones del trabajador.*

Pues el porcentaje varía según la gravedad de la falta en cuanto a la lesión ya sea por falta de medios de protección, en los equipos de trabajo, cuando no se han seguido las medidas de prevención de riesgos laborales entre otras.

Este recargo recaerá directamente sobre el empresario que inflige las medidas de protección³⁰.

El recargo no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrir dicha responsabilidad, compensarla o transmitirla pues se calificará como inválido.

La responsabilidad es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que pudieran derivarse de la infracción³¹.

Los requisitos que se deben dar para que surja el recargo (artículo 164 LGSS) son: que se haya producido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, que el empleador infrinja alguna norma de prevención de riesgos laborales ya sea por acción o por

³⁰ Artículo 164 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

“La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor 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”.

³¹ Artículo 164 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre

“La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción”.

negligencia o que exista una relación causal entre un resultado negativo de los empleados y el incumplimiento corporativo. (Se exceptúan las situaciones de causa mayor).

Pueden derivarse de una prestación de la Seguridad Social, la cual puede ser:

- Temporal (incapacidad temporal, lesiones permanentes no invalidantes, incapacidad permanente parcial...)
- Permanente: incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

El recargo de las prestaciones puede ser reconocido por la Inspección de trabajo (de oficio) o puede solicitar el recargo la víctima accidentada ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social para que se investigue los hechos y circunstancias y la causa de esta.

El plazo de prescripción del recargo de prestaciones es de cinco años desde el conocimiento de la última prestación reconocida. Una vez presentado el escrito, el plazo máximo para resolver el expediente de recargo por parte del INSS es de 135 días hábiles para estimar o desestimar éste.

En caso de que se le desestime, el propio trabajador tiene un plazo de 30 días para reclamar, de esta forma el Instituto Nacional de la Seguridad Social tiene 45 días para dictar una resolución.

En caso de que transcurra dicho plazo sin que exista una resolución expresa, el trabajador podrá iniciar las reclamaciones judiciales oportunas ante el juzgado, ya que se entenderá el silencio administrativo como la denegación del derecho al recargo de prestaciones.

Un punto muy importante que abordar en el recargo de prestaciones por faltas de medida de seguridad es la relación con el artículo 53.1 de la Ley General de la Seguridad Social³².

En cuanto a las prestaciones económicas ya reconocidas, si se vieses afectadas debido a solicitudes de revisión, cualquier cambio en el importe que se reciba se aplicará con retroactividad máxima de tres meses desde la fecha en que se presentó la solicitud.

³² Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

El reconocimiento de tales prestaciones prescribe, como dijimos, a los 5 años desde la fecha del hecho causante, sin perjuicio de que los efectos de tal reconocimiento se produzcan a partir de los 3 meses anteriores a la solicitud del interesado.

También es importante destacar en este punto el principio de tipicidad y el principio “non bis in ídem”. Las infracciones y sanciones administrativas están definidas en el Real Decreto Legislativo 5/2000 (LISOS)³³, solo pueden imponer faltas tipificadas y se aplican siempre al hecho sancionado. Sin embargo, no solo es necesario que se haya producido una sanción sino también que se haya producido un daño corporal y que ese daño sea causante de una de las prestaciones del sistema que se recarga. Es decir, si no hay lesión física, no se impondrá el recargo.

En cuanto al principio “non bis in ídem”, se refiere a que aquellos hechos que han sido sancionados no pueden ser sancionados de nuevo³⁴. Sin embargo, esa sanción penal o administrativa no impide que se reconozca un recargo en las prestaciones porque la responsabilidad asociada al recargo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que pueden derivarse de la infracción³⁵.

Esto significa que las responsabilidades por recargo son distintas de las penales y de las administrativas. Por ello es posible imponer un recargo de prestaciones incluso su ya se han interpuesto otras sanciones penales o administrativas, o incluso se estas sanciones no se han resultado o han prescrito.

Para añadir una importante matización, a la hora de definir el ámbito de protección contra los riesgos psicosociales, el Tribunal Constitucional vincula la actividad preventiva de la empresa con el respeto a los derechos fundamentales, como el derecho a la vida e integridad física. En este sentido, para los riesgos psicosociales, la responsabilidad empresarial no se limita solo a evitar conductas que atenten directamente contra los derechos de los trabajadores: basta con demostrar que existe un riesgo significativo de que pueda ocurrir una lesión.

³³ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

³⁴ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

³⁵ Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Entre otras sentencia, destacamos la del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 25 de enero de 2012³⁶ porque fue de las primeras en declarar procedente el recargo de prestaciones en casos de acoso laboral. Se impuso el recargo máximo (50%) por un suicidio declarado como contingencia profesional pues la causalidad con su enfermedad depresiva fue plenamente acreditada, ya que el empresario tuvo un trato muy desfavorable incluyendo degradación de funciones y descalificaciones constantes.

En este nuevo contexto, los riesgos psicosociales se consideran riesgos profesionales y, por tanto, deben incluirse en el sistema preventivo de la empresa, al igual que los demás riesgos mencionados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). El empresario, incluidas las Administraciones Públicas con respecto a su personal, está obligado a evaluar y prevenir estos riesgos según lo establecido en el artículo 14 de la LPRL.

En caso de denuncias de actitudes hostiles hacia los trabajadores, la empresa no debe simplemente abrir un expediente administrativo, sino evaluar los riesgos psicosociales y adoptar las medidas preventivas organizativas necesarias para eliminar, reducir o mitigar estos riesgos en el lugar de trabajo y si la empresa no actúa de esta manera, se aplicará un recargo de prestaciones.

6. NATURALEZA JURÍDICA DEL RECARGO

La naturaleza jurídica del recargo de prestaciones ha sido objeto de debate a lo largo de su historia. Originalmente considerado una forma de indemnización especial, su naturaleza ha evolucionado para ser vista predominantemente como una sanción. Esto se debe a que el recargo no solo busca compensar al trabajador por el daño sufrido, sino también imponer una sanción económica al empleador que ha incumplido las normas de seguridad y salud.

