



Guía sindical
sobre la
ley de
jurisdicción
social

CCOO ★★ ★★

www.ccoomadrid.es



Guía sindical
sobre la
ley de
jurisdicción
social

Diciembre de 2013

Edita: CCOO de Madrid
Elabora: Secretaría de Salud Laboral
www.saludlaboralmadrid.es

Depósito legal: M-36072-2013

IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de La Comunidad de Madrid (2013 - 2016)

Cofinanciado por el Fondo Social Europeo

El Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo colabora en esta publicación en el marco del IV Plan Director en Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid (2013-2016) y no se hace responsable de los contenidos de la misma ni de las valoraciones e interpretaciones de sus autores. La obra recoge exclusivamente la opinión de su autor como manifestación de su derecho de libertad de expresión.

Índice

Presentación	5
La Tutela Judicial del Derecho a la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo: Las acciones preventivas, de reclamación de prestaciones y de reparación de daños ante la Ley de la Jurisdicción Social	7
Presentación: Los riesgos laborales y la tutela judicial	9
I. Las acciones preventivas de la salud y seguridad en el trabajo:	13
1. Las acciones para la adopción de medidas preventivas	13
2. El control de la actuación sancionadora de la Administración en materia de prevención de riesgos	18
3. Las materias excluidas	20
II. Las acciones vinculadas al sistema de prestaciones de Seguridad Social: Prestaciones, Determinación de Contingencias Profesionales, Recargo por omisión de medidas de Seguridad, y Mejoras Voluntarias	23
III. Las acciones de indemnización ante los daños derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional	25
1. La unificación de la competencia en el Orden Social	25
2. Los colectivos que pueden ejercitar las acciones de reparación ante el Orden Social	27
3. La carga de la prueba de la causa del accidente	28
4. Sistema de fijación de la cuantía del daño	32
IV. Principios generales de los procesos en materia preventiva y de prestaciones derivadas de contingencias profesionales	34
1. Acumulación de acciones y de procesos	34
2. Medidas cautelares específicas	36
3. Medios de prueba e investigación de los accidentes de trabajo	38

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y derechos de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales 41

1. ¿Qué ventajas aporta la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social a los trabajadores en lo referente a la prevención de riesgos laborales? 47

1. La unificación en el orden jurisdiccional social de las diferentes acciones judiciales derivadas de los riesgos laborales y sus consecuencias, con exclusión de los casos penales 47

2. Se incluye, también, a los funcionarios y al personal estatutario de los servicios de salud en el ámbito de la jurisdicción social 49

3. Exige el cumplimiento del deber preventivo del empresario u organismos públicos, aun cuando no se hayan derivados daños concretos de tales incumplimientos 51

4. Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas 54

5. La carga de prueba en casos de acoso, discriminación y accidentes de trabajo 58

6. Concurrencia, acciones y procesos 61

Direcciones de interés 65



Presentación

La ley 36/2011 de 10 de octubre reguladora de la Jurisdicción Social pretende simplificar los trámites judiciales, de modo que la mayor parte de los asuntos se resuelvan en los juzgados de lo social.

Con la anterior legislación había una peregrinación de jurisdicciones puesto que un accidente de trabajo o una enfermedad profesional daban lugar a reclamar en la jurisdicción social, contencioso-administrativa, civil y penal. Ahora, tras producirse un accidente de trabajo o una enfermedad profesional por falta de medidas de seguridad compete a la jurisdicción social, salvo que además se incurra en un delito, en cuyo caso sería la jurisdicción penal la competente, eliminando el peregrinaje de jurisdicciones. También será la jurisdicción social la encargada de todas las reivindicaciones que por daños se susciten entre el empleador y los trabajadores en el ámbito de la prestación de servicios. Así, afectará a litigios acerca de daños derivados del trabajo, seguridad y salud en el trabajo, prestaciones y vulneración de derechos en el ámbito laboral, incluido acoso y discriminación. También se permite acumular en una misma demanda, o en caso de varios demandantes, en un mismo proceso, todas las pretensiones de daños y perjuicios derivadas de un mismo hecho.

Es competencia de la jurisdicción social las reclamaciones por accidente de trabajo o enfermedades profesionales frente a la empresa, o cualquier otro tercero a quien se le atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, también cuando se reclame contra la compañía aseguradora, de forma que todas las cuestiones litigiosas derivadas de tales contingencias se dilucidan en este orden.

Sin perjuicio de las competencias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, asume también este orden la facultad de garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos responsables.



Guía sindical sobre la Ley de Jurisdicción Social

Esta ley sería la garante para el cumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, aunque todavía no se hayan derivado daños concretos, tanto de las reclamaciones de los trabajadores por cuenta ajena como de los funcionarios, personal estatutario o laboral de la Administración.

Es importante destacar la legitimación que se da a los sindicatos para intervenir en los procesos, ya que se les considera defensores de los intereses legítimos de los trabajadores afectados.

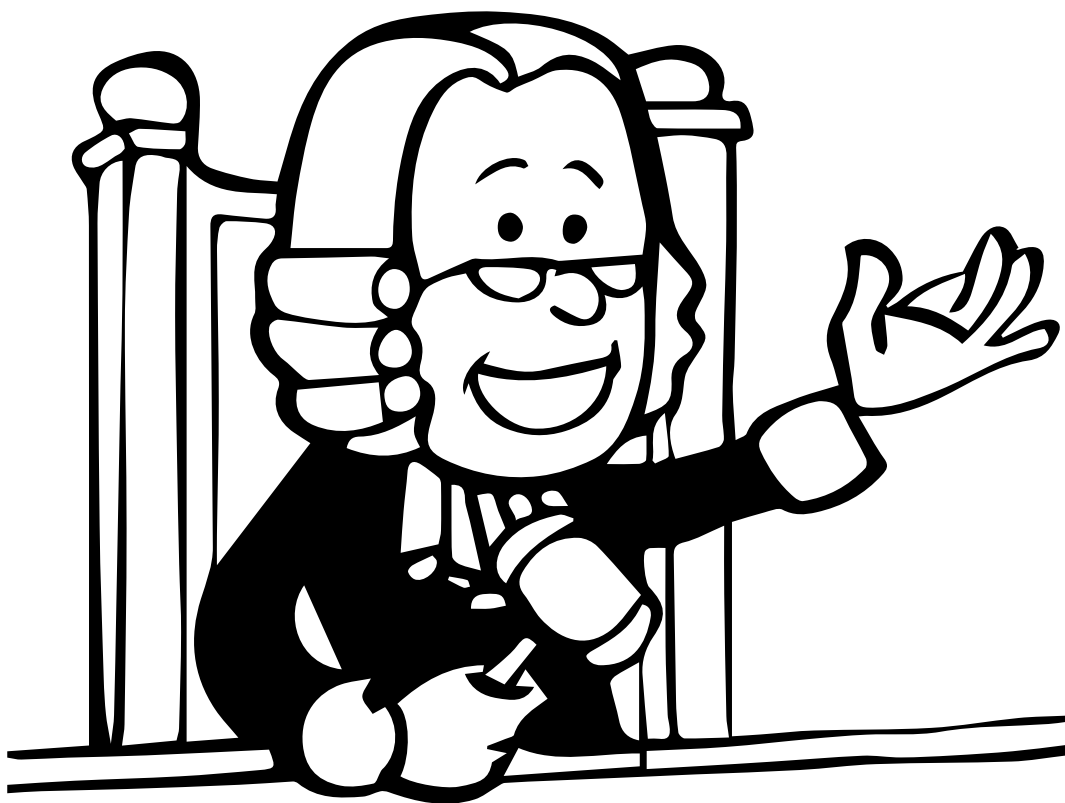
Esta guía, elaborada por CCOO de Madrid en las actuaciones del IV Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales, pretende ser un apoyo para delegados y delegadas de prevención y asesores y abogados para que su labor sea más eficaz y contribuya a la reducción de los daños a la salud mejorando las condiciones de trabajo.

Carmelo Plaza Baonza

Secretario de Salud Laboral
de CCOO de Madrid

La Tutela Judicial del Derecho a la Protección de la Salud y la Seguridad en el Trabajo:

Las acciones preventivas, de reclamación
de prestaciones y de reparación de daños
ante la Ley de la Jurisdicción Social



Francisco-José Gualda Alcalá
Gabinete de Estudios Jurídicos de CCOO
Diciembre de 2013



Presentación: Los riesgos laborales y la tutela judicial

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales –Ley 31/1995 de 8 de noviembre– estableció el deber general de prevención a cargo del empresario frente a los riesgos derivados de la actividad laboral, así como todo un sistema de gestión de tales riesgos encaminado a concretar el alcance de dicho deber en relación con la evaluación y planificación de la actividad preventiva. El conjunto de obligaciones que establece la ley vinculan directamente a la empresa, y la normativa de desarrollo concreta y específica el alcance de tales obligaciones. Esto habilita la intervención sindical para exigir tales obligaciones, cuya garantía de cumplimiento se encomienda a un doble sistema: la intervención administrativa que dispone de los mecanismos de inspección y sanción, pero también la garantía judicial de los derechos preventivos, aspecto éste que no debe pasar desapercibido pues, en definitiva, nos encontramos ante un derecho laboral a la salud que, además, tiene una dimensión individual y otra colectiva.

Este sistema normativo hay que completarlo con las previsiones que, a efectos prestacionales y de cobertura de contingencias, establece la Ley General de la Seguridad Social, tanto en lo referente a las prestaciones del sistema de Seguridad Social derivados de los riesgos profesionales, como del mecanismo compensador y sancionador integrado por el llamado recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad. La negociación colectiva, a su vez, desarrolla y complementa la protección de los trabajadores y las trabajadoras afectadas por la vía de las mejoras voluntarias de la Seguridad Social.



Junto al sistema de protección social frente a los riesgos profesionales, existe la obligación legal de reparar el daño causado cuando el accidente de trabajo o la enfermedad profesional se han generado como consecuencia de un incumplimiento de los deberes preventivos a cargo del empresario, lo que habilita al abono de una indemnización complementaria por los perjuicios morales y patrimoniales sufridos por la víctima.

Del cumplimiento de todas estas obligaciones y de la efectividad de los derechos vinculados a la seguridad en el trabajo se encarga la Jurisdicción Social, que asume la tutela de las acciones preventivas, así como del cumplimiento del sistema de prestaciones de Seguridad Social, mejoras complementarias, y del reconocimiento de la indemnización por daños generados por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

La Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (BOE 11-10-11, y que entró en vigor el 12-12-11) (en adelante LRJS) supone un paso decisivo en la tutela judicial frente a los riesgos laborales, incorporando no sólo la dimensión prestacional, como era propio de las leyes de procedimiento laboral, sino la dimensión preventiva, y la reparadora de los daños y perjuicios.

