



Facultat de Ciències Jurídiques  
i Econòmiques · **FCJE**

## TRABAJO FIN DE GRADO

# *“EL RECARGO DE PRESTACIONES”*

Alumna: Paula Borillo Pallarés

Tutor: Alejandro Patuel Navarro

Titulación: Relaciones laborales y recursos humanos

Curso académico: 2018-2019





# INDICE

---

## Páginas

• INTRODUCCIÓN .....	4-5
• OBJETIVOS .....	6
• PUNTOS CLAVE .....	7-8
1. Accidente de Trabajo y enfermedad profesional .....	9-11
2. Concepto y aspectos básicos del recargo de prestaciones .....	12
2.1. Origen, concepto y regulación normativa .....	12-13
2.2. Naturaleza jurídica .....	13-15
2.3. El deber de protección y el plan de prevención .....	15-20
3. Requisitos del recargo de prestaciones .....	21-23
4. Exoneración del empresario en el recargo de prestaciones.....	24-25
5. La responsabilidad del pago .....	26-28
6. Compatibilidad con otras prestaciones .....	29-30
7. Cálculo del recargo de prestaciones .....	31-34
8. Estadísticas .....	35-38
9. Conclusiones .....	39
10. Referencias bibliográficas .....	40-42
<b>SUMMARY IN ENGLISH .....</b>	<b>43-47</b>

## **INTRODUCCIÓN**

A día de hoy vivimos con una situación económica y laboral en nuestro país que, en ciertos aspectos, no es fácil y hay que hacer frente a inmensas situaciones, de las cuales, la mayoría presentan dificultades. Por ello, a mi pensar, es importante la adquisición de experiencias y conocimientos variados para tener un futuro adecuado y mejor.

Para la realización de mi trabajo de fin de grado, he utilizado las competencias tanto genéricas como específicas que durante esta carrera nos han ido impartiendo, como por ejemplo son la resolución de problemas, ser capaz de gestionar información, tomar las decisiones pertinentes, llegar a ciertos razonamientos, aprender y refrescar mis conocimientos, buscar ciertos marcos normativos, saber comunicarme de forma escrita y oral, etc.

Dicho trabajo, está relacionado con ciertas asignaturas que he experimentado durante el grado de relaciones laborales y recursos humanos, que son el Derecho del trabajo I, II y III y el Derecho de la Seguridad Social I y II. Y también, algunas asignaturas como sociología o técnicas de investigación que han aportado como saber realizar un trabajo, como buscar la información de forma adecuada o las pautas a seguir para que este sea satisfactorio.

Respecto al tema que voy a tratar en este trabajo, se puede añadir que, en nuestro país, hay un nivel de siniestros laborales un tanto elevado y, por eso, hay que dar importancia a todos los temas relacionados con la prevención y seguridad en el trabajo.

La reducción del número de siniestros laborales es el mayor objetivo que dentro de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, se enmarca.

Respecto a la situación económica de nuestro país en estos años, muchas empresas siguen realizando inversiones para tener unas buenas y adecuadas medidas de prevención y seguridad y luego, dichas inversiones se convierten e influyen sobre su resultado económico.

Por el contrario, también hay un número de empresas, en donde las inversiones de prevención y seguridad son escasas y esto provoca el incumplimiento de las normas.

Para finalizar, decir que el recargo de prestaciones, tema del que habla este trabajo, es un clásico en nuestro ordenamiento jurídico por las aplicaciones e interpretaciones sobre su naturaleza jurídica. Expresa las diversas responsabilidades de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y a todo lo que el empresario debe hacer frente al respecto. Es importante tener claro e identificar cuando es accidente de trabajo o enfermedad profesional, y cuando no, ya que es el punto principal a la hora de determinar el tipo de prestaciones de la seguridad social y sus derechos.



La prevención de accidentes no debe ser considerada como una cuestión de legislación, sino como un deber ante los seres humanos, y como una razón de sentido económico.

(Werner von Siemens)

## OBJETIVOS

Dentro de este trabajo de fin de grado basado en el recargo de prestaciones, el objetivo básico es facilitar el conocimiento tanto teórico como práctico de la seguridad social en España y sus diferentes prestaciones, y hacer un análisis de los sistemas de protección social.

Va dirigido, sobretodo, al grado en relaciones laborales y recursos humanos, administración de empresas, abogados y graduados sociales, funcionarios de entidades gestoras...

Ir frente al recargo de prestaciones es una razón para conocer cómo se desarrolló por la legislación. Y valorar la razón por la cual se complementó en la protección de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Tiene una función preventiva y una necesidad de complementar la indemnización, y todo esto, hace que se examine el posicionamiento de la doctrina.

*Within this end-of-degree project based on the benefit surcharge, the basic objective is to provide both theoretical and practical knowledge of social security in Spain and its different benefits, and to make an analysis of social protection systems.*

*It is directed, above all, to the degree in labor relations and human resources, business administration, lawyers and social graduates, officials of management entities ...*

*Going against the benefit surcharge is a reason to know how it was developed by legislation. And assess the reason why it was complemented in the protection of work accidents and occupational diseases. It has a preventive function and a need to supplement the compensation, and all this causes the position of the doctrine to be examined.*

## PUNTOS CLAVE

- Según los diferentes autores, la naturaleza jurídica es mencionada como: sancionadora, indemnizadora e híbrida.
- Su naturaleza jurídica puede vulnerar o no el principio “non bis in ídem”.
- Hay que identificar de forma adecuada un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.
- Tanto en un accidente de trabajo como en una enfermedad profesional debe existir algún incumplimiento en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- La responsabilidad puede ser individual o plural, directa, solidaria o subsidiaria.
- Se extingue la responsabilidad empresarial cuando la conducta del trabajador sea la causa del incumplimiento de medidas de prevención.
- El deber de protección del trabajador está limitado a la buena fe.
- Para la realización de un plan de prevención ha de elaborarse una documentación.
- El empresario deberá garantizar la vigilancia de la salud de sus trabajadores.
- La “carga de la prueba” sobre el nexo causal entre la infracción y el accidente, corre por parte del trabajador.
- La cuantía quedará a cuenta del tipo de gravedad y habrá que saber el tipo de infracción, las consecuencias, la intención, imprudencia del trabajador...
- Los criterios para determinar la cuantía se basan en la teoría del daño (daños personales y patrimoniales).
- Ponderación de la cuantía: gravedad de la infracción y la proporcionalidad respecto al grado de culpa.
- Sujeto responsable: de forma única y exclusiva es el empresario.
- El plazo de prescripción de la indemnización es el año de la responsabilidad contractual.
- Plazo de prescripción de la sanción: 4 años en infracciones de la seguridad social y entre 1 y 5 años en infracciones de prevención de riesgos laborales.