³⁶ STSJ Galicia 25 de enero de 2012. RJ 2040/2008

El recargo se ha integrado en el Sistema de seguridad social como una medida disuasoria para fomentar el cumplimiento de las normativas de prevención de riesgos laborales. La función sancionadora del recargo subraya la responsabilidad del empleador en mantener un entorno de trabajo seguro y saludable, y busca asegurar que las violaciones de las normas se reflejen en un costo económico significativo.

6.1 CARÁCTER SANCIONADOR

Por un lado, tiene un claro componente sancionador hacia el empresario que infringe la obligación de cumplimiento de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, pues es una responsabilidad que tiene que asumir.

Esta responsabilidad que impone el INSS (Entidad Gestora de las prestaciones de la Seguridad Social) ya está establecida en la prestación de la Seguridad Social.

Existen numerosas sentencias que amparan esta visión sancionadora, como la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de marzo de 1993³⁷.

En este caso, se evidenciaba una contradicción esencial en el recurso de casación para la unificación de doctrina, ya que la sentencia impugnada establecía que el INSS era responsable subsidiario del recargo por falta de medidas de seguridad, mientras que otras sentencias similares niegan esta posibilidad. Se sostiene que la interpretación del artículo 93-2 del Texto Refundido de la Ley de Seguridad Social de 1974, que asignaba la responsabilidad del recargo exclusivamente al empresario infractor y prohíbe asegurar esta responsabilidad, había sido errónea. Este principio no permite que el recargo sea transferido o asegurado por el empresario. Además, se argumenta que el recargo tiene un carácter sancionador, lo que excluye su cobertura por el sistema de Seguridad Social y confirma que la responsabilidad recae únicamente en la empresa infractora. Finalmente,

³⁷ STS, 8 de marzo de 1993 RJ 2793/89

“El recargo por falta de medidas de seguridad tiene un carácter sancionador que hace intransferible la correspondiente responsabilidad por actuación culpable. No se trata, por tanto, de una forma o modalidad de prestación de la Seguridad Social que justifique su asunción por la Entidad Gestora correspondiente. Es, por el contrario, una pena o sanción que se añade a una propia prestación, previamente, establecida y cuya imputación solo es atribuible, en forma exclusiva, a la empresa incumplidora de sus deberes en materia de seguridad e higiene en el trabajo”.

la sentencia en cuestión contradice la doctrina correcta, infringe la ley y afecta la uniformidad jurídica, por lo que debe ser anulada y confirmada la sentencia de instancia.

Así como también la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 21 de febrero de 2002³⁸.

Ambas sentencias consideran el recargo de prestaciones como una medida sancionadora, con carácter punitivo y un objeto de interpretación restrictiva.

El demandante sufrió un accidente de trabajo mientras laboraba para la empresa demandada, resultando en una incapacidad permanente total y el derecho a una pensión vitalicia. El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) consideró a la empresa responsable de un recargo del 40% en las prestaciones económicas por falta de medidas de seguridad, cantidad que la empresa pagó junto con una multa. El trabajador, que ya había recibido una compensación por seguro, demandó a la empresa por una indemnización adicional, pero el Juzgado desestimó la demanda, considerando que lo recibido ya era suficiente. Por ello se exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista una contradicción entre la sentencia que se impugna y otra que proceda de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo al tratarse de “hechos, fundamentos, y pretensiones sustancialmente iguales” (non bis in ídem).

El recurrente alega contradicción con otra sentencia que excluyó la compensación de indemnizaciones por recargo de prestaciones, y solicita que se le conceda la diferencia. La Sala, al revisar el caso, confirma que el recargo es una sanción separada y no debe deducirse de la indemnización por daños y perjuicios. Así, se decide que la indemnización debe ajustarse a los límites razonables, excluyendo lo ya percibido por seguro, y confirma que el importe total de la indemnización se eleva a 3.777.290 pesetas, sin considerar intereses adicionales.

³⁸ STS, 21 de febrero de 2002. RJ 4583/1997

“El recargo es una pena o sanción que se añade a una propia prestación, previamente establecida y cuya imputación solo es atribuible, en forma exclusiva, a la empresa incumplidora de sus deberes en materia de seguridad e higiene en el trabajo”.

6.2 CARÁCTER INDEMNIZATORIO

Otros criterios le conceden una naturaleza indemnizatoria. Se enfoca en la compensación y sostiene que su propósito es reparar el daño, remunerando a quienes no debieron sufrir un accidente de trabajo o una enfermedad profesional si se hubieran aplicado correctamente los medios de prevención exigidos. Además, destaca que el trabajador accidentado o sus beneficiarios son los destinatarios del recargo.

La postura que considera el recargo de prestaciones como indemnizatorio sostiene que su propósito principal es la compensación. Los argumentos a favor de esta visión incluyen el hecho de que su objetivo es reparar a aquellos que no deberían haber sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional si se hubieran aplicado adecuadamente las medidas preventivas. Además, el recargo está destinado a los trabajadores accidentados o sus familiares directos

Esto significa que el importe del recargo no debe deducirse de la indemnización por daños y perjuicios.

Tal vertiente considera más importante que el trabajador sea indemnizado por el daño causado por el incumplimiento de las obligaciones por parte del empleador (carácter “sui generis”) en el que prima la naturaleza prestacional o indemnizatoria atendiendo a la finalidad perseguida, cual es el compensar al trabajador un daño más allá de los principios tasados de responsabilidad en el régimen general de prestaciones de accidentes de trabajo, y los destinatarios de esta.

Un ejemplo en el que se ve claramente tal naturaleza es la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de octubre de 2007³⁹.

6.3 CARÁCTER MIXTO

La jurisprudencia ha mantenido también que el recargo de prestaciones no es estrictamente una sanción, ni una indemnización, sino que el recargo tiene una naturaleza dual/mixta.