Ha supuesto toda una variedad de novedades en relación con la protección de los trabajadores y las trabajadoras ante los riesgos derivados del entorno laboral, hasta el punto de que esta materia es uno de los pilares que explican la necesidad de elaborar una nueva ley de los procesos sociales. Con ello se ha querido clarificar toda una serie de problemas prácticos que venía planteando la anterior regulación, derivados sobre todo de una falta de mecanismos de tutela judicial para conocer de las acciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales y con la reparación de los perjuicios que sufren las víctimas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En efecto, en la anterior versión de la Ley de Procedimiento Laboral, prácticamente la única alusión a la materia preventiva y a los daños derivados de los accidentes de trabajo se efectuaba desde la perspectiva de las prestaciones de Seguridad Social, ya sea mediante los procesos



para la determinación de la contingencia profesional, o en los procesos de recargo por omisión de medidas de seguridad. Era una regulación totalmente insuficiente, que ni siquiera daba cabida, en sentido al menos expresamente previsto, a las acciones preventivas, y tampoco se contemplaba la reparación de los daños como una pretensión. Esto originaba en la práctica un sinnúmero de problemas que venían tratando los Tribunales con unos criterios sujetos a muchas oscilaciones, y que sólo tuvieron algún tratamiento unificado por el TS en relación con la competencia para conocer de los daños derivados de los accidentes de trabajo y los criterios para fijar su cuantía, no sin importantes variaciones en la postura del propio Tribunal y sin que en ningún caso ofreciera solución a todas las dudas prácticas que tenía esta importante materia.

Sobre esta base la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social introduce una regulación sobre la materia preventiva y los daños derivados de los riesgos profesionales que trascienden al mero marco procesal:

- Da carta de naturaleza a toda una serie de acciones para preservar la salud y la seguridad en el trabajo, como las acciones preventivas, las acciones de resarcimiento de daños derivados de los accidentes de trabajo, la enfermedad profesional, el control de la actuación administrativa en materia de paralización de actividades por riesgo grave inminente.
- Resuelve todos los problemas que genera la concurrencia de distintos Órdenes Jurisdiccionales en esta materia: tanto el Social, y como el Civil, y el Contencioso-Administrativo, lo que se hace desde la perspectiva de la atribución general de todas las competencias relacionadas con la prevención y la reparación de las consecuencias derivadas de los accidentes laborales al Orden Social, con la única salvedad del ámbito de competencias del Orden Penal en los casos en que se considere la comisión de una práctica delictiva.
- Establece toda una serie de criterios en relación con la distribución de la carga de la prueba que pesa sobre el empresario en los casos en que se reclamen daños por accidente de trabajo o enfermedad



Guía sindical sobre la Ley de Jurisdicción Social

profesional, y regula toda una serie de obligaciones documentales que ha de aportar la empresa en los procesos en que se cuestione la materia preventiva.

- Fija, además, una serie de medidas cautelares para garantizar que la demora en la tramitación del proceso no sea una circunstancia que determine un menoscabo en la tutela de la salud y seguridad en el trabajo, o que reduzca la capacidad económica de la empresa para hacer frente a sus responsabilidades.

El objetivo de este estudio es dar cuenta de las novedades que introduce la citada Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, sobre todo destacando los aspectos de relevancia práctica, con el fin de posibilitar una adecuada tutela de los trabajadores ante los riesgos profesionales.



I. Las acciones preventivas de la salud y seguridad en el trabajo

Según la Exposición de Motivos de la Ley, se lleva a cabo lo que llama una *“concentración en el orden jurisdiccional social de todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo y que hasta ahora obligaban a los afectados a acudir necesariamente para intentar lograr la tutela judicial efectiva a los distintos juzgados y tribunales encuadrados en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social”*. Esto se hace regulando de manera expresa las materias que son competencia del Orden Social –art. 2- pero también fijando las materias excluidas –art. 3-. Además de estas previsiones, en determinados preceptos de la Ley se contemplan acciones vinculadas a la prevención.

Desde el punto de vista práctico podemos enumerar toda una variedad de materias que conocen los Juzgados y Tribunales del Orden Social relacionadas con la materia preventiva y los accidentes de trabajo que tienen expresa regulación en la LRJS.

1. Las acciones para la adopción de medidas preventivas

Seguramente el mayor defecto que venía teniendo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales era la omisión completa de las acciones que cabe ejercitar en vía judicial para asegurar el conjunto de obligaciones que recaen sobre el empresario en materia de prevención de riesgos profesionales. Seguía en este punto una visión exclusivamente administrativista, por la que consideraba que la única vía de control de la actuación empre-



sarial es la que corresponde a la Inspección de Trabajo a través de los mecanismos de comprobación, requerimiento y sanción de los que dispone. Sin embargo, esta visión deja sin una vía efectiva de intervención tanto a los propios trabajadores como a los representantes Sindicales o Unitarios, o Delegados de Prevención, más allá de una posición completamente secundaria en los expedientes administrativos, limitada a la posición de denuncia, y sin una legitimación clara para controlar la actuación de la Administración.

Ello no quería decir, en absoluto, que las obligaciones impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no fueran susceptibles de control judicial, pero generaba toda una variedad de problemas a la hora de poder formular una demanda sobre tal particular. Sólo después de más de 10 años de aplicación de la Ley el Tribunal Supremo vino a declarar la viabilidad de una acción dirigida contra el empresario para la evaluación de los riesgos de un puesto de trabajo, y las acciones preventivas en sentido estricto siempre han sido excepcionales, cuando no inexistentes, en la práctica, ante los Juzgados de lo Social.

Una de las mayores aportaciones que contiene la LRJS es dar carta de naturaleza a las acciones preventivas que tienen por objeto específico exigir el cumplimiento de un deber preventivo sobre el empresario, lo que se atribuye al Orden Social. Esto hace que todo el catálogo de obligaciones empresariales en materia preventiva, desde los deberes de integración, evaluación, planificación, obligaciones ante riesgos graves e inminentes, trabajadores especialmente sensibles, etc. . . ., puedan integrar el objeto de una demanda ante los Juzgados de lo Social. De esta forma, ya no puede decirse que la única posibilidad de control pasa por la actuación de la Administración, que en un contexto de limitación de recursos se ha mostrado completamente insuficiente para asegurar el cumplimiento de los deberes preventivos.

De esta manera se complementa el marco de la prevención de riesgos laborales al establecer el cauce para ejercitar las acciones preventivas en el Orden Social. Lo explica la Exposición de Motivos de la Ley: *“Asimismo, esta unificación permite de manera general convertir el orden social en*



el garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aun cuando no se hayan derivado daños concretos por tales incumplimientos. De este modo no sólo se fortalecen los instrumentos judiciales para proteger a las víctimas de accidentes de trabajo, sino que además se disponen los recursos para hacer efectiva la deuda de protección del empresario y la prevención de riesgos laborales.”

Así lo establece el art. 2.e) LRJS:

“e) Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena...”

Podemos poner algunos ejemplos de este tipo de demandas:

- Demanda para que se efectúe una evaluación o una revisión de la evaluación de riesgos profesionales correspondientes a un puesto de trabajo.
- Demanda para determinar que la empresa no efectúa un adecuado control de los riesgos y para exigir la adopción de una medida preventiva.
- Demanda para exigir el acceso a la documentación que la empresa está obligada a elaborar en materia preventiva.
- Demanda para exigir el cumplimiento del deber de coordinación de la actividad preventiva o, en su caso, la adopción de un medio de coordinación.
- Demanda para exigir el cumplimiento del deber de gestión de los recursos preventivos.



- Demanda para exigir el cumplimiento del deber de presencia de recursos preventivos.
- Demanda para reclamar el deber de información y formación en materia preventiva.
- Demanda para determinar el alcance al que se deben de vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Demanda para exigir la adaptación del puesto de un trabajador o trabajadora que sea compatible con sus condiciones o estado de salud.

Analizamos las características de este tipo de acciones preventivas:

- a. Incluye no sólo las obligaciones establecidas en la LPRL y en los Reglamentos de desarrollo y de riesgos específicos, sino igualmente las obligaciones establecidas en convenios colectivos, pactos o acuerdos que impongan obligaciones adicionales o mayores niveles de seguridad de los mínimos legalmente exigibles.
- b. Son acciones preventivas y no requieren que se hubiera producido ningún daño a la salud de los trabajadores, sino que es suficiente el mero incumplimiento de las obligaciones preventivas, aunque no se hayan manifestado en un daño efectivo.
- c. Comprende tanto a personal laboral de empresas privadas, como igualmente al personal de las Administraciones o Entidades Públicas, incluyendo expresamente al personal funcionario y estatutario. Esto se corresponde con el ámbito de aplicación de la LPRL, otorgando a los Juzgados y Tribunales de lo Social la competencia para verificar su cumplimiento en todos los ámbitos de la prestación de servicios, aunque se realice en el marco de una relación funcional o de servicio público.
- d. Las acciones no se limitan exclusivamente al empresario o entidad empleadora, sino que igualmente pueden ser demandados otros sujetos que están obligados por la legislación de prevención o por



el convenio o acuerdo colectivo: Los Servicios de Prevención Ajenos, los recursos preventivos, las empresas obligadas a cumplir los deberes de coordinación.

e. Estas reclamaciones no tienen señalado, como regla general, de un procedimiento específico:

- Pueden tener una dimensión individual y tramitarse por un proceso ordinario.
- También pueden integrar una dimensión colectiva que pueda dar lugar a un proceso de conflicto colectivo (art. 153), cuya legitimación activa para iniciarlo corresponde en exclusiva a los representantes de los trabajadores, sindicales o unitarios.
- Igualmente cabe plantear en determinados supuestos especialmente graves la viabilidad del proceso especial de tutela de derechos fundamentales (art. 177 LRJS), entre el que se incluye el derecho a la vida y a la integridad física, que estaría reservado a los casos en que el riesgo fuera particularmente manifiesto y grave y no un mero incumplimiento genérico de los deberes preventivos, pues en ese proceso no se pueden examinar cuestiones de legalidad ordinaria.

f. Si ya hubiera intervenido la Administración mediante el ejercicio de las potestades sancionadoras, el proceso puede ir dirigido a impugnar la resolución Administrativa que se hubiera pronunciado sobre la extensión de la obligación empresarial. La regulación de la legitimación que ofrece el art. 151.5 de la Ley permite promoverlo a los sujetos que ostenten derechos o intereses legítimos en su revocación o anulación, lo que igualmente debe comprender no sólo al trabajador, sino a los representantes de los trabajadores, máxime cuando han sido ellos los que han formulado la denuncia o han intervenido en el expediente administrativo.

En todo caso, el criterio de la Administración no es vinculante para el Juez Social, y el hecho de que la Inspección no hubiera apreciado



incumplimientos de la materia preventiva no quiere decir que ese pronunciamiento le imponga al Juez desestimar la demanda, sin perjuicio del valor que pueda tener los hechos que hubiera apreciado la Inspección, si bien en el proceso social se pueden acreditar los incumplimientos.

2. El control de la actuación sancionadora de la Administración en materia de prevención de riesgos

Una de las principales novedades de la Ley 36/2011 es la atribución al Orden Social de la competencia para impugnar la actividad sancionadora de la Administración en materia laboral y sindical. Con ello se excluye la intervención que venía hasta ahora teniendo el Orden Contencioso-Administrativo.