- Plazo de prescripción de una prestación: 5 años.
- La compatibilidad del recargo está unida a su naturaleza jurídica.
- No se aplica el recargo de prestaciones en las relaciones laborales especiales del servicio doméstico.
- Regulación: RDL 8/2015, de 30 de octubre, de la ley general de la seguridad social.
- Para el cálculo hay que tomar importancia a la IT, IPT, IPP, IPA y Gran invalidez.
- Elementos importantes para la realización del cálculo: base reguladora, el porcentaje que se aplica a la base reguladora y saber de dónde se deriva la incapacidad.
- Las CCAA con mas accidentes de trabajo en España en jornada son Andalucía y Madrid.

## 1. ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL

Como he explicado brevemente en el final de la introducción, saber identificar cuando es un accidente de trabajo o una enfermedad profesional es el punto principal para determinar el recargo de prestaciones. Por eso, en este punto se explicará con detalle el origen y la definición de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

Los primeros intentos para que un accidente de trabajo o enfermedad profesional estuviesen protegidos se dan en la edad antigua, en el año 4000, cuando por entonces, en Egipto se daban tratamientos médicos y acciones de salud a los guerreros, embalsamadores y fabricantes de armas. Un fenómeno muy marcado en esta época era la esclavitud.

A lo largo de la edad media, existían las asociaciones de ayuda mutua y las órdenes religiosas que prestaban su ayuda a los trabajadores accidentados o enfermos, por obra de caridad. Pero es en la edad moderna, etapa desde la finalización de la segunda Guerra Mundial hasta ahora, en donde se aprobaron normas internacionales de trabajo por la OIT<sup>1</sup> y se celebran Tratados Internacionales, convenios y acuerdos regionales. Y se determinan leyes sobre accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por el incremento excesivo que hubo en este periodo de siniestros laborales.

En el año 1970, en España se registran 2.100.000 accidentes de trabajo que, aproximadamente un 0.128% (2693) fueron mortales y un 0.712% (15070) ocasionaron al trabajador lesiones definitivas que se indemnizaron por baremo<sup>2</sup>.

En 1965, la cifra de los pensionistas con enfermedad profesional es de 20735, cifra que después de 4 años, en 1969, aumenta a 33412.

El costo total que producen los accidentes de trabajo durante 1970 se valoró en 124000 millones de pesetas de la época, que hoy en día serían 745255.009 euros, y dicha cantidad representaba un 7% de la renta nacional.

En 1970, ya existían en España 2433 Servicios Médicos de Empresas Autónomas y 294 mancomunidades de Servicios Médicos que atendían a unas 1984 empresas

---

<sup>1</sup>Organización Internacional del Trabajo, entidad que funciona bajo la órbita bajo la ONU y se encarga de analizar todo aquello vinculado al universo laboral, protegiendo los derechos de los trabajadores.

<sup>2</sup>Escala de valores que se establece para evaluar los méritos personales, la solvencia de empresas o daños derivados de accidentes de Trabajo o enfermedades profesionales.

aproximadamente. El total de trabajadores por cuenta ajena que fueron asistidos era de un 20% (1718000).

A continuación, se definirán los dos conceptos, accidente de trabajo y enfermedad profesional:

El accidente de trabajo fue el primer riesgo protegido por las normas de seguridad social y está en nuestro ordenamiento jurídico. La definición de este concepto la encontramos en la Ley General de Seguridad Social, en su artículo 156.1:

“toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.”

Dentro de los accidentes de trabajo se pueden encontrar algunos supuestos que no son considerados como tal, y aparecen especificados en el artículo 156.4 de la Ley General de Seguridad Social.<sup>3</sup>

De este concepto, también podemos resaltar que para que se considere accidente de trabajo es necesario que:

- El trabajador sufra una lesión corporal.
- El accidente tenga una relación de causalidad directa entre trabajo y lesión.

Ahora vamos con la definición de enfermedad profesional, que se enmarca en el artículo 157 de la Ley General de Seguridad Social:

“.. la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional...”

---

<sup>3</sup>No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:

a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente.

En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.

b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

Para que sea considerada es necesario que:

- Sea por motivos de las actividades que se especifiquen en el cuadro de enfermedades profesionales.
- Proceda de una acción de sustancias o elementos especificados.

Un accidente de trabajo o enfermedad profesional da pie a ciertos derechos de reparación que son:

- 1) Prestaciones básicas del sistema de Seguridad Social.
- 1) Recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene.
- 2) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- 3) Indemnizaciones por daños y perjuicios dirigida en la culpabilidad civil del empresario.

Y para finalizar con este punto, cuando se produce un accidente de trabajo o enfermedad profesional, existen varios tipos de responsabilidades:

- La Responsabilidad derivada del recargo de prestaciones.
- La Responsabilidad civil de daños y perjuicios.
- La Responsabilidad penal.
- La Responsabilidad administrativa.

## 2. CONCEPTO Y ASPECTOS BÁSICOS DEL RECARGO DE PRESTACIONES

### 2.1. Origen, concepto y regulación normativa.

Sabemos que el recargo de prestaciones es un clásico en nuestro ordenamiento jurídico y vamos a empezar hablando de su hilo histórico para asegurar su existencia y que siempre ha estado presente.

Su origen primario está en la Ley de Accidentes de Trabajo, de 9 de febrero, de 1900 - Ley Dato- la que a día de hoy está considerada como la Ley de Seguridad Social, y es la primera ley que desarrollo dicha materia y que determinó la definición de accidente de trabajo en su artículo 1.