³⁹ STS, 13 de octubre de 2007. RJ 2812/2006

En esta postura intermedia, el recargo es calificado como una sanción compleja y unitaria que tiene un carácter indemnizatorio, compensando el perjuicio causado por el daño laboral, como un carácter sancionador.

Como, por ejemplo, podemos observar en la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 14 de febrero de 2001⁴⁰.

Pues este recurso de casación se centraba en determinar si el derecho de los beneficiarios a un "recargo" o aumento de las prestaciones de la Seguridad Social, previsto en el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) para accidentes laborales con infracción de normas de seguridad, se pierde si la autoridad laboral no resuelve el procedimiento en el plazo estipulado.

El caso trata sobre la viuda de un trabajador fallecido en un accidente laboral, a quien se le reconoció este recargo. El procedimiento se inició en 1997 pero se suspendió en 1998 debido a un proceso penal relacionado. Finalmente, se resolvió en 2004, años después de la conclusión del proceso penal.

El Tribunal Supremo ha determinado que la suspensión del procedimiento no debe anular el derecho al recargo, incluso si el plazo para resolver se ha agotado. Esto se debe a que el recargo tiene un carácter indemnizatorio y no debe considerarse como una sanción administrativa ordinaria. Se trata de una indemnización con una función tanto disuasoria como punitiva, destinada al perjudicado, lo que la diferencia de una multa administrativa cuyo importe se destina al Tesoro público.

Finalmente, se devuelve el caso al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana para que resuelva sobre la procedencia del recargo.

El recurso de casación planteaba si el recargo por falta de medidas de seguridad en un accidente laboral debía descontarse de la indemnización. Un trabajador de AUGESCON,

⁴⁰ STS, 14 de febrero de 2001. RJ 130/2000

“El recargo ostenta un carácter sancionador y, por ende, el precepto legal regulador de este aumento porcentual ha de ser interpretado restrictivamente, por lo que, partiendo de aquella naturaleza, se ha declarado que, como regla, no se aplica el recargo a las mejoras voluntarias de la acción protectora, pues aunque estén incluidas en el área protectora de la Seguridad Social y participen de los caracteres que ostentan las prestaciones propias de esta no supone que les sean de aplicación todas las disposiciones reguladoras de las prestaciones propias e imperativas de la Seguridad Social” .

S.L. falleció en un accidente laboral y la empresa fue sancionada con un recargo del 50% en las prestaciones de la Seguridad Social. La sentencia inicial concedió una indemnización de 6.731.814 pesetas, considerando el recargo como parte de la compensación. Sin embargo, el TSJ de Asturias aumentó la indemnización a 15.000.000 pesetas, declarando que el recargo es sancionador e independiente de la indemnización. La aseguradora apeló, pero el recurso fue desestimado. La sentencia estableció que el recargo no debe compensar la indemnización y que su finalidad es sancionar a la empresa y no compensar directamente al trabajador, además de ser independiente de otras indemnizaciones por daños y perjuicios.

En definitiva, se trata de un híbrido cuya finalidad es reducir el número de siniestros laborales con doble perspectiva, desde el empresario infractor una responsabilidad punitivo-represivo y desde la perspectiva del trabajador accidentado una perspectiva reparadora-indemnizatoria.

7. SUJETOS RESPONSABLES

Anteriormente se ha mencionado que según el artículo 164.2 de la Ley General de la Seguridad Social⁴¹ se atribuye la responsabilidad del pago del recargo directamente al empresario infractor.

En cuanto a la diferencia entre empleador, empresario y empresario infractor podemos encontrar tales diferencias en las distintas leyes.

Respecto al concepto de empleador se regula en el artículo 1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre ⁴².

⁴¹ Artículo 164.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

“La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor 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.”

⁴² Artículo 1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre

“Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”.

El concepto de empresario se puede encontrar en el artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias⁴³.

En relación con el empresario infractor, se puede atender en el artículo 2 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Pues son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las siguientes acciones u omisiones tipificadas como infracción⁴⁴.

⁴³ Artículo 4 del Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre.

“A efectos de lo dispuesto en esta norma, se considera empresario a toda persona física o jurídica, ya sea privada o pública, que actúe directamente o a través de otra persona en su nombre o siguiendo sus instrucciones, con un propósito relacionado con su actividad comercial, empresarial, oficio o profesión”.

⁴⁴ Artículo 2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto:

1. El empresario en la relación laboral.
2. Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las entidades de formación o aquellas que asuman la organización de las acciones de formación profesional para el empleo programada por las empresas, de forma individual o en agrupación de empresas y los solicitantes y beneficiarios de las ayudas y subvenciones públicas de formación profesional para el empleo, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social.
3. Los empresarios, los trabajadores, los solicitantes de ayudas y subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional para el empleo.
4. Los transportistas, agentes consignatarios, representantes, trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas que intervengan en movimientos migratorios.
5. Los empresarios y trabajadores por cuenta propia respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros.
6. Las cooperativas con respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo, conforme a la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas.
7. Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica y en la de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.
8. Los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.
9. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia.
10. Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria situadas en territorio español, respecto de los derechos de información y consulta de los trabajadores en los términos establecidos en su legislación específica.

7.1 CONTRATAS Y SUBCONTRATAS

No obstante, aunque la responsabilidad se asigna al empresario infractor, existen situaciones en las que el trabajador puede no percibir el recargo por faltas de medidas de seguridad por distintos motivos. Por ejemplo, a causa de insolvencia de la empresa, de forma que puede quedar completamente desamparado. Por ello, existen supuestos especiales en los que existen varios empresarios involucrados o supuestos en que los actos de terceros en relación con el trabajo son los responsables ratificados en artículo 156.5.b de la Ley General de la Seguridad Social.⁴⁵ En estos casos puede haber discrepancias sobre quién debe pagar el recargo o si el recargo es aplicable.