Así establece el **art. 2.n)** que el Orden Social conocerá de “... *las impugnaciones de otros actos de las Administraciones Públicas sujetos al Derecho Administrativo en el ejercicio de sus potestades y funciones en materia laboral y sindical*”.

Sobre esta base, podemos decir que todas las sanciones impuestas por la Administración al amparo de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social tienen ahora su revisión ante los Juzgados y Tribunales Laborales. Ello incluye, lógicamente, la materia preventiva, tipificada en la Sección Segunda del Capítulo II del Texto Refundido aprobado por RDL 5/2000, de 4 de agosto.

1. Estos procedimientos se tramitan conforme a la modalidad procesal que regulan los arts. 151 y 152 LRJS, que establece el proceso especial “*de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social excluidos los prestacionales*”



2. La legitimación para intervenir en el proceso no se limita al empresario, sino que la propia LRJS contiene una fórmula amplia de legitimación que comprende, en lo que ahora nos interesa, a estos sujetos –art. 151.5 LRJS-.

1. Los trabajadores afectados o los causahabientes de ambos, en especial cuando se trate de enjuiciar hechos que pudieran ser constitutivos de accidente de trabajo o enfermedad profesional –art. 151.5 LRJS-. En particular, se menciona la situación de la víctima en materia de acoso laboral sexual o por razón de sexo.
2. Los siguientes representantes de los trabajadores –art. 151.6-, “en los procesos en los que tengan interés en defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios o en su función de velar por el cumplimiento de las normas vigentes”:
 - i. Los sindicatos más representativos. No se les exige la presencia en los órganos de representación legal de los trabajadores, sino que tienen legitimación para intervenir en todos los litigios sancionadores, y en particular, en materia de accidente, de prevención de riesgos.
 - ii. Los sindicatos con implantación en el ámbito de efectos del litigio. Se mantiene un criterio amplio de la legitimación sindical, comprendiendo en todo caso a los que tienen miembros en los comités de empresa o delegados de personal, además a los que tienen implantación afiliativa en el ámbito de la empresa donde se plantea el conflicto.
 - iii. La representación unitaria de los trabajadores en el ámbito de la empresa.

A estos sujetos se les reconoce expresamente el derecho a “*personarse y ser tenidos como parte en los procesos*”, lo que deriva de su función de velar por el cumplimiento de las normas vigentes.



Con ello quedan superadas determinadas limitaciones que a la legitimación de las víctimas de los accidentes de trabajo, incluso en el caso de que hubieran formulado la denuncia de los hechos por los que se sigue el expediente sancionador. Y lo mismo sucede con los representantes de los trabajadores, respecto de los cuales se venía negando su capacidad para intervenir en los procesos en que se decidía la imposición de una sanción al empresario.

3. En cuanto a la capacidad para intervenir en los procesos, cabe plantear si pueden llegar a promover la vía judicial en los casos en que la resolución administrativa hubiera sido desestimatoria y no hubiera acordado la imposición de la sanción.

La Ley regula la legitimación para promover los procesos a favor de *“los destinatarios del acto o resolución impugnada o quienes ostenten derechos o intereses legítimos en su revocación o anulación”*-art. 151.5-. Por tanto, no sólo la empresa que ha sido objeto de sanción, sino cualquier sujeto que tenga derechos o intereses legítimos con la revocación o anulación de la decisión administrativa. Y entendemos que si la decisión ha descartado la existencia de una infracción en materia de prevención de riesgos, lo mismo que en otra materia laboral, los propios trabajadores afectados por las condiciones de trabajo sobre las que se plantea la sanción, y los representantes de los mismos, pueden tener no sólo interés, sino incluso derechos derivados de esa decisión, como se pone en evidencia por los efectos que tiene en materia de recargo por omisión de medidas de seguridad, determinación de contingencias, o responsabilidad empresarial, o incluso en la adopción de medidas preventivas, si se constata que la actuación empresarial supone un incumplimiento preventivo.

3. Las materias excluidas

El art. 3 de la Ley regula las materias excluidas de la jurisdicción social, alguna de las cuales tienen relación con la materia preventiva, como son las siguientes:



1. Se establece que quedan fuera de dicho Orden *“las cuestiones litigiosas en materia de prevención de riesgos laborales que se susciten entre el empleador y los obligados a coordinar con éste las actividades preventivas de riesgos laborales y entre estos y los sujetos o entidades que hayan asumido frente a ellos, por cualquier título, la responsabilidad de organizar los servicios de prevención”*-art. 3 b-. Ello no quiere decir que la obligación del deber de coordinación, o el deber de gestionar la prevención a través de los recursos preventivos, queden fuera del Orden Social. Solo se refiere la norma a las controversias entre las respectivas empresas, ya sea el empleador y los demás empresarios sujetos a coordinación, o entre la empresa y la entidad que asuma la gestión de la actividad preventiva como servicio de prevención ajeno. Sin embargo, la responsabilidad de todos estos sujetos frente a los trabajadores sí es competencia social plena.
2. Se establece que quedarán fuera de este orden todas las impugnaciones de actos administrativos en materia de Seguridad Social relativos a inscripción de empresas, la formalización de la protección frente a riesgos profesionales, tarificación, afiliación, alta, baja y variaciones de datos de trabajadores, liquidación de cuotas, actas de liquidación de cuotas, etc.. - art. 3. f)-. Ello puede afectar al cumplimiento del deber de alta y cotización, y por tanto tener efectos reflejos sobre los procesos en los que se imputen responsabilidades. Pero ello no impide que en estos procesos el Juez Social pueda valorar, a los efectos prejudiciales –art. 4.1 LRJS-, si la empresa ha cumplido con el deber de aseguramiento, lo que es necesario para determinar esa responsabilidad.

Por el contrario, se ha suprimido de la versión definitiva de la Ley la exclusión que hacía el Proyecto de Ley en relación con los litigios que tengan por objeto exigir a las Administraciones Públicas la responsabilidad derivada de los daños sufridos por sus empleados, cuando sean funcionarios o personal sanitario estatutario, como consecuencia del incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, por tener una relación funcional o estatutaria. Con ello se establece una notable excepción a las materias relacionadas con el personal funciona-



Guía sindical sobre la Ley de Jurisdicción Social

rio y estatutario, generando una excepción a la regla general de que sus conflictos se remiten al Orden Contencioso.

De esta manera, podemos decir que al igual que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales extiende su aplicación a todo tipo de prestación de servicios, incluida la relación funcional o estatutaria, a la unidad de legislación le corresponde unidad de jurisdicción, al conocer todas las controversias del Orden Social.



II. Las acciones vinculadas al sistema de prestaciones de Seguridad Social: Prestaciones, Determinación de Contingencias Profesionales, Recargo por omisión de medidas de Seguridad y Mejoras Voluntarias

Se trata de una materia que no supone una novedad, sino una reiteración de la competencia que ya venía ejerciendo el Orden Social.

Precisamente, al llevarse al Orden Social la materia sancionadora, se trata de evitar las enormes disfunciones que venía planteando el que el Orden Contencioso decidiera si era o no ajustada a Derecho la sanción impuesta a la empresa por determinados incumplimientos preventivos, y el Orden Social tuviera que decidir sobre si tales incumplimientos se habían producido o no a efectos de recargo de prestaciones o determinación de contingencia, que exige saber el origen de las dolencias que presenta el trabajador o trabajadora.

Así, se establecen las siguientes materias competencia del Orden Social.

1. "En materia de prestaciones de Seguridad Social, ... así como sobre la imputación de responsabilidades a empresarios o terceros respecto de las prestaciones de Seguridad Social en los casos legalmente establecidos. - art. 2 o)-



2. *“En la aplicación de los sistemas de mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social, incluidos los planes de pensiones y contratos de seguro, siempre que su causa derive de una decisión unilateral del empresario, un contrato de trabajo o un convenio, pacto o acuerdo colectivo; así como de los complementos de prestaciones o de las indemnizaciones, especialmente en los supuestos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que pudieran establecerse por las Administraciones públicas a favor de cualquier beneficiario –art. 2.q-.*



III. Las acciones de indemnización ante los daños derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional

1. La unificación de la competencia en el Orden Social

Igualmente regula la LRJS las acciones dirigidas a reparar a las víctimas y sus causahabientes de los daños y perjuicios generados por los riesgos profesionales. La primera labor que efectúa la Ley es clarificar en qué casos es competente el Orden Social, toda vez que la aplicación de los criterios generales sobre competencia judicial en esta materia ocasionaba, hasta la LRJS, toda una variedad de jurisdicciones competentes:

- La Social, cuando se consideraba que el incumplimiento derivaba de una obligación derivada del contrato de trabajo, lo que sólo de forma muy tardía reconocieron los Tribunales, pero con importantes limitaciones en tanto que sólo permitía exigir la responsabilidad a la empresa, pero no a otros sujetos como las personas físicas, los servicios de prevención, y con muchas dudas frente a las aseguradoras.
- El Orden Contencioso-Administrativo, cuando se trataba de funcionarios en todo caso, y con graves dudas si se trataba de personal laboral de Administraciones y Entidades Públicas, pues el funda-



mento de la demanda, basado en la responsabilidad patrimonial de la Administración, conducía en estos casos a la aplicación de un procedimiento administrativo especial y a la impugnación en vía contencioso-administrativa.

- El Orden Civil, que era el que tradicionalmente venía conociendo de las acciones de daños sufridas por los trabajadores, y que tras importantes correcciones en su doctrina a partir del año 2007, vino a tener una función limitada a los casos en que se exigiera la responsabilidad a otros sujetos además del empresario.
- El Orden Penal, cuando se impute la comisión de un delito, en el que se puede instar igualmente el resarcimiento de la responsabilidad civil derivada de los hechos, salvo que el perjudicado ejercitara la reserva de acciones para reclamarlo en vía civil o laboral.

Dejando al margen el Proceso Penal, que por especialidad es el único para determinar la comisión de delitos, y la posibilidad de reclamar los daños y perjuicios, integra en realidad un beneficio para la víctima al evitar tener que promover otro proceso judicial. La LRJS ha cambiado estas reglas de competencia para atribuir de forma general la competencia al Orden Social.

Tal y como se establece en la exposición de motivos *“Con esta fórmula se pretende que la jurisdicción social sea competente para enjuiciar conjuntamente a todos los sujetos que hayan concurrido en la producción del daño sufrido por el trabajador en el marco laboral o en conexión directa con el mismo, creándose un ámbito unitario de tutela jurisdiccional para el resarcimiento integral del daño causado.”*



2. Los colectivos que pueden ejercitar las acciones de reparación ante el Orden Social

La Ley ha establecido la competencia del Orden Social para conocer todos los daños generados por los riesgos profesionales para estos colectivos:

a. Trabajadores por cuenta ajena

Establece el art. 2.b) LRJS:

“b) En relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente.”