Pero en verdadero origen de esta figura fue el Reglamento para la aplicación de la Ley 30 de enero, de 1900 y que fue promulgado por el Ministro Eduardo Dato, que estableció la génesis del actual artículo 164 RDL 8/2015.<sup>4</sup>

Muchos piden la derogación de esta figura, pero no ven que es una herramienta importante y posiblemente imprescindible porque, por un lado, sanciona al empresario cuando incumple sus obligaciones de prevención y, por otro, indemniza al trabajador implicado.

Respecto a su regulación normativa, la regulación y aplicación de esta figura se enmarca en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, de la Ley General de Seguridad Social. Se sitúa exactamente en el título II, llamado Régimen general de seguridad social, en el capítulo IV.

El artículo más relevante en dicho decreto es el 164, recargo de prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional).

---

<sup>4</sup> Artículo 164. Recargo de las prestaciones económicas derivadas de AT o EP.

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

2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

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

A parte de lo dicho anteriormente, también tiene su regulación en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, y en el artículo 16 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal.

Definimos el concepto de recargo de prestaciones como un acrecentamiento en la cuantía de las prestaciones económicas a las que un trabajador tiene derecho cuando sufre un accidente de trabajo o enfermedad profesional, consecuencia de lugares de trabajo o instalaciones que necesitan instrumentos de precaución reglamentarios, ya que los que hay están inutilizados o en malas condiciones y, no se haya percibido las medidas generales o particulares de seguridad e higiene o de adecuación personal.

Dicho acrecentamiento le supondrá al empresario o empresa, quien tendrá que abonar al trabajador dicha cuantía, entre un 30,40 o 50%, según si la calificación de la infracción es considerada leve, grave o muy grave, ya sea durante la incapacidad temporal o en la determinación de una incapacidad permanente, según especifica el artículo 164.1 de la Ley General de Seguridad Social.

Existen diversos puntos que el empresario debe tener en cuenta sobre este concepto, el primer punto es que hay estudios que indican que la propuesta del recargo de prestaciones supone un número de accidentes de trabajo graves o muy graves ocurridos durante un año, de más del 50%. Y el segundo punto son las medidas económicas del recargo de prestaciones, ya que son igualmente elevadas y con una cierta dificultad de previsión.

## **2.2. Naturaleza jurídica**

La figura del recargo de prestaciones se entiende que tiene una naturaleza jurídica heterogénea, con una sanción con finalidad preventiva y disuasiva pero también, con una finalidad reparadora, ya que el importe repercute de modo directo en beneficio al perjudicado, cosa que es improbable en sanciones pecuniarias, las cuales el pago va al Estado.

En ocasiones han denominado a la naturaleza del recargo como “el monstruo legal de tres cabezas” por ser sanción, indemnización y prestación social al mismo tiempo.

A continuación, se exponen los tipos de naturaleza existentes, que son tres:

La naturaleza sancionadora es la postura más tradicional y se inclina por el carácter extraordinario sancionador o punitivo y entre otros juristas se encuentran

Alonso Aloe, Fernandez Marcos, Sala Franco y Tortuero Plaza. Este tipo tiene distintos argumentos como el argumento que procede de una autoridad administrativa, que requiere previo incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales por parte del empresario, que tiene una finalidad represiva de los comportamientos ilícitos y, el último argumento es que se asegura que no es susceptible de aseguramiento.

A parte de todos estos argumentos anteriores, sigue sin creerse que sea una postura favorable de acuerdo a ciertas razones:

- La cantidad del recargo se ingresa en el patrimonio del perjudicado y lo más lógico es que se ingresara en el sistema de Seguridad Social.
- Que tenga un carácter sancionador puede crear un problema en la aplicabilidad del principio “nos bis in ídem”. Este principio consiste en la prohibición de que un hecho sea sancionado más de una vez.
- Se necesita la aplicación de un daño para que sea posible el reconocimiento del recargo y, dicho daño ha de estar concretado en un accidente de trabajo o enfermedad profesional, de manera que si no hay lesión el ilícito quedaría sin sanción.

Respecto a la jurisprudencia, considera el recargo de prestaciones como una medida sancionadora, con carácter punitivo y un objeto de interpretación restrictiva.

La naturaleza indemnizadora es la postura que se inclina por un carácter indemnizatorio y cuyos argumentos empleados son que tiene una finalidad reparadora que tiende a remunerar a quienes no debieron sufrir un accidente de trabajo o enfermedad profesional si se hubiera aplicado de manera correcta los medios de prevención exigidos y, como último argumento, el trabajador accidentado o sus causahabientes son los destinatarios del recargo.

En este tipo de naturaleza, la jurisprudencia declara que para la determinación de la cuantía de la indemnización derivada de daños y perjuicios debe computarse lo que ya se ha percibido por otros conceptos, incluyendo el importe del recargo. Por tanto, lo que en realidad quiere expresar es que el importe no es deducible de la indemnización por daños y perjuicios.

Y para finalizar, vamos con la tercera, la naturaleza híbrida que es una postura intermedia porque es tanto sancionadora como indemnizadora. Aquí, el recargo es

calificado como una sanción compleja unitaria, con un carácter indemnizatorio en razón del perjuicio causado por el daño laboral, y a la vez sancionador.

En definitiva, el recargo de prestaciones está dotado de un régimen jurídico especial, con el objetivo de disminuir el número de siniestros laborales, con un carácter punitivo-represivo para el empresario y con un componente reparador-indemnizatorio para el trabajador accidentado.

<b>TIPOS DE NATURALEZA JURÍDICA</b>		
<b>SANCIONADORA</b>	<b>INDEMNIZADORA</b>	<b>HÍBRIDA</b>
Vulnera principio "non bis in idem"	El destinatario es un particular	Sanción civil o indemnización sancionadora
AT causado por incumplimiento normativo	La cuantía no depende de la intensidad del daño	Sanción unitaria o extraordinaria
Finalidad represiva	Legitimados: trabajador, INSS y ITSS	Se añade a una prestación previa de la SS
Se impone por el INSS		Entre empresario e INSS está el componente sancionador
El importe se abona al sistema de SS del beneficiario		
El beneficiario es el patrimonio del trabajador		

**Tabla 1. Resumen de tipos de naturaleza jurídica.**

### **2.3. El deber de protección y el plan de prevención**

Según se expresa en el artículo 14.2 de la LPRL<sup>5</sup>, el empresario tiene la obligación y, debe de adoptar cuantas medidas sean necesarias para que los trabajadores tengan garantizada la seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el ámbito laboral. Dentro de ese mismo artículo, se explica que dicho deber del empresario, es personal y, que el coste de ese deber, lo asume de forma exclusiva también el empresario y dicho coste, no puede ser repercutido a los trabajadores, ya que el deber

<sup>5</sup> Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

de seguridad de los trabajadores no debe tener ningún tipo de límite en cuanto al coste económico.