Además de lo establecido en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, esta materia también está regulada en el artículo 168.1 de la Ley General de la Seguridad Social⁴⁶, en cuanto a los contratos y subcontratas de obras y servicios relacionados con la actividad principal del empresario contratante. Si un empresario es declarado responsable, total o parcial, del pago de una prestación y esa obra o industria ha sido contratada, entonces el dueño de esa obra o industria será responsable de las obligaciones del empresario si este no puede pagar porque fuese declarado insolvente.

11. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa reguladora del desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las obligaciones establecidas en dicha normativa.

12. Las sociedades europeas y las sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España, las sociedades, entidades jurídicas y, en su caso, las personas físicas domiciliadas en España que participen directamente en la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea, así como las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo situados en España de las sociedades europeas y de las sociedades cooperativas europeas y de sus empresas filiales y de las sociedades y entidades jurídicas participantes, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren domiciliadas, respecto de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, en los términos establecidos en su legislación específica.

13. Las empresas de inserción, respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.

14. Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción y de creación de empleo de personas con discapacidad, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

⁴⁵ Artículo 156.5b del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.

⁴⁶Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Las contratas y subcontratas también podemos encontrarlas reguladas en el artículo 24.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales⁴⁷, el cual expresa que aquellas empresas que contraten o subcontraten para llevar a cabo obras o servicios relacionados con su propia actividad y que se realicen en sus propios centros de trabajo deberán supervisar que esos contratistas y subcontratistas cumplan con la normativa de prevención de riesgos laborales.

Antiguamente en los casos de contratas y subcontratas no cabía la posibilidad de trasladar la responsabilidad a la empresa principal. Pero a partir de la sentencia de 18 de abril de 1992 del Tribunal Supremo⁴⁸, se reconoce ésta. En los casos de contrataciones y subcontrataciones de obras y servicios, aunque los empleados de la empresa contratista o subcontratista mantienen su relación laboral solamente con esa empresa, frecuentemente trabajan bajo la vigilancia y supervisión de la empresa principal. Además, suelen realizar la actividad laboral en el lugar de trabajo de la empresa principal. Esto crea una situación compleja en la que interactúan los empleados del contratista, el contratista y la empresa principal.

En esa sentencia referida, el esposo de la demandante murió el 25 de octubre de 1984 mientras trabajaba para la empresa de don J. en la reparación de líneas eléctricas de FECSA. El accidente ocurrió cuando el poste en el que estaba subido se rompió, causando su caída y fallecimiento. El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) determinó falta de medidas de seguridad e impuso un recargo del 30% a FECSA y a la empresa de Jon.

FECSA y d. Jon demandaron para eximirse de responsabilidad, mientras que doña B., la esposa, pidió que el recargo se incrementara al 50%. El Juzgado de lo Social de Barcelona absolvió a FECSA y a J. manteniendo el recargo solo contra FECSA. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirmó la absolución de FECSA pero también absolvió a D. Jon, generando contradicción con otras sentencias similares.

El recurso de casación presentado por doña Begoña cuestiona esta resolución, argumentando que las empresas deben ser responsables solidarias del recargo. El Tribunal

⁴⁷ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

⁴⁸ STS, 18 de abril de 1992. RJ 2576/1990

Supremo concluyó que ambas empresas, FECSA y D. J., deben ser responsables solidarias del recargo del 30% por falta de medidas de seguridad, manteniendo la resolución del INSS y desestimando las demandas de las empresas.

Es posible que en una actuación incorrecta de la empresa principal cause daños o perjuicios a un empleado de la empresa contratista e incluso que sea la causa de un accidente de trabajo. Por lo tanto, en estos casos aplicar el concepto de “empresario infractor” es un tanto confuso surgiendo la duda de si la responsabilidad recae únicamente en el empresario directo, en el empresario principal o en ambos.

Lo que viene a decir en si esta sentencia es que no es correcto excluir a la empresa principal de toda responsabilidad, por lo que a partir de esta sentencia se comenzó a interiorizar la responsabilidad solidaria de la empresa principal y contratista o subcontratista.

7.2 SUCESIÓN DE EMPRESAS

El caso de sucesión de empresas se encuentra regulada en el artículo 168.2 de la Ley General de la Seguridad Social⁴⁹.

Cuando se transfiere la propiedad de un negocio, industria o explotación, el nuevo propietario responderá solidariamente con el anterior propietario, así como sus herederos, del pago de las obligaciones.

Además, el artículo 44.1 del Estatuto de Trabajadores⁵⁰ expresa que, cuando una empresa o centro de trabajo cambia de dueño, este cambio no pone fin a la relación laboral ya

⁴⁹ Artículo 168.2 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

“En los casos de sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión. La misma responsabilidad se establece entre el empresario cedente y cesionario en los casos de cesión temporal de mano de obra, aunque sea a título amistoso o no lucrativo, sin perjuicio de lo establecido en el art. 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Reglamentariamente se regulará la expedición de certificados por la Administración de la Seguridad Social que impliquen garantía de no responsabilidad para los adquirentes”.

⁵⁰ Artículo 44.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

“El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en

existente, pues el nuevo dueño asume los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior dueño. Además, el nuevo propietario deberá cumplir con las obligaciones de protección social que el dueño anterior hubiera adquirido.

A pesar de que en ambas normas se establece de forma clara que el nuevo empresario queda subrogado en las obligaciones laborales y de Seguridad Social, en el caso del pago de los recargos de prestaciones no sucede así.

Es relevante la sentencia del Tribunal Supremo (sala de lo Social) de 23 de marzo de 2015⁵¹. La empresa Uralita, SA demandó para anular una resolución administrativa del 12 de enero de 2012, que imponía un recargo del 50% en las prestaciones, debido a la enfermedad profesional que causó la muerte de Don I.. Esta resolución responsabilizaba a Uralita por incumplimientos de seguridad durante el trabajo en Rocalla, SA, empresa absorbida por Uralita. Uralita solicitó reducir el recargo al 30% o retrotraer su efecto a tres meses antes de la solicitud. El Juzgado de lo Social número 22 de Barcelona rechazó esta demanda el 11 de octubre de 2013, y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirmó la decisión el 26 de marzo de 2014, salvo en cuanto a la retroacción de efectos.