Esta regulación hay que complementarla con estas previsiones:

b. Trabajadores autónomos económicamente dependientes

El art. 2.d) incluye la competencia del Orden Social respecto del régimen profesional, tanto en su vertiente individual como colectiva, de los trabajadores autónomos económicamente dependientes a que se refiere la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, “incluidos los litigios que deriven del ejercicio por ellos de las reclamaciones de responsabilidad contempladas en el apartado b) de este artículo”, que es justamente la norma que alude a la responsabilidad por los daños derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional.



c. Personal de las Administraciones y Entidades Públicas, incluido el personal funcionario, estatutario, o laboral

El art. 2.e) establece en relación con las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que será competencia del Orden Social: “incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones.”

3. La carga de la prueba de la causa del accidente

La LRJS ha establecido una norma muy importante a la hora de fijar la responsabilidad empresarial en los procesos que se deriven de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Sin embargo, es una norma que tiene un alcance mucho más amplio que la mera distribución de la carga de la prueba, pues en realidad está regulando en qué casos es el empresario responsable de los daños generados por el accidente de trabajo o la enfermedad profesional, y en qué casos es el trabajador el que debe asumir esas consecuencias dañosas. De esta forma, el art. 96.2 de la LRJS se ha configurado como la norma determinante en nuestro sistema de relaciones laborales, que fija la extensión de la responsabilidad empresarial ante los accidentes de trabajo.



Dice el precepto:

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

Al respecto, podemos tener en cuenta las siguientes consideraciones:

1. Tiene como finalidad determinar la responsabilidad que corresponde a la empresa que se pueda derivar del incumplimiento de las medidas preventivas. Esto afecta, como vemos, a los procesos en que se pueda aplicar.
2. Se aplica a todos los procesos que generen responsabilidad por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Por ello se puede aplicar en los siguientes casos:
 - a. Reclamación de los daños generados por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
 - b. Reclamación de recargo por omisión de medidas de seguridad.
3. Por el contrario, no cabe entenderse aplicable a los procesos derivados de las prestaciones de Seguridad Social, o las mejoras voluntarias, dado que no exigen acreditar responsabilidad empresarial basada en el incumplimiento de las medidas preventivas, sino la mera existencia de una contingencia profesional. Igualmente puede ser discutible que se aplique a los procesos sancionadores, por cuanto en los mismos rige el principio de presunción de inocencia, y la Administración debe acreditar el incumplimiento que imputa al empresario o al sujeto responsable, sin que sea posible atribuirle a dicho sujeto esa presunción de culpa a efectos sancionadores.



4. Impone la carga de la prueba a estos sujetos:
 - a. Los deudores de seguridad: dado que el principal sujeto deudor de seguridad es el empresario, a éste se refiere la norma.
 - b. A los sujetos concurrentes en la producción del resultado lesivo. Con ello se aclara la extensión, en primer lugar, a otros empresarios, como en los supuestos de concurrencia de actividades empresariales e incumplimiento del deber de coordinación o vigilancia. Igualmente puede comprender a los recursos preventivos que hubieran intervenido en el diseño y aplicación de las medidas preventivas. Finalmente, puede comprender a los técnicos, mandos y responsables de la empresa que han intervenido en la producción del accidente.
5. A estos sujetos se les impone “probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo”. Dado que se ha producido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, la ley parte de considerar que el sistema preventivo no ha cumplido su función, por lo que los sujetos obligados a garantizar el deber de seguridad, y los que han intervenido en los hechos, tienen que asumir la carga de poder demostrar que sí se han adoptado todas las medidas preventivas que eran adecuadas y suficientes para prevenir o evitar el riesgo. Se ha criticado esta regulación por considerar que impone una especie de presunción de culpabilidad, pero como ha aclarado la doctrina del Tribunal Supremo, que ya venía aplicando este criterio, la deuda de seguridad en las relaciones laborales es una obligación que se deriva del contrato de trabajo, y cuando una obligación no se ha cumplido existe responsabilidad, no tanto por la culpa, sino porque está obligado a garantizar esa seguridad. Sólo mediante la prueba del caso fortuito o la fuerza mayor puede quedar liberado de esa responsabilidad.

Por tanto, no es el trabajador el que tenga que demostrar que el accidente se ha producido por una medida de seguridad que ha fallado. Es más, es posible que ni siquiera se sepan las causas reales del ac-



cidente. Por el contrario, es la empresa la que tiene que demostrar que ha cumplido todas las medidas para evitar el accidente, o para quedar exenta de responsabilidad, como el caso fortuito o la fuerza mayor.

6. La norma igualmente regula el alcance de la responsabilidad empresarial cuando el trabajador, con su conducta, ha contribuido a la producción del daño. Y lo resuelve en el sentido de aplicar dos principios, uno del régimen del derecho de daños, y otro derivado de los principios de la acción preventiva. En concreto, la empresa no queda exenta en los siguientes casos:

a. Cuando el trabajador haya incurrido en culpa que no sea temeraria. Es decir, aunque en la conducta del trabajador se hubiera apreciado vulneración de las órdenes o instrucciones recibidas, no por ello la empresa queda libre de toda responsabilidad. Sólo en los casos en que el trabajador haya actuado con culpa temeraria, manifiestamente injustificable, y además, ésa sea la causa exclusiva del accidente.

b. Cuando la actuación del trabajador, aunque implique olvido de las normas de cuidado, responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira. La exposición a riesgos habituales han de ser contemplados en el diseño del sistema preventivo del empresario, tomando en cuenta que es conocido que los trabajadores, ante la exposición continuada al riesgo, tienden a relajar el cumplimiento de las medidas preventivas, por lo que la falta de atención específica a esta posibilidad, como son los defectos en las instrucciones o en la vigilancia y supervisión de la adopción de medidas, genera, igualmente, responsabilidad empresarial.

En estos casos, la empresa no queda exenta de responsabilidad, pero es posible que se pueda apreciar una concurrencia de culpas que pueda conducir a una rebaja proporcional de la indemnización a cargo del empresario.



4. Sistema de fijación de la cuantía del daño

Otra novedad esencial es la previsión de un sistema de valoración del daño derivado de accidentes de trabajo, lo que anuncia la Disposición Final Quinta de la Ley 36/2011, al decir que:

Disposición final quinta. Sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

En el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno adoptará las medidas necesarias para aprobar un sistema de valoración de daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, mediante un sistema específico de baremo de indemnizaciones actualizables anualmente, para la compensación objetiva de dichos daños en tanto las víctimas o sus beneficiarios no acrediten daños superiores.

Podemos señalar los siguientes caracteres:

1. Se pretende regular un baremo que sirva para cuantificar los daños sufridos por los trabajadores, o sus causahabientes, como consecuencia de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional. Actualmente existe un sistema similar en el ámbito de las indemnizaciones derivadas del aseguramiento de los vehículos de motor, que es el que, en la práctica, están aplicando los Juzgados y Tribunales para cuantificar los daños por accidente de trabajo. Pero se reconoce la necesidad de establecer un baremo propio y diferenciado, lo que se justifica en los distintos principios en los que opera la responsabilidad por accidente de trabajo, sobre todo por la insuficiencia del modelo de la circulación de vehículos, que en muchos aspectos es muy deficiente.
2. Para adoptar ese sistema, el Gobierno está directamente autorizado por la Ley, por lo que no es preciso un nuevo acto de reforma



legal. Sin embargo, hasta la fecha el Gobierno ha incumplido dicha previsión.

3. Se establece el sistema de compensación objetiva de los daños, lo que plantea dudas sobre su alcance. Por una parte, se podría interpretar que se refiere a que no sea preciso acreditar la culpa de la empresa en la producción del daño. Sin embargo, actualmente no tenemos posibilidad de exigir esa responsabilidad objetiva, aunque la LRJS ha establecido, como veremos, peculiaridades que tratan de facilitar la carga de la prueba a cargo del trabajador afectado.
4. De otra parte, se podría interpretar que el sistema objetivo se refiere a una indemnización que no requiere la prueba de los concretos perjuicios, sino sólo las bases para su cálculo, cubriendo el principal problema práctico que tienen los daños personales, como es el sistema de fijar la cuantía del perjuicio que tiene una dimensión esencialmente moral, y tampoco los perjuicios económicos son fáciles de cuantificar.
5. En todo caso, se admite que el interesado pueda acreditar unos daños superiores a los que fija el baremo, en cuyo caso tendrá derecho a los mismos. De esta forma podemos decir que el baremo tendría el carácter de cuantías mínimas, pero los órganos judiciales podrían imponer una condena a cantidad superior, siempre que se acrediten tales daños.



IV. Principios generales de los procesos en materia preventiva y de prestaciones derivadas de contingencias profesionales

Vemos ahora determinadas medidas que tienen repercusión directa en la forma de tramitar los procesos en materia de prevención de riesgos laborales. Tienen una dimensión práctica que puede ser importante, por lo que conviene realizar una descripción general de las mismas. En otro capítulo, específicamente, se analizan todas las materias especiales en relación con las acciones de reparación de los perjuicios derivados de los accidentes de trabajo.

1. Acumulación de acciones y de procesos

La Ley ha querido asegurar, en la medida de lo posible, que todas las controversias que se generan de un mismo accidente de trabajo se enjuicien en un mismo proceso. Y si ello no es posible, al menos que sean resueltas por el mismo órgano judicial que ya ha intervenido en los procesos anteriores sobre los mismos hechos. Ello tiene como finalidad asegurar la coherencia de las decisiones y evitar pronunciamientos contradictorios por distintos órganos judiciales.

En este sentido se establecen las siguientes posibilidades de acumulación:

1. Acumulación de pretensiones de resarcimiento a la víctima o causahabientes en una misma demanda -art- 25.4-: Permite la acumulación de estas acciones:



- a. El resarcimiento por los daños generados por el accidente, tanto frente al empresario como frente a la aseguradora.
- b. El abono de las mejoras voluntarias que pueda regular el convenio en caso de incapacidad, muerte y supervivencia derivado del mismo accidente o enfermedad profesional.
- c. Hay que entender también acumulables a las anteriores pretensiones las acciones de adopción de medidas preventivas, dado que no tienen un proceso especial y la regla general es la acumulación -art. 25.1-

Por el contrario, no se podrían acumular las acciones en materia de prestaciones de Seguridad Social, o la materia sancionadora que tiene que tener una tramitación diferenciada.

2. Acumulación de procesos: *"Asimismo, se acumularán los procesos que tengan su origen en un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, aunque no coincidan todas las partes o su posición procesal."*-art. 30.2-. No es posible esta acumulación si se han debido tramitar mediante procedimientos administrativos separados, en cuyo caso solamente podrán acumularse las impugnaciones referidas a un mismo procedimiento.
3. Asignación al mismo Juzgado o Sección del Tribunal de las distintas demandas que se interpongan *"derivadas del mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional".* Se establece que tales demandas *"se repartirán al juzgado o sección que conociera o hubiere conocido del primero de dichos procesos, las demandas ulteriores relativas a dicho accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre que conste dicha circunstancia o se ponga de manifiesto en la demanda"*-art. 25.5-

Con ello se asegura que sea el mismo órgano judicial el que conozca de todos los asuntos generados por un mismo accidente, aunque las materias no sean acumulables, como las prestaciones de Seguridad Social, o las Sanciones Administrativas, junto con las demás.