La inversión que se realiza en seguridad no tiene límite de coste económico y hay una dificultad para ser trasladada a la empresa real, en la que el proceso productivo está encaminado a la consecución de varios fines y, en otras empresas, a la consecución de un beneficio económico.

Por otra parte, cabe destacar que el deber de protección al que el trabajador tiene derecho está limitado, en un principio a la buena fe, según especifica artículo 7.1 del Código Civil. Y más explícitamente en el artículo 20.2 del ET, que limita tanto al trabajador como al empresario en las prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe. Esto es lo que se nombra como un estándar jurídico, un modelo de conducta social o un arquetipo o la exigencia de la conciencia social respecto a un imperativo ético dado.

El límite del que estamos hablando, tiene dificultad a la hora de ser medido y cuantificado cuando el trabajador tenga demandado más medios de seguridad en el ámbito laboral, ya que esto quiere significar o puede llegar a entenderse como que con las medidas solicitadas quiere producir un daño o perjuicio al empresario.

El trabajador, por su parte, no debería renunciar a nada que esté relacionado con su protección, pero tiene un límite, el de poder ejercer su derecho con una finalidad diferente a la que la norma pretende.

A parte del límite descrito anteriormente, existe otro límite más genérico, que es el que está establecido en el artículo 7.1 en el Código Civil, en el que dice que la ley no ampara el abuso excesivo del derecho antisocial del mismo. El límite genérico, no está exento de problemas de calificación y cuantificación.

Respecto al plan de prevención, en el artículo 16 de la LPRL, establece los principios de la acción preventiva para elaborar obligadamente un plan de prevención y evaluación de los riesgos y, la planificación de la acción preventiva.

El Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) en su artículo 2, define el plan de prevención como una herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la empresa.

Para el cumplimiento de dicha actividad, se ha de elaborar una documentación y ha de ser conservada tanto para la Inspección de trabajo como para los representantes de los trabajadores.

Esta documentación debe incluir una estructura organizativa que integre las responsabilidades y funciones dentro de la empresa, unos recursos materiales que son necesarios para la realización de la acción preventiva en la empresa, realizar una descripción de la empresa, unos mecanismos para la implantación de la consulta o participación de los representantes de los trabajadores en ciertos temas, la integración del Comité de Seguridad y Salud y, finalmente, ha de incluir el cumplimiento de las obligaciones de coordinación en contratadas y subcontratadas.

La elaboración del plan de prevención es muy importante porque si no se realiza una evaluación inicial o ésta se hace de forma incorrecta, cualquier accidente producido tendrá su causa en ese incumplimiento empresarial.

Por tanto, en la evaluación inicial de riesgos, se valora cada puesto de trabajo, de forma individual, prestando atención a las condiciones de trabajo, la función de cada trabajador y las medidas que deben adoptarse de manera tanto individual como colectiva.

Después de analizar el puesto de trabajo, se evaluará la posibilidad de que pueda haber un accidente y el grado de gravedad.

En la elaboración del plan de prevención, es de vital importancia el papel que tienen los trabajadores en la obligación de participar por sí mismos o por medio de los representantes en la elaboración del mismo.

Dentro de la evaluación, se encuentra la evaluación sucesiva, la cual no puede hacerse inicialmente y tampoco se debe dejar estática, sino que debe ser algo dinámico que sea revisado de forma constante y se adapte cuando haya un cambio del proceso productivo.

En cuanto a la planificación de la actividad preventiva, hay una prioridad y tiempo en las actuaciones necesarias. En el artículo 20<sup>6</sup> de la LPRL, se han adoptado las medidas de emergencia que se han adoptado. En este artículo lo que hay que destacar es que el empresario, según tamaño y actividad de su empresa, deberá realizar análisis sobre las medidas de emergencia que debería de tomar como primeros auxilios, lucha contra

---

<sup>6</sup> Artículo 20. Medidas de emergencia. El empresario, teniendo en cuenta el tamaño y la actividad de la empresa, así como la posible presencia de personas ajenas a la misma, deberá analizar las posibles situaciones de emergencia y adoptar las medidas necesarias en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, designando para ello al personal encargado de poner en práctica estas medidas y comprobando periódicamente, en su caso, su correcto funcionamiento. El citado personal deberá poseer la formación necesaria, ser suficiente en número y disponer del material adecuado, en función de las circunstancias antes señaladas.

incendios y evacuación y, eligiendo a un personal cualificado para que ponga en práctica dichas medidas