Uralita argumentó en su recurso de casación que la responsabilidad por el recargo no debía transmitirse en casos de sucesión empresarial, citando una sentencia del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2011. Sin embargo, el Tribunal Supremo reconsideró su postura y, apoyado por una sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea del 5 de marzo de 2015, decidió que la responsabilidad por el recargo sí se transmite a la empresa absorbente. Esta interpretación se basa en el artículo 127.2 de la LGSS, que establece la responsabilidad solidaria del adquirente por prestaciones causadas antes de la sucesión.

En conclusión, el Tribunal Supremo desestimó el recurso de Uralita, confirmando que es responsable del recargo de prestaciones por los incumplimientos de seguridad de Rocalla, SA. La sentencia también detalla que Uralita había adquirido el control de Rocalla en

los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente”.

⁵¹ STS, 23 de marzo de 2015. RJ 257/2014

1982 y fue responsable de los problemas derivados del uso de amianto, confirmando la responsabilidad y manteniendo el recargo, además de imponer las costas a Uralita.

La intención de la doctrina, como resulta evidente entonces, es asegurar que las obligaciones relacionadas con la protección de los trabajadores se mantengan vigentes, incluso si la empresa cambia de propietario.

Es trascendente, integrando dicha carencia, la sentencia del Tribunal Supremo de la 4ª sala de lo Social de 13 de octubre de 2015⁵². En esta sentencia el legislador establece que el recargo de prestaciones por faltas de medida de seguridad se transmite a la empresa sucesora, aunque el trabajador o trabajadora no haya ejercido su actividad laboral en la empresa sucesora.

Pues el trabajador, que había estado expuesto al amianto en la empresa «A» hasta diciembre de 1988, solicitó prestaciones por incapacidad permanente. La empresa «A» fue sucedida por la empresa «B» en 1993. El trabajador falleció en 2004 debido a una enfermedad profesional derivada del amianto. En junio de 2011, el INSS impuso un recargo del 50% sobre las prestaciones a la empresa «B» por incumplimientos de medidas de seguridad de la empresa anterior.

La empresa «B» impugnó el recargo, alegando que nunca prestó servicios allí el trabajador fallecido y cuestionando la transmisibilidad del recargo, argumentando que es de naturaleza sancionadora. El Juzgado de lo Social de Barcelona desestimó la demanda en noviembre de 2013, y el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña confirmó la decisión en abril de 2014, respaldando la transmisibilidad del recargo para evitar la elusión de responsabilidades.

La empresa «B» presentó un recurso de casación, argumentando que la sentencia contradecía la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en 2011, que excluía la transmisión de responsabilidades en casos similares. Sin embargo, el Tribunal Supremo, tras revisar su doctrina a la luz de la jurisprudencia comunitaria, concluyó que el recargo sí es transmisible. La sentencia de 5 de marzo de 2015 del Tribunal de Justicia de la Unión

⁵² STS 13 de octubre de 2015. RJ 144/2015

Europea obligó a esta revisión, confirmando que, en ausencia de una normativa específica que excluya la transmisión del recargo, se debía aplicar el artículo 127.2 de la LGSS, que establecía la responsabilidad solidaria del adquirente por prestaciones causadas antes de la sucesión, interpretando "causadas" de manera que incluya las prestaciones generadas por enfermedades profesionales con manifestación tardía.

En definitiva, esta sentencia demuestra que una vez se hay constatado ese incumplimiento de las medidas de prevención, aunque la sucesión se hubiese producido con anterioridad ,procede reconocimiento de la prestación del recargo.

7.3 EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Según el artículo 16.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio⁵³, que regula las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), la empresa que contrata a trabajadores a través de una ETT es responsable de pagar el recargo de prestaciones en los siguientes supuestos:

- Si el accidente de trabajo o enfermedad profesional ocurre en su centro de trabajo
- Si el accidente de trabajo o enfermedad profesional es resultado de la falta de medias de seguridad e higiene
- Mientras esté vigente el contrato de puesta a disposición del trabajador

Sin embargo, si la ETT no ha cumplido con sus obligaciones de formación y vigilancia de la salud del trabajador y esto causa el daño, entonces la ETT será la responsable directa de pagar el recargo, ya que se considera que ha sido la infractora. Pues estos trabajadores de la ETT tienen los mismos derechos que los demás trabajadores y disfrutaran de los mismos mecanismos de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Además, la ETT es la que tiene que adoptar las medidas necesarias para que los trabajadores reciban la información sobre los riesgos laborales que pueden encontrarse en

⁵³Artículo 16.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

“La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene”.

su actividad laboral como bien expresa el artículo 28.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales⁵⁴. Por lo tanto, los trabajadores tienen que recibir la suficiente información en materia de formación y vigilancia de la salud.

Finalmente, procede declarar responsable de la ETT cuando incumpla dichas obligaciones en materia de formación y vigilancia y esa falta de formación fuese causa del accidente, como así bien expresa el artículo 12 de la Ley 14/1994, de 1 de junio⁵⁵.

Como bien matiza en este sentido, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León de 23 de septiembre⁵⁶, existe una problemática en la que está envuelta una empresa usuaria y una empresa de trabajo temporal cuando ninguna contempló los riesgos que pudo haber sufrido los trabajadores y como era predecible desembocó en un accidente de un trabajador justificador del recargo de prestaciones por faltas de medidas de seguridad. Existe responsabilidad solidaria entre ambas empresas, lo que supone que la ETT también sea condenada al pago del recargo de prestaciones.