4. Acumulación de Recursos: *En los recursos sobre pretensiones derivadas de un mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, cuando exista más de una Sección, conocerá de ellos la Sección que esté conociendo del primero de dichos recursos, siempre que conste dicha circunstancia de las actuaciones o se ponga de manifiesto al Tribunal por alguna de las partes. La acumulación producirá el efecto de discutirse y resolverse conjuntamente todas las cuestiones planteadas-art. 234.3 y 4-*

2. Medidas cautelares específicas

Otra novedad importante es la adaptación de **medidas cautelares en materia de prevención de riesgos laborales**. El art. 79. 5 y 79.6 de la Ley 36/2011 son los encargados de su redacción.

1. Se contempla la posibilidad de asegurar el resultado de las acciones laborales mediante el embargo preventivo de bienes, que puede comprender no sólo los bienes del empresario, sino igualmente de los terceros responsables.

Expresamente se regula esta posibilidad en los siguientes procesos:

- a. En reclamaciones derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Establece la ley que “podrán acordarse las (medidas) referidas en el apartado 1 del artículo 142 en relación con el aseguramiento empresarial al respecto, así como el embargo preventivo y demás medidas cautelares previstas en este artículo respecto de cualquier clase de responsabilidades empresariales y de terceros derivados de dichas contingencias –art. 79.5-.
- b. En procedimientos referidos a las resoluciones de la Autoridad Laboral sobre paralización de trabajos por riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores, así como en caso de responsabi-



alidad empresarial sobre enfermedades profesionales por falta de reconocimientos médicos. En este caso habrá que estar a lo establecido en los artículos 195 y apartado 2 del artículo 197 TRLGSS –art. 79.6-.

2. La suspensión de los efectos del acto administrativo, y en general, de medidas que aseguren la efectividad de la sentencia en los procesos de impugnación de actos administrativos en materia laboral –art. 152.1-.

Se establece como requisito para la suspensión que “la ejecución del acto impugnado pudiera hacer perder su finalidad legítima a la demanda”. Y se añade que “la medida cautelar podrá denegarse cuando de ésta pudiera seguirse perturbación grave de los intereses generales o de terceros que el juez o tribunal ponderará en forma circunstanciada”.

En el procedimiento se establece que “el juez o tribunal dictará seguidamente auto, resolviendo sobre la suspensión, una vez oídas las partes por tres días, salvo que concurran razones de especial urgencia, en cuyo caso se podrá anticipar la medida sin perjuicio de la posterior audiencia de las partes”.

3. Medidas cautelares en procesos de paralización de trabajos por riesgo grave e inminente –art. 152.2-.

En relación con los procedimientos de impugnación de resoluciones de la autoridad laboral sobre la paralización de trabajos por riesgo grave e inminente para la seguridad y salud, el trabajador o trabajadores afectados, su representación unitaria o sindical y el empresario interesado podrán solicitar el alzamiento, mantenimiento o adopción de la medida en los términos del apartado anterior.

A tal efecto se citará al empresario y a los trabajadores afectados o a sus representantes a una audiencia preliminar en el día y hora que se señale dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, debiendo



el juez o tribunal requerir de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la aportación dentro del mismo plazo de las actuaciones que hubiera practicado al respecto y, en caso de considerarlo necesario, la presencia en la audiencia del funcionario que hubiera ordenado la paralización, así como de los técnicos que le hubieran asistido.

4. En relación con las medidas cautelares, se declara la habilidad del mes de agosto.

En lo relativo a los actos procesales, se considerará **hábil** el mes de **agosto** para las siguientes actuaciones –art. 43.4-:

- La adopción de actos preparatorios, medidas precautorias y medidas cautelares, en particular en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales,
- Otras actuaciones que tiendan directamente a asegurar la efectividad de los derechos reclamados o para aquellas que, de no adoptarse pudieran dar lugar a un perjuicio de difícil reparación.

3. Medios de prueba e investigación de los accidentes de trabajo

Entre el conjunto de medios de prueba que se pueden llevar a cabo para conocer el grado de cumplimiento de las obligaciones preventivas, y las circunstancias concretas en que se ha podido producir un accidente de trabajo, la Ley ha regulado expresamente la obligación de recabar el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, o del órgano competente en materia preventiva. Esto se ha establecido en general en todos los procesos derivados de accidente de trabajo.



Además, en los procesos derivados de prestaciones de Seguridad Social de contingencias profesionales, igualmente se contempla la emisión de un informe a tales efectos probatorios.

- a. **Procesos derivados de accidente de trabajo.** En procesos derivados de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el órgano judicial, si lo estima procedente, podrá recabar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de los organismos públicos competentes en materia de prevención y salud laboral, así como de las entidades e instituciones legalmente habilitadas al efecto-art. 95.4-.
- b. **Procesos de prestaciones de Seguridad Social.** En los procesos para la determinación de contingencia o de la falta de medidas de seguridad en accidentes de trabajo y enfermedad profesional, y en los demás supuestos en que lo estime necesario, la resolución en la que se admita la demanda a trámite deberá interesar de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, si no figurase ya en el expediente o en los autos, informe relativo a las circunstancias en que sobrevino el accidente o enfermedad, trabajo que realizaba el accidentado o enfermo, salario que percibía y base de cotización, que será expedido necesariamente en el plazo máximo de diez días. Con antelación de al menos cinco días a la celebración del juicio, el Secretario judicial deberá reiterar la remisión de dicho informe si éste no hubiere tenido todavía entrada en los autos- art. 142.2-.

**Ley Reguladora
de la Jurisdicción Social
y derechos de los trabajadores
en la prevención
de riesgos laborales**





La protección de la seguridad y salud de los trabajadores en nuestro país se fundamenta en un amplio abanico de normas, entre las que cabe destacar la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). Esta Ley ha supuesto un gran avance respecto a las políticas preventivas y, tal y como se recoge en su exposición de motivos, constituye un nuevo enfoque normativo respecto a las políticas de prevención, poniendo fin a la falta de visión unitaria como consecuencia de la dispersión de normas de muy diverso rango y orientación, así como actualizando regulaciones ya desfasadas e incorporan situaciones nuevas.

Dicha Ley tiene su soporte básico en el mandato constitucional. La Constitución Española en su artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica **velar por la seguridad e higiene en el trabajo**.

Este mandato obliga a desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la LPRL su pilar fundamental, configurando el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea.

En este sentido, la presencia de España en la Unión Europea obliga a armonizar nuestra política con la política comunitaria en esta materia. La trasposición de las diferentes Directivas Europeas relativas a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores y los compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155 sobre seguridad y salud, así como el resto de normativas generales y sectoriales que desarrollan la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales han contribuido también a completar nuestro marco jurídico general en el que se deben basar las políticas de prevención.

Con el amplio desarrollo reglamentario, parecía que en el ámbito de la prevención todo estaba regulado y ultimado. Sin embargo, los índices de siniestralidad laboral, el incremento de enfermedades profesionales, sobre todo las derivadas de riesgos psicosociales (estrés, síndrome de



Burnout, acoso laboral...), y los riesgos ergonómicos (lesiones musculoesqueléticas), así como el preocupante aumento de enfermedades no traumáticas (infartos, ictus,...) relacionadas con las condiciones laborales ponen de manifiesto que tanto los empresarios como las Administraciones Públicas continúan incumpliendo de manera flagrante las normas de prevención de riesgos laborales.

La impunidad con la que en muchas ocasiones y de manera reiterada los empresarios y organismos públicos incumplen la normativa de prevención coloca a los trabajadores en el más absoluto desamparo respecto a los derechos que les asisten.

Cuando es patente el incumplimiento de las normas de prevención, fundamentalmente por la falta de medidas preventivas (accidente de trabajo o enfermedad profesional), los trabajadores, una vez agotadas las diferentes cauces de reclamación (Mutuas, INSS, Inspección de Trabajo, etc.), se encontraban con una auténtica carrera de obstáculos a la hora de recurrir por la vía jurídica, debido, entre otros, a los siguientes factores: regulaciones contradictorias, dispersión de las normas y procedimientos aplicables y diversas jurisdicciones, lo que dilata considerablemente el proceso.

La realidad nos pone de manifiesto que de nada sirven las leyes si éstas se incumplen impunemente y los cauces jurídicos se convierten en un laberinto repleto de dificultades y controversias.

El incumplimiento de la LPRL y las dificultades para resolver las situaciones derivadas de éste por la vía jurídica son tan evidentes que la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada por el Gobierno en el 2007 con el consenso de los interlocutores sociales (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME) y con vigencia hasta el 2012, en su apartado 3.7 contemplaba la necesidad de:



“Reforzar la seguridad jurídica y favorecer una mayor implicación de los empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas, analizando, previa realización de los informes oportunos (Consejo General del Poder Judicial, Fiscalía General del Estado...), los problemas derivados de la concurrencia en relación con la prevención de riesgos laborales de los cuatro órdenes jurisdiccionales: civil, penal, contencioso-administrativo y social”

La Estrategia Española reconoce, por tanto, que existen problemas en cuanto al cumplimiento de las actividades preventivas por parte de los empresarios u organismos públicos y problemas también de concurrencia jurisdiccional en relación con la prevención de riesgos laborales.

La complejidad jurídica en nuestro país ha supuesto que los trabajadores, ante un accidente laboral o enfermedad profesional, tengan que acudir, en muchos casos, a los cuatro órdenes jurisdiccionales (social, penal, civil y contencioso-administrativo) para obtener una respuesta por parte de la justicia, llegándose en ocasiones a que la persona afectada no sepa a qué juzgado acudir, a disfunciones, debido a que las decisiones de un juzgado condicionan e influyen en las de otro e, incluso, a resoluciones contradictorias.

Por otra parte, esta situación, además de provocar una ralentización del proceso y demoras en la obtención de una respuesta judicial completa, ha creado conflictos de competencia entre los diferentes órdenes, con criterios distintos respecto de qué orden jurisdiccional es el idóneo en cada uno de los casos.

Dependiendo del tipo de responsabilidad, el reparto de competencias jurisdiccionales podría establecerse del siguiente modo:

Orden Contencioso Administrativo, con competencias en lo referente a las responsabilidades administrativas y sanciones por infracción de normas de prevención de riesgos laborales.

Orden Civil, competente en la indemnización por los daños y perjuicios derivados de un incumplimiento empresarial en materia de seguridad laboral.



Guía sindical sobre la Ley de Jurisdicción Social

Orden Social, encargado de determinar si se trata, o no, de accidente laboral o de enfermedad profesional, en lo relativo a las prestaciones de la Seguridad Social y sobre el recargo por falta de medidas de seguridad.

Orden Penal, responsable de depurar delitos y faltas.

Esta situación ha provocado que, en ocasiones, se pusiera en duda la garantía del cumplimiento del derecho a una tutela judicial efectiva.