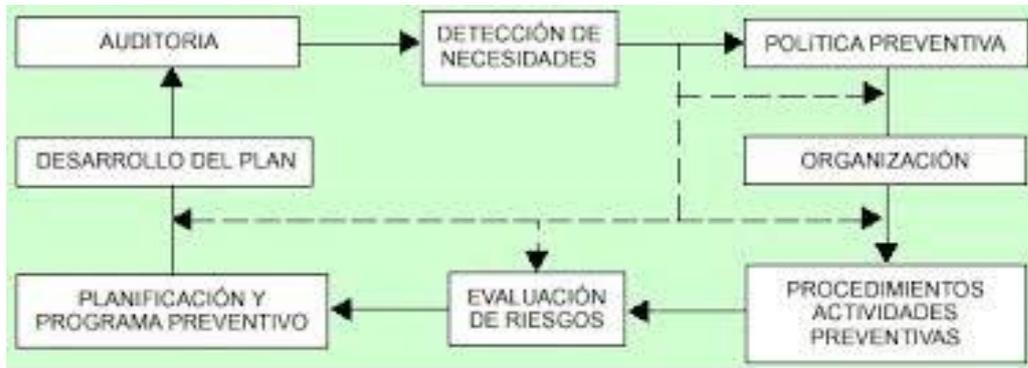


Imagen 1. Esquema documentación plan de prevención

La vigilancia de la salud que se realiza a los trabajadores está especificada en el artículo 22 de la LPRL. Su orientación es muy estricta y el empresario es el que ha de garantizar a todos sus trabajadores una vigilancia de forma periódica que tenga que ver con su estado de salud respecto de los riesgos inherentes a su trabajo. Por lo tanto, el empresario debe disponer de medios precisos para llevarlo a cabo ya sea mediante unos medios propios, cuando las empresas tengan más de 500 o más de 250 trabajadores y que disponga de dos especialidades preventivas como mínimo, o unos medios ajenos, que se realiza cuando la empresa no puede asumir por medios propios su actividad preventiva y para que estos medios ajenos puedan actuar deben tener una acreditación preceptiva por parte de la Auditoría Laboral. Por otra parte, estos medios se extienden a todos los trabajadores sin ningún tipo de excepción.

Respecto a este tema de vigilancia de la salud de los trabajadores, cabe decir que, en el artículo 243 de la Ley General de Seguridad Social, se detallan las normas específicas para las enfermedades profesionales en donde se explica que todas las empresas tienen la obligación, antes de contratar a cualquier trabajador, a pasar reconocimientos médicos previos antes de cubrir algún puesto de trabajo y también, a realizar reconocimientos periódicos, los cuales van a cargo de la empresa y el trabajador estará obligado a realizarlos.

Como sabemos, esto es una responsabilidad y hay casos en los que la falta de reconocimientos médicos está penalizada, como especifica el artículo 244 de la Ley General de Seguridad Social. Cuando una empresa no cumple con esta responsabilidad será responsable de forma directa siempre, de todas las prestaciones que se deriven a causa de no realizar reconocimientos médicos. Cuando las mutuas lo incumplen habrán que, de forma obligatoria, hacer un ingreso en el Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social que corresponderá a la cuantía de las primas percibidas con recargo de hasta el 100%, también de ingresar una cantidad que sea equivalente a las responsabilidades que deberían haber ido a cargo de la empresa, deben anular la autorización como que han colaborado en la gestión de los reconocimientos médicos y finalmente, están obligadas a cualquier responsabilidad que la ley disponga.

Lo que se intenta con los reconocimientos médicos es saber de primera mano la salud de los trabajadores en la empresa, saber si los problemas que pueden tener puede ser ocasionador por algún riesgo en su puesto de trabajo, evaluar si las medidas de prevención han sido o son eficaces y saber si hay alguna situación de riesgo y, por último, informar si cabe la necesidad de implantar más medidas de prevención o incluso sustituir alguna de las que haya para así, tener unas buenas y mejores condiciones de salud en el trabajo.

Como se ha dicho anteriormente, no solo hay un tipo de reconocimientos médicos, sino que se distinguen varios tipos, dentro de los cuales están los iniciales que se realizan antes de empezar a trabajar, los periódicos, los que se realizan si se cambia de tarea habitual y los realizados después de una larga ausencia en el puesto de trabajo.

Los exámenes de salud son específicos y tienen un contenido muy ajustado de forma ética y formando parte de una buena organización, planificación, documentación y, por supuesto, siempre serán gratuitos para los trabajadores.

Hay que prestar atención y más importancia en reconocimientos médicos realizados a trabajadores que puedan verse afectados de forma singular por algún riesgo en su lugar de trabajo, a los menores de edad y a las trabajadoras en periodo de embarazo y lactancia.

## Contenido básico de un reconocimiento médico.

**MAS PREVENCIÓN**  
SERVICIO DE PREVENCIÓN

El Servicio de prevención informa al trabajador de los resultados de su examen de salud, su aptitud y las recomendaciones, consejos o medidas preventivas a adoptar derivadas del mismo.

Antecedentes familiares	Antecedentes personales	Antecedentes laborales	Exploración clínica completa	Pruebas complementarias
Detectar posibles factores predisponentes.	Alteraciones de la salud previas a la realización del trabajo actual.	Trabajos realizados con anterioridad, riesgos a los que ha estado sometido y otros factores.	Datos biométricos. Exploración física.	Análisis sistemático de sangre y orina. Electrocardiograma. Audiometría. Espirometría. Toniometría

El reconocimiento médico parte de ser un derecho del trabajador y una obligación del empresario para convertirse en la más potente herramienta de diagnóstico y mejora en salud individual, de la comunidad y la prevención de riesgos laborales y convertirse en el motor de las empresas generadoras de salud.

Imagen 2. Contenido básico de reconocimiento médico.

### 3. REQUISITOS DEL RECARGO DE PRESTACIONES

Para que exista el recargo de prestaciones en caso tanto de accidente de trabajo como de enfermedad profesional son necesarios una serie de requisitos constitutivos. La jurisprudencia y el artículo 164 en la Ley general de Seguridad Social lo establecen.

- a) Que se haya producido realmente por un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Pero, no es bastante con que un accidente de trabajo o enfermedad profesional hay producido un daño, sino que, ha de desencadenar en el reconocimiento de una prestación económica de la seguridad social. Las prestaciones económicas se distinguirán entre aquellas en las que el beneficiario es el trabajador accidentado de las cuales se distinguen la incapacidad temporal, permanente en distintos grados, total de trabajo habitual, la absoluta y la gran invalidez, y otras en las que serán los beneficiarios los causahabientes del trabajador accidentado y dentro de éstas se engloba la orfandad, viudedad y a favor de otros familiares. Cuando se trate de contingencias profesionales, las condiciones que haya se enmarcarán en dos artículos, en el 165.4<sup>7</sup> y 165.3<sup>8</sup> de la Ley General de Seguridad Social. Por tanto, diremos que será un requisito indispensable para proceder al recargo.
- b) El segundo de los requisitos es el que habla sobre la infracción de la normativa de seguridad e higiene en el ámbito laboral. Lo que quiere significar es que si no existe una infracción no procede a ninguna imposición de recargo, es decir, cuando el empresario cumple estrictamente su obligación de medidas de seguridad e higiene en su empresa, la responsabilidad de un recargo no puede llegar a nacer. Este es un requisito que es interpretado por la jurisprudencia y ésta, no siempre ha tenido el mismo criterio al respecto. Lo más importante es saber determinar las medidas de seguridad e higiene y, si hubiese infracción, debería recaer sobre una medida determinada y tipificada teniendo en cuenta el deber que tiene el empresario en este asunto, por ello, se ha de saber a la perfección cuando se incumplen de forma real estas medidas y cuando no. También tenemos que tener en cuenta que el empresario les debe a sus

---

<sup>7</sup> Artículo 165.4. Condiciones del derecho a las prestaciones. 4. No se exigirán períodos previos de cotización para el derecho a las prestaciones derivadas de accidente, sea o no de trabajo, o de enfermedad profesional, salvo disposición legal expresa en contrario.