La representación de la empresa recurrió la sentencia de Instancia basada en varios motivos de Suplicación. Primero, solicita la nulidad de actuaciones, al argumentar que la sentencia vulnera el artículo 218 de la LEC por no ser congruente con las demandas, ya que no se abordó la alegación sobre la responsabilidad de Adecco. Asegura que Adecco no proporcionó una evaluación de riesgos adecuada, aunque esta afirmación contradice el hecho de que el Juez ya valoró la responsabilidad de Adecco y la desestimó. La incongruencia alegada no existe porque la sentencia respondió a la petición, aunque no a favor de la recurrente.

⁵⁴ Artículo 28.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

“El empresario adoptará las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores a que se refiere el apartado anterior reciban información acerca de los riesgos a los que vayan a estar expuestos, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los mismos.

Dichos trabajadores recibirán, en todo caso, una formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vayan a estar expuestos”.

⁵⁵ Artículo 12 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

“Corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria”.

⁵⁶ STSJ de 23 de septiembre de 2010. RJ 541/2010

En cuanto a la nulidad de actuaciones, la representación sostiene que se ha violado el derecho a una resolución motivada. Sin embargo, el Juez sí dio razones basadas en el acta de Inspección de Trabajo, y si la parte recurrente no está de acuerdo, debía recurrir según el artículo 191 b y c de la LPL, no pidiendo nulidad.

El Juez sí fundamentó su decisión en el acta de Inspección de Trabajo, por lo que la solicitud de nulidad no es válida. La falta de acuerdo con la sentencia debe impugnarse de otra manera, no mediante nulidad.

A continuación, solicita la inclusión de nuevos hechos probados relacionados con la evaluación de riesgos y sanciones a Adecco, basándose en sentencias previas. Se acepta añadir estos hechos probados, pero su impacto en la resolución del recurso se evaluará posteriormente y reclama la revocación de la sentencia por infracción del artículo 6.3 del RD 216/99, argumentando que Adecco tenía un deber de coordinación en la protección de la salud y seguridad del trabajador, el cual no cumplió. Sostiene que la ETT debe asumir responsabilidad solidaria con Campofrío. La sentencia penal y el acta de infracción respaldan la falta de evaluación de riesgos, por lo que la sentencia de Instancia es congruente al desestimar la responsabilidad de Adecco.

En resumen, los argumentos de la parte recurrente sobre nulidad y falta de motivación no se sostienen, y la solicitud de revocación por responsabilidad solidaria de Adecco debe ser evaluada con fundamento en las pruebas y normativa aplicable.

7.4 TERCEROS EN EL SINIESTRO

En el artículo 2.9 de la LISOS⁵⁷ las entidades que funcionan como servicios de prevención de riesgos para las empresas, así como las personas o entidades que realizan auditorías en relación con el sistema de prevención y las entidades acreditadas para certificar y ofrecer información sobre prevención de riesgos laborales, serán responsables si no cumplen con las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

⁵⁷ Artículo 2.9 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

“Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia”.

8. CÁLCULO DEL RECARGO

El recargo es abonado por la Seguridad Social una vez que el empresario lo haya pagado previamente a este mismo organismo. En otras palabras, el empresario debe pagar primero el recargo a la Seguridad Social y luego la Seguridad Social lo paga al trabajador beneficiario del recargo.

La cantidad de ese pago se obtiene aplicando el porcentaje de recargo a la prestación, pues va en función de la gravedad del incumplimiento empresarial de la pensión percibida, no de la base reguladora⁵⁸.

- Pensiones: se aplica a la pensión inicial, no a las revalorizaciones ni a los complementos por mínimos.
- Viudedad: el porcentaje de recargo se aplica sobre la pensión calculada con el porcentaje “ordinario” de viudedad vigente en el momento del hecho causante (45%,46%,48% o 52%) y no se tiene en cuenta el incremento hasta el 70% previsto en caso de cargas familiares.
- Complemento por maternidad: no deberá computarse para el cálculo del recargo.

En última instancia, el empresario responsable tiene que destinar ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social el capital coste del recargo (al estar divididas en unidades funcionales el trámite de los capitales costes lo lleva a cabo la provincia de Cádiz a nivel nacional).

Una vez que está ingresado el capital coste del recargo, la Tesorería General de la Seguridad Social lo notifica al Instituto Nacional de la Seguridad Social para que este proceda a abonárselo al trabajador o beneficiarios. En el supuesto caso de que el empresario no deposite el dinero en el plazo establecido, la Tesorería General de la Seguridad Social iniciara el proceso de cobro por la vía ejecutiva.

La cuantía del capital coste del recargo depende de varios factores:

⁵⁸ El recargo de prestaciones es un plus mensual sobre la cantidad ya reconocida. Por ejemplo, si se es beneficiario de una pensión por absoluta de 1.000 € (100% de su base reguladora), se puede llegar a cobrar otros 500 euros en concepto de recargo de prestaciones, lo que sumaría un total de 1.500 €.

1. Según la prestación que le reconozca la seguridad social (incapacidad temporal, incapacidad permanente...)
2. Edad del trabajador accidentado
3. Edad de los familiares beneficiarios
4. Salario que perciba el trabajador

De acuerdo con el artículo 42 de la LPRL⁵⁹, que regula cómo se pueden combinar distintas prestaciones, se establece que las indemnizaciones por daños y perjuicios son compatibles con el recargo de prestaciones de seguridad social que se pueda fijar en un procedimiento sancionador.

Además, el artículo 164 de la LGSS⁶⁰ aclara que el recargo de prestaciones es una responsabilidad que puede coexistir con otras sanciones derivadas de infracciones, sin que estas se excluyan mutuamente.

En resumen, el recargo de prestaciones es compatible con varias responsabilidades, incluyendo:

- Las sanciones administrativas derivadas de procedimientos sancionadores.
- Las indemnizaciones por daños y perjuicios.
- Los recargos en prestaciones económicas.
- Las responsabilidades administrativas, penales o civiles que surjan de las infracciones.

⁵⁹ Artículo 42 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre

“El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.”

⁶⁰ Artículo 164 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

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

2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor 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.

3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción”.