La tan esperada **Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)**, que entró en vigor el 12 de diciembre de 2011, además de dar solución a los problemas planteados, introduce relevantes novedades que hacen más ágil y efectiva la resolución de los conflictos laborales.

Con esta Ley, que sustituye a la antigua Ley de Procedimiento Laboral se pretende, tal y como se contempla en su exposición de motivos *“conseguir la efectividad, coordinación y seguridad de la respuesta judicial, generándose así un marco adecuado al ejercicio efectivo de los derechos y libertades por parte de la ciudadanía”* y *“dotar a los órganos judiciales de instrumentos que protejan mejor a los trabajadores frente a los accidentes labores y enfermedades profesionales”*.

“El objetivo último –dice la Exposición de Motivos de la Ley– es conseguir la efectividad, coordinación y seguridad de la respuesta judicial, generándose, así, un marco adecuado al ejercicio efectivo de los derechos y libertades por parte de la ciudadanía.”

Se moderniza, por tanto, la normativa procesal laboral, facilitando el efectivo cumplimiento de las políticas de promoción de la salud y seguridad en el lugar de trabajo, reconociendo el derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad y estableciendo las diversas obligaciones que deben garantizar este derecho.



1. ¿Qué ventajas aporta la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social a los trabajadores en lo referente a la prevención de riesgos laborales?

Esta normativa introduce importantes novedades en materia de prevención de riesgos laborales, entre las que cabe resaltar.

1. La unificación en el orden jurisdiccional social de las diferentes acciones judiciales derivadas de los riesgos laborales y sus consecuencias, con exclusión de los casos penales

Los juzgados de lo Social asumen, en consecuencia, competencias que antes se repartían entre los juzgados de lo Civil y lo Contencioso-Administrativo, unificando todos los asuntos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), las prestaciones públicas ligadas a situaciones de dependencia y la vulneración de derechos en el ámbito laboral.

“Asimismo, esta unificación permite de manera general convertir el orden social en el garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aun cuando no se hayan derivados daños concretos por tales incumplimientos. De este modo no solo se fortalecen los instrumentos judiciales para proteger a las víctimas de accidentes de trabajo, sino que además se disponen de los recursos para hacer efectiva la deuda de protección del empresario y de la prevención de riesgos laborales”, (Exposición de motivos de la Ley)

En relación con las acciones que puedan ejercitar los trabajadores o sus causahabientes contra el empresario o contra aquéllos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan



su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora y sin perjuicio de la acción de repetición que pudiera corresponder ante el orden competente.(LRJS art. 2.b).

“Se crea un ámbito unitario de tutela jurisdiccional para el resarcimiento integral del daño causado y el incumplimiento de la normativa de prevención.”

Ventajas que aporta a los trabajadores:

- Evita el denominado «peregrinaje» por las diferentes jurisdicciones y mejora la protección judicial efectiva de los derechos de los trabajadores, subsanando las disfunciones que se generaban anteriormente.
- Se produce una unificación en materia laboral, que permite dar una cobertura más especializada y coherente a los distintos elementos de la materia laboral, concentrando en el orden jurisdiccional social todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo que hasta ahora obligaban a los afectados a acudir necesariamente a los distintos juzgados y tribunales encuadrados en los órdenes civil, contencioso-administrativo y social para intentar lograr la tutela judicial efectiva. Se crea, por tanto, un ámbito unitario de tutela jurisdiccional para el resarcimiento integral del daño causado por el incumplimiento de la normativa de prevención.
- Simplifica los trámites, al reducir el número de procedimientos, y resuelve la duda sobre cuál es el orden competente en lo referente a prevención de riesgos.
- Permite que las resoluciones sean mucho más rápidas, al evitarse duplicidades y dirimirse en una sola jurisdicción las cuestiones relacionadas con un determinado conflicto. Por otra parte, la jurisdic-



ción social siempre ha sido, en comparación con el resto de jurisdicciones, la que mayor tasa de resoluciones ha tenido en un menor tiempo.

- Evita gastos innecesarios a los trabajadores y a los empresarios, facilitando el ejercicio de su derecho a la protección judicial. En muchos casos, los trabajadores renunciaban a este derecho por lo tedioso del procedimiento y porque se arriesgaban a que los gastos que les ocasionaban la tramitación y la asistencia jurídica pudieran ser superiores a la indemnización que, en su caso, fuese de aplicación.
- Se consigue una respuesta judicial más homogénea, eficaz y segura, al evitarse pronunciamientos contradictorios como consecuencia de la fragmentación en la protección jurídica dispensada.
- La jurisdicción social es la adecuada para dar respuestas más coherentes, al tener una mayor especialización sobre las materias que pueden calificarse como sociales, como es el caso de todas las cuestiones litigiosas relativas a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

2. Se incluye, también, a los funcionarios y al personal estatutario de los servicios de salud en el ámbito de la jurisdicción social

Supone un gran avance que el personal funcionario y estatutario tenga la posibilidad de recurrir y plantear ante los jueces de lo social las cuestiones relacionadas con el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos, en igualdad de condiciones con el personal laboral y los trabajadores por cuenta ajena.

La LRJS, al incluir al personal funcionario y estatutario en el orden social, aborda de manera coherente y global todos los problemas derivados de los riesgos relacionados con el trabajo, cualquiera que sea el ámbito en el que se realice.



“Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones”(LRJS, art. 2.)

“Esta asignación de competencias se efectúa con carácter pleno, abarcando a los funcionarios y al personal estatutario de los servicios de salud.”

Ventajas que aporta a los trabajadores

- Subsana las diferencias y desigualdades existentes entre colectivos respecto al procedimiento y al ámbito de reclamación de responsabilidad por daños producidos por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos.
- Permite abordar de manera genérica y homogénea la normativa de prevención, tanto si se trata de incumplimiento individual como colectivo. Supone un contrasentido que en los organismos públicos, donde trabajan personal laboral, funcionario y/o estatutario, ante el incumplimiento de la normativa de prevención en su centro de trabajo, cada colectivo debiera recurrir a diferentes organismos, jurisdicciones, pudiéndonos encontrar con sentencias totalmente contradictorias ante un mismo hecho.



- Para el personal funcionario, su inclusión en el ámbito de la jurisdicción social supone un avance importante, al no tener que recurrir por la vía contencioso administrativa, cuyo procedimiento, como ya se ha mencionado, es mucho más lento y complejo.
- Se ofrece un tratamiento unitario y una mayor igualdad de derechos, al eliminar en materia preventiva la excepcionalidad existente entre colectivos y al conseguir una igualdad de trato de todos los trabajadores respecto a los litigios que tengan por objeto exigir a los diferentes organismos públicos la responsabilidad derivada de los daños sufridos por los trabajadores a su cargo, como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención.

3. Exige el cumplimiento del deber preventivo del empresario u organismos públicos, aun cuando no se hayan derivados daños concretos de tales incumplimientos

La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, tanto en su exposición de motivos como en el art. 2.e, viene a reforzar lo contemplado en la LPRL en cuanto a las obligaciones que tiene el empleador en relación con la protección de la seguridad y la salud de las personas a su cargo y con la adopción de las medidas preventivas necesarias para tal fin.

Además de las responsabilidades en el ámbito compensatorio que le corresponden al orden social, como son las responsabilidades inmediatas de carácter punitivo y resarcimiento de daños derivados de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional, se añaden también las responsabilidades que pueden aparecer por la infracción de normas propias de prevención, como son todas las cuestiones litigiosas derivadas del incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas u organismos públicos.

La LRJS aborda cuáles son dichas obligaciones e incorpora una serie de acciones para preservar la salud y seguridad en el trabajo que puede ser objeto de demanda ante el Juzgado de lo Social. Entre estas obligacio-



nes están las siguientes: el deber de integrar la prevención en todos los ámbitos de la empresa, evaluar todos los riesgos del centro y puestos de trabajo, planificar la prevención, realizar las correspondientes adaptaciones de puesto, realizar la Vigilancia de la Salud, adoptar las medidas preventivas necesarias, cumplir con la normativa respecto a los trabajadores especialmente sensibles, dar participación a los delegados de prevención, dar formación e información a los trabajadores, etc.

“Asimismo, esta unificación permite de manera general convertir el orden social en el garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, aun cuando no se hayan derivado daños concretos por tales incumplimientos. De este modo no sólo se fortalecen los instrumentos judiciales para proteger a las víctimas de accidentes de trabajo, sino que además se disponen los recursos para hacer efectiva la deuda de protección del empresario y la prevención de riesgos laborales” (Exposición de motivos).

“Para garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y convencionales en materia de prevención de riesgos laborales, tanto frente al empresario como frente a otros sujetos obligados legal o convencionalmente, así como para conocer de la impugnación de las actuaciones de las Administraciones públicas en dicha materia respecto de todos sus empleados, bien sean éstos funcionarios, personal estatutario de los servicios de salud o personal laboral, que podrán ejercer sus acciones, a estos fines, en igualdad de condiciones con los trabajadores por cuenta ajena, incluida la reclamación de responsabilidad derivada de los daños sufridos como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales que forma parte de la relación funcional, estatutaria o laboral; y siempre sin perjuicio de las competencias plenas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ejercicio de sus funciones”(art.2.e)

Ventajas que aporta a los trabajadores

- La posibilidad de demanda por el incumplimiento de la normativa de prevención, sin que para ello sea necesario que se produzca daños concretos por dicho incumplimiento, refuerza el carácter preventivo frente al carácter punitivo.



Hasta ahora, era necesario que se produjeran daños contra la seguridad y la salud o que se detectaran riesgos muy evidentes para obligar al cumplimiento de la ley a los empresarios u organismos públicos; en este momento, en cambio, basta con el mero incumplimiento de las obligaciones preventivas, aunque no se haya producido ningún daño efectivo. Se antepone por tanto el derecho de los trabajadores a que se prevengan los riesgos en su trabajo al resarcimiento del daño causado.

- La demandas por incumplimiento preventivo o “justicia cautelar” los trabajadores obtienen una tutela más efectiva y real al evitarse que se produzcan daños a la salud.
- Se favorece un mayor control de los riesgos.
- Supone un avance en la lucha contra los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- La LRJS, se convierte en la única alternativa de que disponen muchos trabajadores de determinados organismos públicos en la Comunidad de Madrid, no solo para conseguir el resarcimiento de los daños causados, sino para garantizar el efectivo cumplimiento de la normativa de prevención.
 - a) Situaciones como por ejemplo, en la Enseñanza Pública donde nunca se ha aplicado la normativa de prevención y se hace caso omiso a los requerimientos realizados por la Inspección de Trabajo ante las denuncias presentadas por CCOO, el orden de lo social se convierte en la única vía de que disponen estos empleados públicos para conseguir que la administración cumpla con su deber de prevención y se proteja su seguridad y salud en el trabajo.
 - b) Al unificarse todas las cuestiones relacionadas con la prevención en el orden de lo social, permite también corregir las desigualdades existentes entre los diferentes colectivos de empleados públicos respecto a sus derechos de prevención como consecuencia de la ausencia de criterio de la Administración



Pública respecto a sus responsabilidades a la hora de aplicar la normativa de prevención, así como, por la descoordinación entre las diferentes Consejerías en esta materia.

4. Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas

Uno de los grandes avances de la LRJS ha sido, sin duda, la unificación en el orden social de cualquier vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas, como puede ser el caso del acoso laboral y sexual y las situaciones de discriminación sindical o por razones de sexo. Las novedades incluidas en ésta normativa al respecto merecen una mención especial, por ser esta una de las tradicionales asignaturas pendientes en las políticas de prevención y uno de los asuntos que mayor indefensión generan.

Las situaciones de discriminación y acoso, en especial el acoso laboral (mobbing), constituyen, sin duda, uno de los mayores problemas a los que se enfrentan muchos trabajadores en el ámbito laboral, con serias consecuencias para su salud. Sin embargo, a pesar de que el objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no es otro que el de “promover la seguridad y la salud de los trabajadores” y que el acoso forma parte de los riesgos psicosociales, la prevención de este tipo de riesgos nunca ha sido tenido en cuenta, al considerarse una cuestión ajena al ámbito laboral y, por tanto, fuera de la consideración de riesgo previsible, que debía dirimirse por la vía penal.

A pesar de estar recogido en la Constitución Española, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Estatuto Básico del Empleado Público, el acoso y sus consecuencias en la salud, hasta ahora, han tenido un escaso tratamiento legislativo en nuestro ordenamiento jurídico, siendo tal vez la causa de la desprotección ante dicha situación.

“Todo daño psicosocial concreto que sufra el trabajador en el desarrollo de su trabajo constituye un atentado no ya sólo a su salud laboral sino a su derecho a la integridad personal en su vertiente psíquica o moral” (art. 15 de la Constitución Española).



Todos los estudios realizados sobre el acoso constatan que entre los sectores con mayor incidencia de situaciones de acoso laboral se encuentra el de los trabajadores de las administraciones públicas y servicios (Sanidad, Educación y Asistencia Social), y que el acoso, en general, lo sufren más las mujeres que los hombres.

Sin embargo, la normativa de las diferentes Administraciones Públicas, en lo referente a los trabajadores a su cargo, continúa considerando el acoso como una falta, tal y como se recoge en el Estatuto Básico del Empleado Público, y abordándolo desde el punto de vista administrativo y no preventivo. La permisividad de los diferentes organismos de la Administración Pública y de las empresas, y su impunidad en lo referente a las situaciones de acoso laboral ha sido, y continúa siendo, una constante.

A pesar de que no existe una regulación legal que concrete las medidas que conviene adoptar contra los riesgos psicosociales y, en especial, contra cualquier tipo de acoso (laboral o sexual) o discriminación y de que se está lejos de conseguir que en los centros de trabajo se pongan en marcha actuaciones preventivas que permitan acabar con el lastre de los riesgos psicosociales, abordando el tema desde el punto de vista preventivo y no punitivo (es decir, actuar una vez se ha producido el daño), sí es cierto que lo recogido en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social supone un gran avance en cuanto a que dicha unificación convierte al orden de lo social en el garante del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y de los derechos fundamentales y libertades públicas de trabajadores, empresarios y organizaciones sindicales, siempre que estos hechos se produzcan en el ámbito laboral.

*“Cualquier trabajador o sindicato que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos de libertad sindical, huelga u otros derechos fundamentales y libertades públicas, incluida la prohibición **de tratamiento discriminatorio y del acoso**, podrá recabar su tutela a través de este procedimiento cuando la pretensión se suscite en el ámbito de las relaciones jurídicas atribuidas al conocimiento del orden jurisdiccional social o en conexión directa con las mismas, incluidas las que se formulen contra terceros vinculados al empresario por cualquier*



título, cuando la vulneración alegada tenga conexión directa con la prestación de servicios”(art. 177 de la LRJS).

“Por otro lado, la unificación de la materia laboral en el orden social convierte también a éste en el garante ordinario de los derechos fundamentales y libertades públicas de empresarios y trabajadores en el ámbito de la relación de trabajo. Además de la mencionada atracción competencial de los litigios vinculados a la salud y seguridad en el trabajo, se unifica el conocimiento de cualquier otra vulneración de derechos fundamentales y libertades públicas conectada a la relación laboral, como puede ser el caso del acoso”(Exposición de motivos).

Ventajas que aporta a los trabajadores

Si bien es cierto que cuando la víctima es consciente de que está siendo objeto de acoso, en la mayoría de los casos, su salud, tanto física como psíquica, está seriamente dañada, y las repercusiones morales, profesionales y materiales ya se han producido (por lo que no podemos hablar de actuaciones preventivas, sino de detener la situación y de resarcimiento o reparación del daño), lo contemplado en la LRJS supone un gran avance en cuanto que constituye un reconocimiento expreso a la tutela judicial íntegra, ya que:

- Reconoce que el acoso (laboral o sexual) y las situaciones de discriminación de cualquier tipo constituyen situaciones de riesgo laboral que es necesario prevenir y no una cuestión personal que no incumbe al ámbito laboral.
- Reconoce que el empresario u organismo público tiene la obligación legal de elaborar, planificar e implantar los instrumentos de prevención necesarios para prevenir los riesgos de persecución psicológica en el trabajo.
- Posee un carácter disuasorio, en la medida en que prevé que la magnitud de la condena en lo referente a indemnizaciones tenga como finalidad el disuadir y ejemplarizar para prevenir daños futuros, evitando



que cualquier persona en el ámbito laboral realice comportamientos de ese tipo, al tiempo que se pretende que este carácter disuasorio anime a los empresarios a promover políticas de prevención eficaces.

- Permite paliar las supuestas situaciones de acoso, entre las que se encuentran el acoso por razones de origen racial o étnico, de religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso laboral o sexual, o por razón de sexo, producidas en el ámbito de la empresa.
- Ampara a los trabajadores, por cuanto recoge las bases necesarias para reclamar cualquier perjuicio sufrido por la víctima de acoso, al establecer el contenido del derecho de indemnización y concretar todos los aspectos susceptibles de ser reclamados, como el resarcimiento de la víctima. Entre los daños que son indemnizables se encuentran los siguientes: los daños morales, los materiales y los profesionales, así como los daños físicos y psíquicos sufridos, que deberán acreditarse, en este último caso, mediante los correspondientes informes médicos o psicológicos de los organismos competentes en materia de salud laboral o periciales.
- Se contempla, también, el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, (art. 182.d) LRJS.
- Se hace referencia expresa a la posibilidad de que el trabajador solicite medidas cautelares que le alejen del acosador en tanto se resuelve la demanda judicial de acoso. Entre estas medidas se encuentra la posibilidad de optar entre continuar trabajando o cesar en la prestación de servicios, quedando en situación legal de desempleo involuntario, sin perjuicio de las medidas cautelares que pudieran adoptarse (art. 79.7 y art. 180.4).

Sobre este apartado, es necesario mencionar que, en nuestra opinión, dichas medidas cautelares deberían proteger siempre a la supuesta víctima, impidiendo, que tal y como ha venido sucediendo hasta aho-



ra, el cambio de puesto de trabajo o la suspensión de la relación laboral suponga un castigo para la víctima en cuanto se modifican sus condiciones de trabajo o de vida, mientras que el supuesto acosador continúa en su mismo puesto de trabajo en situación de privilegio.

- Cuando un trabajador ha sido despedido por acoso laboral y la sentencia declara la nulidad del mismo, la víctima podrá optar por extinguir la relación laboral con el correspondiente abono de la indemnización procedente.
- Introduce también la intervención del Ministerio Fiscal, al que insta a velar especialmente por la integridad de la reparación de las víctimas.

5. La carga de prueba en casos de acoso, discriminación y accidentes de trabajo

La LRJS no introduce modificaciones respecto a lo contemplado en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 14, donde se establece que “el empresario ostenta un deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales y, por tal motivo, debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su actividad laboral”. Donde sí introduce cambios significativos respecto al ordenamiento civil es en lo referente a la carga de prueba.

La Ley establece que ante una demanda por accidente de trabajo, enfermedad profesional o por el incumplimiento de los derechos fundamentales, deberá ser el empresario u organismo público, según corresponda, quien deba presentar las pruebas que demuestren que se han adoptado las medidas necesarias para prevenir el riesgo, así como cualquier otro factor que le excluya o reduzca su posible responsabilidad (art.96.2).

Además de la carga de prueba, regula también toda una serie de obligaciones documentales que ha de aportar la empresa en los procesos en que se cuestione la materia preventiva, debiendo acreditar que ha adoptado todas las medidas necesarias para evitar el riesgo.



“En los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira” (art. 96.2).

En el caso de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, la ley contempla también que deberá de ser la persona demandada quien tenga que aportar las correspondientes pruebas.

“En aquellos procesos en que de las alegaciones de la parte actora se deduzca la existencia de indicios fundados de discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, acoso y en cualquier otro supuesto de vulneración de un derecho fundamental o libertad pública, corresponderá al demandado la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad” (art. 96.1).

Ventajas que aporta a los trabajadores:

La inversión de la carga de prueba proporciona a los trabajadores una mayor protección jurídica porque:

- Ya no será el trabajador accidentado el que deba probar la culpabilidad del empresario sino éste el que deberá probar que, al haber adoptado todas las medidas de seguridad exigidas, carece de responsabilidad.
- Se evita el recurrente argumento del empresario de culpabilizar al trabajador de imprudencia como consecuencia del exceso de confianza en la realización del trabajo o por ser el causante de incumplir las medidas de prevención. Solo podrá ser motivo exonerador en el caso de actuación temeraria del trabajador.



- Se subsanan las dificultades existentes que tenían las víctimas de acoso laboral para demostrar la relación entre su enfermedad y la situación de riesgo laboral. La situación de acoso, por lo general, es solo conocida por la víctima y el acosador. En otros casos, cuando el acoso es producido por un superior, aunque sea conocido por el resto de compañeros de trabajo, el miedo a posibles represalias provoca que la persona afectada se encuentre sin testigos.
- Por otra parte, se amplía la posibilidad de denunciar no solo al empresario u organismo público, sino también a aquellos a quienes se les atribuya legal, convencional o contractualmente responsabilidad, por los daños originados en el ámbito de la prestación de servicios o que tengan su causa en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, incluida la acción directa contra la aseguradora, técnicos de prevención, cargos intermedios o cadena de mandos de la empresa u organismo público, fabricantes de productos, herramientas o máquinas, etc.
- En caso de que la sentencia sea condenatoria, el trabajador recibirá una indemnización para la reparación de los daños sufridos por accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad derivada del trabajo (físicos, psíquicos, morales, pérdida de retribuciones futuras, daños a sus familiares, etc.). El sistema de baremo de las indemnizaciones se actualizará anualmente.
- Para asegurar dicha indemnización, la Ley potencia positivamente la adopción de medidas cautelares antes del juicio, a fin de garantizar la eficacia de la sentencia que pudiera dictarse a favor de los trabajadores.
- Se adoptarán por tanto, medidas cautelares en los casos de accidente de trabajo o enfermedad profesional, en relación con el aseguramiento del riesgo y la cobertura de las mejoras voluntarias de protección y de otras posibles responsabilidades del empresario o de terceros. También podrá acordar cuantas otras medidas cautelares considere necesarias (art.79.5 y 152.2).