<sup>8</sup> Artículo 165.3. Condiciones del derecho a las prestaciones. 3. Las cuotas correspondientes a la situación de incapacidad temporal, de maternidad, de paternidad, de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural serán computables a efectos de los distintos períodos previos de cotización exigidos para el derecho a las prestaciones.

trabajadores una seguridad que debe subsanar con medidas necesarias y, por tanto, desarrollara unos seguimientos permanentes para perfeccionar las medidas adoptadas y disponer de todo lo necesario para un buen desarrollo de la actividad preventiva. Dicho deber del empresario, determinará la imputación de recargo tanto en las omisiones de infracciones de normas legales o reglamentarias como en la omisión de normas específicas.

Hay que destacar que la culpabilidad del empresario es un elemento esencial en la asignación de cualquier tipo de responsabilidad. Al no ser una responsabilidad objetiva y basarse en la idea de la culpa. El empresario está obligado a reducir cualquier riesgo referido a la actividad laboral y a su vez cumplir con sus obligaciones de las normas legales, reglamentarias o de convenios colectivos. El concepto de culpa del empresario está muy ampliado en el ordenamiento jurídico.

El concepto de “la culpa in vigilando” surge porque la doctrina judicial exige en materia de prevención de riesgos laborales un deber de seguridad mediante la facilitación de materiales y medios de protección tanto colectiva como individual. Dicha doctrina obliga a que se informe de forma adecuada y también forme a todos sus trabajadores de los riesgos que pueda tener la actividad.

Por otro lado, el empresario solo será exonerado de la responsabilidad empresarial en dos situaciones, la primera cuando haya una conducta impropia del trabajador accidentado sin que conste de manera clara que se produzca un incumplimiento del empresario de alguna norma preventiva. Y la segunda, que cuando haya un accidente sea de forma imprevisible, siempre y cuando el empresario tenga en su empresa un nivel de vigilancia adecuado.

- c) Que tenga un nexo de causalidad entre infracción y accidente laboral o enfermedad profesional. Esto es requisito constitutivo del recargo, porque sin ello, no procede. En este requisito, no procede la aplicación del recargo por posibles presunciones ya que la norma establece que la lesión ha de tener origen en la infracción empresarial y tal circunstancia debe estar cien por cien probada. Solamente se rompería el nexo causal y se eximiría al empresario de la responsabilidad del recargo cuando el accidente sea casual o fortuito o cuando haya actos por terceros y hay que considerar la relación de la empresa con el tercero.

- d) Y para finalizar con los requisitos, el último es el posicionamiento personal o la síntesis de lo expuesto. A día de hoy, hay muchos pronunciamientos judiciales en los que los incumplimientos empresariales en prevención de riesgos se han de percibir a la vista de la diligencia exigible a un prudente empresario, atendiendo a criterios de normalidad y razonabilidad. Y en cada caso, la del trabajador debería considerarse en iguales términos que la del empresario.

#### 4. EXONERACIÓN DEL EMPRESARIO EN EL RECARGO DE PRESTACIONES.

La exoneración de la responsabilidad del empresario en el recargo de prestaciones se puede ocasionar en varias situaciones:

- a) Cuando el accidente de trabajo o enfermedad profesional se haya producido por una imprudencia del trabajador que esté accidentado y en el cuál, no haya constancia de que el empresario haya incumplido cualquier norma de prevención y seguridad.
- b) Cuando el trabajador de manera voluntaria no lleva a cabo las órdenes impartidas por la empresa.
- c) Cuando el trabajador no lleve a cabo las normas más fundamentales de precaución y prudencia que la empresa exige a todos sus trabajadores.

Por tanto, la imprudencia de un trabajador no borra el concepto de accidente de trabajo pero lo que consigue es cambiar el recargo de prestaciones por ser una medida punitiva que debe llevarse a cabo de forma restrictiva. Y también, se excluye la responsabilidad empresarial en el pago del recargo cuando el accidente de trabajo se produzca de manera imprevista sin motivo de ningún incumplimiento por parte del empresario de cualquier norma.

Hay que saber que la imprudencia del trabajador se puede distinguir entre:

- Temeraria: la cual el trabajador está excluido de la protección de la Seguridad Social ante un accidente laboral, por ser el trabajador de modo consciente y voluntario quien haya realizado una actuación innecesaria y arriesgada.
- Simple o común: no excluye al trabajador de la protección de la Seguridad Social ante un accidente y sucede cuando hay una negligencia o descuido. Por ejemplo, serían los accidentes de tráfico.

Dentro de la exoneración del empresario por imprudencia del trabajador tenemos varias sentencias que afirman estos hechos, pero yo voy a exponer una sentencia basada en una imprudencia simple o común de un trabajador que trabajaba como

operario de línea de pan. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (sala social), TSJ de 22 de octubre de 2010, en Barcelona, número 6783/2010, en la que se dice que “el trabajador realizaba sus tareas habituales y se percató de un error en la línea de pan y en vez de arreglarlo como siempre lo hacía, se adentró en una zona en donde estaba una máquina y se coló por un lugar en el cuál su brazo izquierdo quedó atrapado. Los representantes de la empresa defienden que el trabajador no tenía por qué estar ahí y, por tanto, se produjo una infracción. Por tanto, el accidente de trabajo ocasionado se produjo por una negligencia del trabajador”.