El recargo de prestaciones actúa como una sanción adicional y debe interpretarse de manera estricta. Esta sanción se aplica directamente a la prestación cuando la empresa incumple sus obligaciones de seguridad e higiene laboral. El Instituto Nacional de Seguridad Social, como sucesor del Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales, no es responsable de esta sanción.

9. CONCLUSIONES

I. En relación con el tema abordado en este trabajo, nos encontramos frente a una figura jurídica que tiene como objetivo mejorar los beneficios proporcionados por el sistema de seguridad social. Esta figura no es reciente, se remonta al año 1900 con la promulgación de la Ley de Accidentes de Trabajo, que sentó las bases para su establecimiento.

Desde entonces, ha sido un elemento fundamental en la regulación de la responsabilidad en el ámbito laboral. En última instancia, el empresario solo podrá eximirse de responsabilidad bajo dos circunstancias específicas: cuando el daño sea causado por la acción inesperada de un tercero, o cuando el trabajador actúe de manera imprudente y temeraria. Fuera de estos escenarios, la responsabilidad del empresario permanece vigente, lo que subraya la importancia de esta figura jurídica en la protección de los derechos de los trabajadores y en la creación de un entorno laboral más seguro y justo.

II. Es imprescindible la distinción entre accidente de trabajo y enfermedad profesional para aplicar adecuadamente el recargo de prestaciones, pues esta distinción permite una gestión más precisa y justa tanto para los beneficiarios como para los responsables.

III. A lo largo del siglo XX, se han ido implementando distintas leyes y reglamentos para mejorar la seguridad laboral que han ido teniendo su impacto a lo largo de la historia, adaptándose continuamente a las necesidades y a los cambios sociales y económicos hasta hoy en día.

IV. Aunque la regulación de las enfermedades profesionales ha avanzado desde sus inicios, aún persisten desafíos en su reconocimiento y declaración. La evaluación legislativa ha intentado equiparar su protección a la de los accidentes de trabajo, garantizando derechos y compensaciones a los trabajadores afectados y responsabilidades para los empleadores.

V. El recargo, aplicable a ambos, es una institución con una larga historia, que ha evolucionado de ser una indemnización adicional a una sanción destinada a promover el cumplimiento de las normas de seguridad laboral, asegurando que los empleadores sean responsables económicamente. El recargo se ha ido adaptando a lo largo del tiempo para mantener su relevancia y eficacia, aunque la normativa se ha quedado obsoleta pues en los últimos años los jueces tienden a priorizar la jurisprudencia por encima de la normativa vigente, debido a que esta última se ha quedado desactualizada.

VI. Con respecto a la naturaleza jurídica el recargo, es una medida compleja con una finalidad dual: sancionar al empleador infractor y compensar al trabajador afectado. Esta naturaleza mixta refuerza su rol en la reducción de siniestros laborales, combinando responsabilidad punitiva y reparación indemnizatoria.

VII. El marco general atribuye la responsabilidad del recargo de prestaciones principalmente al empresario infractor, aunque existen mecanismos para asegurar que los trabajadores no queden desamparados en casos de insolvencia o cuando están involucradas contratas, subcontratas, sucesiones empresariales, ETT'S y terceros. La jurisprudencia ha reforzado estos principios, asegurando la continuidad de la protección de los trabajadores incluso en casos de cambios de propiedad o en situaciones complejas de subcontratación y externalización.

VIII. La carga económica que el empresario debe asumir es, en esencia, una penalización impuesta por no haber garantizado adecuadamente la seguridad de sus trabajadores en el entorno laboral. Este recargo actúa como una sanción destinada a responsabilizar al empleador cuando se ha fallado en la implementación de las medidas de protección necesarias.

IX. Sin embargo, es importante reconocer que no siempre se puede atribuir la culpa exclusivamente al empresario. En la actualidad, existe una considerable cantidad de trabajadores que ignoran o no cumplen con las normas de seguridad y prevención establecidas para su puesto de trabajo. Este comportamiento imprudente puede llevar a la ocurrencia de accidentes, los cuales no son necesariamente resultado de una negligencia por parte del empleador, sino más bien de una falta de cuidado por parte del propio trabajador.

Por lo tanto, aunque el recargo de prestaciones busca castigar la falta de diligencia del empresario en la protección de sus empleados, también se debe tener en cuenta la responsabilidad individual de los trabajadores en la prevención de accidentes laborales. Este equilibrio entre las responsabilidades del empleador y del trabajador es esencial para comprender plenamente la complejidad de este tema y la aplicación de un porcentaje adecuado de recargo (del 30 al 50%).

X. Un aspecto positivo de este tipo de sanción es el efecto preventivo que puede generar en el comportamiento del empresario. Cuando un empleador es obligado a asumir un recargo en las prestaciones, debido a su negligencia en la implementación de medidas de seguridad, este castigo financiero actúa como un fuerte incentivo para que, en el futuro, adopte y aplique de manera rigurosa las medidas de protección necesarias en su empresa. La experiencia de tener que afrontar un costo adicional por no haber protegido adecuadamente a sus trabajadores llevará al empresario a ser mucho más estricto y diligente en la implementación de normas de seguridad, con el fin de evitar incurrir nuevamente en tales pagos.

XI. Desde la perspectiva del trabajador, el hecho de sufrir un accidente laboral debido a la falta de medidas de seguridad, le otorga el derecho a recibir una indemnización por el daño sufrido. Esta compensación económica no solo ayuda a mitigar las consecuencias del accidente, sino que también ofrece al trabajador una mayor conciencia sobre sus derechos. Al recibir esta indemnización, el trabajador se informa mejor sobre las situaciones que podrían derivar en distintos tipos de incapacidades laborales, así como sobre los recursos disponibles para protegerse en caso de futuros incidentes. De esta manera, el sistema no solo castiga la falta de prevención del empresario, sino que también contribuye a empoderar al trabajador, dándole mayor conocimiento y seguridad sobre sus derechos en el ámbito laboral.