- En el caso de presumirse que el empresario pretende declararse en estado de insolvencia o impedir la efectividad de la sentencia, el órgano judicial, de oficio o a instancia de la parte interesada, podrá decretar el embargo preventivo de bienes del demandado en cuantía suficiente para cubrir lo reclamado en la demanda y lo que se calcule por las costas de ejecución.
- En procedimientos de impugnación de resoluciones de la autoridad laboral sobre paralización de trabajos por riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud, los trabajadores afectados a través de su representación unitaria o sindical podrán solicitar la adopción de medidas cautelares, así como en el caso de responsabilidad empresarial sobre enfermedades profesionales por falta de reconocimientos médicos (art. 79.6).

6. Concurrencia, acciones y procesos

Con el objeto de garantizar una mayor coherencia en la respuesta judicial, eficiencia y agilidad en la resolución de los litigios que se planteen ante la jurisdicción social, particularmente en procesos derivados de accidentes de trabajo, la Ley introduce importantes novedades respecto a la acumulación de acciones, procesos y recursos relacionados entre sí.

Se atribuye por tanto, a un mismo juzgado de lo social el enjuiciamiento de todas las cuestiones de litigio relativas a un mismo accidente de trabajo, pudiéndose acumular:

- Todas las reclamaciones de resarcimiento de daños y perjuicios derivadas de un mismo accidente de trabajo y enfermedad profesional que el trabajador perjudicado dirija contra el empresario u otros terceros, incluidas las entidades aseguradoras (art. 25).
- Cuando en un mismo juzgado o tribunal sean tramitadas varias demandas contra un mismo demandado, aunque los actores sean distintos, siempre que se ejerciten en ellas acciones idénticas o susceptibles de acumularse en una misma demanda (art. 28).



- En el caso varias demandas derivadas del mismo accidente de trabajo o enfermedad profesional, sean presentadas en diferentes juzgados de la misma jurisdicción, se unificarán en un solo juzgado o sección (art. 29).

Ventajas que aporta a los trabajadores

La acumulación de acciones, procesos y recursos relacionados entre sí, aporta a los trabajadores una serie de ventajas similares a las generadas con la unificación en el orden de lo social de todos los litigios relacionados con la prevención, en cuanto que al reducirse la anterior dispersión de jurisdicciones y de jueces, al atribuir el conocimiento de las diferentes cuestiones al mismo juez, se evita lógicamente, que no vuelvan a dictarse resoluciones con pronunciamientos contradictorios, referidas a un mismo accidente de trabajo, ni en cuanto a los hechos, ni en la interpretación y valoración de la responsabilidad.

Por último, la LRJS, **potencia la participación de los actores sociales** y de todos los trabajadores independientemente del tipo de relación laboral.

En lo referente a los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto para, accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones.

“Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal intervención haga detener o retroceder el curso de las actuaciones” (art.17.2).

“Los sindicatos podrán actuar en un proceso, en nombre e interés de los trabajadores y de los funcionarios y personal estatutario afiliados a ellos



que así se lo autoricen, para la defensa de sus derechos individuales, recae en dichos afiliados los efectos de aquella actuación”(art. 20).

Cuando por razón de la tutela ejercitada la pretensión no afecte de modo directo e individual a trabajadores determinados se entenderá, a efectos de emplazamiento y comparecencia en el proceso, que los órganos representativos unitarios y, en su caso, la representación sindical, ostentan la representación en juicio de los intereses genéricos del colectivo laboral correspondiente, siempre que no haya contraposición de intereses entre ellos, y sin perjuicio de la facultad de los trabajadores que indirectamente pudieran resultar afectados, de comparecer por sí mismos o de designar un representante propio.

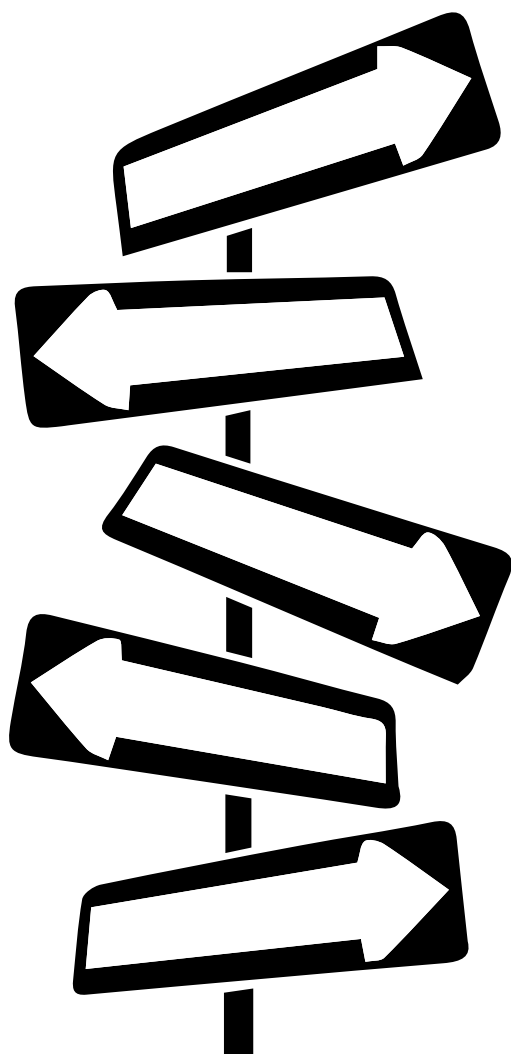
Respecto a los recursos de suplicación y casación, y la imposición de costas, se establece que la sentencia impondrá las costas a la parte vencida en el recurso, excepto cuando goce del beneficio de justicia gratuita o cuando se trate de sindicatos, o de funcionarios públicos o personal estatutario que deban ejercitar sus derechos como empleados públicos ante el orden social.

Con las novedades mencionadas, podemos decir que la Ley de Regulación de la Jurisdicción Social es una ley que en principio ha sido aplaudida por la mayoría de sectores jurídicos, organizaciones sindicales y partidos políticos, generando grandes expectativas en cuanto a la tutela efectiva de los trabajadores ante los riesgos laborales.

Sin embargo, su eficacia dependerá, en cierta medida, de los medios y recursos de que se doten a los órganos judiciales de lo social; con recortes como los que se están produciendo en todos los ámbitos de la administración, difícilmente se podrán obtener los resultados esperados.

La tutela judicial debe ser garante de que las muertes en el trabajo, los accidentes laborales y las enfermedades profesionales no sean tolerables.

Direcciones de interés





Comisiones Obreras de Madrid

Calle Lope de Vega, 38. 28014 Madrid
Tfno: 915365236/5180
Web: www.ccoomadrid.es

Secretaría Salud Laboral

Equipo de Asesoramiento técnico-sindical CCOO Madrid

Calle Pedro Unanue 14 (local). 28045 Madrid
Tfno: 915365212 ext 5212
E-mail: slmadrid@usmr.ccoo.es
Web: saludlaboralmadrid.es

Federaciones Regionales

Lope de Vega 38
Madrid 28014

Federación de Servicios Privados (FSP)

Tfno: 91 536 53 93
ogutierrez@usmr.ccoo.es

Agroalimentaria

Tfno: 91 536 51 52
slaboral.alimentacion@usmr.ccoo.es

Comercio, Hostelería y Turismo (FECOHT)

Tfno: 91 536 51 47
evadelape@fecoht.coo.es



Servicios a la Ciudadanía (FSC)

Tfno: 91 536 51 40

tsanjuan@usmr.ccoo.es

Construcción, Madera y Afines (FECOMA)

Tfno: 91 536 53 78

victorgarcia@fecoma.ccoo.es

Enseñanza (FREM)

Tfno: 91 536 51 06

rpalazon@usmr.ccoo.es

Industria

Tfno: 91 536 52 70

rmarquez@industria.ccoo.es

Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA)

Tfno: 91 536 51 92

rarribas@comfia.ccoo.es

Textil-Piel, Químicas y Afines (FITEQA)

Tfno: 91 536 53 85

epuchau@usmr.ccoo.es

Sanidad

Tfno: 91 536 51 88

cyela@usmr.ccoo.es



Uniones Comarcales

Henares

Vía Complutense 19, 28807 Alcalá de Henares

Tfno: 91 280 06 56

jcrejano@usmr.ccoo.es

Sierra de Guadarrama

Pardo Santallana 44, 28400 Villalba

Tfno: 91 850 60 48

jguadarrama@usmr.ccoo.es

Norte

Avd. Valdelaparra 106, 28100 Alcobendas

Tfno: 91 662 61 08

jvfernandez@usmr.ccoo.es

Oeste

Badajoz 35, 28931 Móstoles

Tfno: 91 646 05 50

ccoomostoles@usmr.ccoo.es

Sur

San José de Calasanz 22, 28902 Getafe

Tfno: 91 681 28 59

ccoogetafe@usmr.ccoo.es

Las Vegas

Carrera de Andalucía 45, 28300 Aranjuez

Tfno: 91 891 40 93

fchaves@usmr.ccoo.es



Secretaría Confederal de Salud Laboral y Medio Ambiente de CCOO

C/ Fernandez de la Hoz, 12. 28010 Madrid

Tfno: 91 702 80 66

Web: www.ccoo.es

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO)

C/General Cabrera, 21. 28020 Madrid

Tfno: 914 491 040

Web: www.istas.net

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

c/Torrelaguna 73, 28027 Madrid

Tfno. 913 634 100

Web: www.insht.es

Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Calle Ventura Rodríguez, 7. 28008 Madrid

Tfno: 900713123

Web: www.madrid.org

Inspección Provincial de Trabajo

Calle Ramírez de Arellano, 19. 28043 Madrid

Tfno: 913635600

Web: www.empleo.gob.es/itss

Ante cualquier duda llámanos

Equipo de Asesoramiento en Salud laboral CCOO Madrid

C/ Pedro Unanue, 14. 28045 Madrid
Teléfono: 915365212 Ext.5212
slmadrid@usmr.ccoo.es
www.saludlaboralmadrid.es

En la página web podéis encontrar toda la información relativa a la Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid, así como ver las Jornadas, campañas, convocatorias, etc. que se pueden convocar desde la misma.

Además, y lo que puede ser más interesante, podréis ver todos los acuerdos, informes, etc. en los que participa la Secretaría, y también podéis descargar todas las publicaciones que se realizan y que incluyen multitud de libros, guías y folletos de diferentes temas que te pueden resultar muy útiles en tu trabajo diario.

También puedes encontrar “modelos de escritos” y “modelos de solicitudes” que puedes necesitar.



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO

El Fondo Social Europeo invierte en tu futuro