## 5. LA RESPONSABILIDAD DEL PAGO

Respecto a la responsabilidad del pago en el recargo de prestaciones, cabe destacar que el sujeto responsable es el empresario, así se lo explica el artículo 164 de la Ley General de Seguridad Social, en la que dice que de forma directa el empresario es el infractor y señala la prohibición de nulidad de cualquier tipo de pacto o contrato que se haga para tapar o compensar esta responsabilidad.

El empresario es el único y exclusivo sujeto el cual está obligado a cubrir con la responsabilidad del pago de cualquier recargo de prestación sin que pueda haber ninguna responsabilidad subsidiaria de la Entidad Gestora.

A parte de atribuirle la responsabilidad a un único empresario, también cabe posibilidad de que recaiga sobre una pluralidad de empresarios en varios supuestos especiales.

Ahora, vamos a explicar que el instituto nacional de la seguridad social no es responsable subsidiario del pago de recargo de prestaciones, porque el empresario es el infractor, como hemos dicho anteriormente, único y exclusivo. Esta imposibilidad de que recaiga la responsabilidad del pago a la entidad gestora es tradicional e inequívoca en las sentencias del tribunal supremo de 20 de octubre de 2000 y de 14 de febrero de 2001, de las sentencias tribunales superiores de justicia de Cataluña de 30 de diciembre de 1994, de Galicia de 31 de enero de 2000 y de Andalucía de 27 de julio de 2000.

Como ya sabemos, el recargo tiene un carácter sancionatorio que hace que no se pueda traspasar la responsabilidad y, por tanto, hablamos de una modalidad de prestación de seguridad social que justifique a la entidad gestora. Por el contrario, se considera pena o sanción.

Todo esto tiene varias justificaciones, pero una de ellas, la más alarmante, es la realizada por el tribunal supremo en la cual impide que se atribuya cualquier responsabilidad de pago de recargo de prestaciones a la Entidad Gestora y se trata de negar el desamparo del trabajador que no llega a percibir dicho recargo a consecuencia de una insolvencia de la empresa.

Por otro lado, lo que pasa en las contratas y subcontratas de obra y servicios es que, aunque la responsabilidad se le atribuya al empresario infractor, hay varios supuestos especiales, como hemos hablado anteriormente, que producen una pluralidad de empresarios.

La doctrina y la jurisprudencia se posicionan prohibiendo la posibilidad de poder extender dicha responsabilidad de pago a otro empresario diferente de aquel que es

directamente el responsable por formar parte de su plantilla el trabajador. Que esté vinculado el trabajador a otras empresas contratistas o subcontratistas, por medio de un contrato de ejecución de obras, no se desvirtúa la responsabilidad exclusiva al empresario de la empresa principal. La relación que puedan tener las varias empresas no tiene nada que ver y no altera la obligación legal que se le impone a cada empresa en relación con sus trabajadores para que éstos tengan una buena seguridad por medio de medidas y normas que deben cumplir de prevención de riesgos laborales.

Por tanto, si tenemos presente el artículo 42 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, se dice que el empresario de la empresa principal será el responsable directo de que los trabajadores cumplan todas las normas de forma efectiva de seguridad e higiene y también, del cumplimiento por el contratista o subcontratista al que pertenece el trabajador.

Dentro de este tema de las contratistas y subcontratistas, quiero explicar de forma breve un caso que se trata en uno de los temas que Ignaci Beltrán tiene en su blog. sobre recargo de prestaciones, en especial de la STS 19 de septiembre de 2018 (rec.144/2017), en la que se habla de la responsabilidad de la empresa principal cuando es impuesto un recargo de prestaciones por motivo de un accidente de trabajo que tiene un empleado de una empresa subcontratista y que a lo que se dedicaba dentro de la empresa principal era a reparar la cubierta de la nave industrial.

La empresa principal se llama CREMYCO FILLING SL, que contrató a una empresa contratista, IMPERTRECH RECUBRIMIENTOS Y SERVICIOS SL, y ésta a su vez, pacta la ejecución de dicha tarea, que hay que resaltar también que tiene riesgo de exposición al amianto, con otra empresa llamada CONSTRUCCIONES RAIFFEIS SL, que es la empresa subcontratista.

El demandante trabaja para la empresa subcontratista y sufre un gravísimo accidente de trabajo porque se cae de 6 metros de altura, pero, resulta que el trabajador accidentado no llevaba ningún tipo de arnés, la contratista y la subcontratista no tenían ningún plan de seguridad, tampoco se llevaba a cabo una vigilancia del trabajo que se tenía que realizar, ni se habían impartido instrucciones de cómo realizarlo. El demandante está en situación de gran invalidez y a la empresa subcontratista se le impone un recargo de prestaciones de un 30%. Una vez realizado y superado el juicio de contradicciones, se expone que la encomienda de tareas propias de la propia actividad de la empresa genera variados deberes de seguridad laboral, pero no conlleva un recargo de prestaciones que se pueda imponer a los trabajadores de empresas contratistas y subcontratistas. Por otro lado, encomendar tareas que no corresponden a

la actividad propia de la empresa es un elemento que se ha de valorar a la hora de saber en qué punto exactamente está exenta de responsabilidad la empresa principal. Dicha empresa principal, puede ser responsable del recargo de prestaciones, aunque las

En las empresas de trabajo temporal y empresas usuarias lo que pasa es que hay una relación triangular que se establece entre la ETT, su trabajador cedido para que preste ciertos servicios en diferente empresa y la empresa usuaria. Aquí se hace responsable del que se cumpla la normativa de prevención de riesgos laborales a la empresa usuaria, porque es la que de forma directa hace que se ejecuten los trabajos. La ETT solo se limita a ceder a trabajadores a otras empresas y, por tanto, no tiene ningún tipo de responsabilidad según establece artículo 43.1<sup>9</sup> de Estatuto de Trabajadores. Solo se le impone la responsabilidad a la empresa temporal cuando haya incumplimiento de seguridad y le sean a ella imputables, como por ejemplo en supuestos de falta de formación o de información. Y, por último, podría recaer la responsabilidad de pago a la empresa usuaria y a la ETT a la vez, cuando las lesiones que haya sufrido un trabajador sea por el incumplimiento de forma conjunta de las dos empresas.

En las administraciones públicas y otras actividades no hay nada que prohíba la imposición del recargo cuando el accidente haya sucedido en sus trabajadores y que fue por consecuencia de una infracción cometida por la Administración en temas de prevención de riesgos laborales.