XII. En resumen, considero que la interpretación de la figura jurídica del recargo presenta una serie de desafíos y dificultades que no pueden pasarse por alto. Estos problemas se manifiestan en la práctica y en la teoría, generando incertidumbre tanto para los profesionales del derecho como para aquellos que deben aplicar la normativa en situaciones concretas. La ambigüedad y la falta de claridad en las disposiciones actuales pueden dar lugar a interpretaciones inconsistentes y, en última instancia, a decisiones que no reflejan de manera precisa la intención legislativa original.

XIII. Por estas razones, es evidente que se hace imperativa una revisión exhaustiva y una actualización de la regulación jurídica en esta área. Una reforma normativa que aborde de manera directa las inconsistencias y ambigüedades actuales no solo facilitaría una interpretación más uniforme y coherente de la figura del recargo, sino que también contribuiría a una mayor seguridad jurídica. Además, dicha actualización permitiría adaptar la regulación a las necesidades y realidades contemporáneas, asegurando que la figura jurídica del recargo funcione de manera eficaz y justa en el contexto actual.

XIV. En conclusión, la modernización de la regulación jurídica del recargo no es solo deseable, sino necesaria para garantizar que el marco normativo sea capaz de responder a las exigencias del presente y para evitar futuros problemas interpretativos que puedan comprometer la justicia y la equidad en la aplicación del derecho.

10. BIBLIOGRAFÍA

ALCÁZAR CREVILLÉN, A. “La enfermedad profesional en España”. 2014
<https://ifc.dpz.es/recursos/publicaciones/34/42/02alcazar.pdf>

ALONSO OLEA, M. “El origen de la Seguridad Social en la ley de accidentes de trabajo de 30 de enero de 1900”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N.º 24, 2000.

Ayuda Laboral. “El Recargo de las Prestaciones de la Seguridad Social por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional”. <https://www.ayudalaboral.net/seguridad-social/102-seguridad-social/3896-recargo-prestaciones-economicas-seguridad-social-accidente-trabajo>

DELGADO RUÍZ, J., “Defensa y polémica del recargo de prestaciones de la Seguridad Social”, *Revista de Información* núm. 8/2017. Parte Artículos Doctrinales, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2017

GALA DURÁN, C., “Riesgos laborales. Responsabilidad del empleador. El alcance de la responsabilidad del empleador en el ámbito del recargo de prestaciones”. *La Administración Práctica* núm. 1/2014. Parte Jurisprudencia, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2014.

GARCÍA ORTEGA, J.: “La enfermedad profesional”, en AA.VV. (Dir. PÉREZ ALONSO, M.A.): *El accidente de trabajo y la enfermedad profesional*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2015.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., “La responsabilidad por recargo de prestaciones en el caso de concurrencia de actividades”. *Revista Doctrinal Social parafr.* 10/2012. Parte Presentación, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2012.

Instituto Nacional de la Seguridad Social. “Acción protectora. Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud. Retroactividad del recargo del subsidio de

incapacidad temporal y de prestaciones a tanto alzado. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”, 2016 <https://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/f222e632-793f-4bd1-9cbb-3e8452cee95e/Consulta+28-2016.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

Laboral Social. “El recargo de prestaciones y la sucesión de empresa”<https://www.laboral-social.com/transmision-recargo-prestaciones-falta-medidas-preventivas-supuestos-sucesion-empresas-sts-13-octubre-2015-rcud-2166-2014.html>

Legal Services. “Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad”.
<https://legalservicesabogados.com/recargo-prestaciones-falta-medidas-seguridad-empresa/>

LOPEZ-TAMÉS, IGLESIAS, R, *Práctica de la incapacidad laboral permanente*, DAPP, Navarra, 2007.

LÓPEZ FERNÁNDEZ R., “Los orígenes del recargo de prestaciones económicas de Seguridad Social”. 2023
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-H-2023-10046100488

Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones. “Historia de la Seguridad social”
<https://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/Conocenos/HistoriaSeguridadSocial>

Ministerio de Trabajo y Economía Social. Estadística de Accidentes de Trabajo del año 2023. https://www.mites.gob.es/estadisticas/eat/eat23_01/ATR_01_2023_Resumen.pdf

Ministerio de Trabajo y Economía Social. “Observatorio de enfermedades profesionales (CEPROSS) y de Enfermedades causadas o agravadas por el Trabajo (PANOTRATSS)”. Informe anual 2015. Madrid, 2015.
https://www.mites.gob.es/es/sec_bep/estudios/ficheros-estudios/00029C77.PDF

MOLINA BENITO, J. A. “Historia de la seguridad en el trabajo en España”. Junta de Castilla y León Consejería de Economía y Empleo Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, 2006.

Mutua Universal. “El recargo de prestaciones. Aspectos básicos”. <https://www.mutuauniversal.net/es/actualidad/articulos-y-publicaciones/publicacion/El-recargo-de-prestaciones.-Aspectos-basicos/>

OSSORIO Y GALLARDO, A., “Accidentes de trabajo”, *Las Leyes*, Madrid 1902

PALOMINO SAURINA, P., “Transmisión del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad”. *Revista de Información Laboral* núm. 11/2015. Parte Artículos doctrinales, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2015.

ROMERO BURILLO, A.M., “El recargo de prestaciones en los supuestos de sucesión de empresas”. *Revista Española de Derecho del Trabajo* núm. 164/2014. Parte Jurisprudencia, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2014.

SEMPERE NAVARRO, A.V.” Virtualidad de la Ley de Accidentes de Trabajo de 1900”. *Aranzadi social*. N.º 5, 1999.

Sujeto responsable del pago en caso de recargo de prestaciones por accidente de trabajo (AT) y enfermedad profesional (EP).

<https://www.iberley.es/temas/sujeto-responsable-pago-caso-recargo-prestaciones-at-ep-12801>

TRILLO GARCÍA, A.R y ARAGÓN GÓMEZ, C., “Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad”. *Revista de Información Laboral* núm. 2/2015. Parte Artículos doctrinales, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor, 2015.