En el tema de cesión ilegal de mano de obra, el recargo de las prestaciones, según artículo 43 de Estatuto de los Trabajadores es que, todo empresario que este metido en la cesión ilegal, asumirá de forma directa la obligación de seguridad y temas de prevención. Por tanto, están los dos empresarios obligados al pago del recargo de prestaciones.

En otro caso, el recargo de las prestaciones en la transmisión de empresas, el titular nuevo, no es considerado ni puede serlo, de la responsabilidad del pago del recargo porque es algo ajeno a él.

Y, por último, cuando hay un supuesto de insolvencia empresarial, con carácter general el sujeto que es responsable del pago es el empresario y no tiene ninguna responsabilidad subsidiaria del INSS<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Artículo 43.1. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan.

<sup>10</sup> Instituto Nacional de la Seguridad Social.

## 6. COMPATIBILIDAD CON OTRAS PRESTACIONES

En este apartado voy a hablar de la compatibilidad que tiene el recargo de prestaciones con otro tipo de prestaciones como por ejemplo con la indemnización por daños y perjuicios.

Según especifica el artículo 42 de la LPRL, normativa vigente que es la encargada de decir como es la compatibilidad de estas dos prestaciones ya que la compatibilidad que se derive de un procedimiento sancionador es compatible con indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y del recargo de las prestaciones relacionadas con la seguridad social que puedan ser fijadas por el órgano competente.

Por otro lado, el artículo 164 de la LGSS, la cual regula el recargo de prestaciones especifica que dicha responsabilidad es independiente y compatible si pueden derivarse de la infracción.

Por tanto, todo tipo de prestación económica que se dé por consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, según la gravedad, podrán aumentarse de un 30 a un 50%, especificándose que el máximo porcentaje será cuando se produzca dicho daño por maquinarias, artefactos o instalaciones o lugares de trabajo que tengan escasos dispositivos de seguridad reglamentarios o los tengan inutilizados o en malas condiciones. Tal responsabilidad recaerá al empresario de forma directa por ser el infractor y no podrá subsanarse mediante un seguro, produciéndose nulidad de pleno derecho cualquier pacto o contrato que tenga algo que ver con dicha responsabilidad para cubrirla, compensarla, etc...

En definitiva, el recargo de prestaciones es compatible claramente con diferentes tipos de responsabilidades:

- Las responsabilidades administrativas que son derivadas de procedimientos sancionadores.
- Todas las indemnizaciones derivadas por los daños y perjuicios causados.
- Indemnizaciones de recargo de prestaciones económicas.
- Las responsabilidades administrativas, penales o civiles que vengan por hechos constitutivos.

El recargo de prestaciones muestra un carácter de tipo sancionador y la norma legal reguladora ha de ser interpretada de manera limitada. Es una sanción que se le

adjudica a una propia prestación, y cuya condena solo es atribuible de forma muy exclusiva, a la empresa que haya incumplido sus deberes de seguridad e higiene en el trabajo. Está exento de responsabilidad el instituto nacional de seguridad social como sucesor del fondo de garantía de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

## 7. CÁLCULO DEL RECARGO DE PRESTACIONES

Para calcular la cuantía del recargo de prestaciones hay que tener en cuenta que tanto para la Incapacidad temporal, incapacidad permanente total, incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez, se regulan por medio de tres elementos:

- a) La base reguladora que está compuesta por la base de cotización de contingencias profesionales del trabajador del mes anterior al que se realizó la baja de la incapacidad y por el promedio de las horas extraordinarias que el trabajador haya realizado durante el año natural anterior a la incapacidad.

Base reguladora = A + B

$$A = \frac{\text{BCCP mes anterior a baja} - \text{Importe horas extras}}{\text{número días (29,30,31..)}}$$

$$B = \frac{\text{Horas extras durante el año anterior al mes de baja}}{\text{Número días cotización durante año anterior (365)}}$$

- b) El siguiente elemento es el porcentaje que se aplicará sobre la base reguladora. No todos tienen el mismo porcentaje, en la incapacidad temporal, el porcentaje aplicable es del 75%, en la incapacidad permanente total varía, ya que es del 55% pero si el afectado es mayor de 55 años, el porcentaje aplicable es del 75%. En la incapacidad permanente absoluta se aplica el 100% sobre la base reguladora y, para la gran invalidez, se suma el 45% de la base de cotización mínima y en todo caso, el total no podrá ser menos que el 45% de pensión sin complemento.
- c) Donde se deriva la incapacidad. A esto se refiere a que el responsable del subsidio será el instituto nacional de seguridad social o la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con las que el empresario infractor ha tenido que concertar anteriormente una cobertura de riesgos profesionales para todos sus trabajadores

TIPO	CAUSA
INCAPACIDAD PERMANENTE PARCIAL (IPP)	Enfermedad común Accidente de trabajo Enfermedad profesional
INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL (IPT)	Enfermedad común Accidente no laboral Accidente de trabajo Enfermedad profesional
INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA (IPA)	Enfermedad común Accidente no laboral Accidente de trabajo Enfermedad profesional
GRAN INVALIDEZ (GI)	Enfermedad común Accidente de trabajo Enfermedad profesional

**Tabla 2. Tipos de incapacidades**

Para finalizar con este punto, voy a explicar varios ejemplos de casos prácticos relacionados con la incapacidad temporal y la incapacidad total permanente.

- El primer ejemplo se basa en una incapacidad permanente total derivada de un accidente de trabajo que sufre un trabajador de 27 años, que se inicia el periodo de IT el 12 de enero de 2014, el EVI emite el informe de propuesta de IPT con fecha de 11 de marzo de 2014 y, el INSS acuerda a fecha de 17 de marzo de 2014 una IPT. Cuando sucede el accidente de trabajo el trabajador percibía un salario base diario de 18 euros, junto con una antigüedad diaria de 1.8 euros. También percibía un plus de distancia de 1500 euros. Como tiene una edad menor a la de la jubilación establecida legalmente en fecha de

incapacidad, está afiliado y en alta o similar al alta y tiene cubierto un periodo previo de cotización, cumple con los requisitos de la incapacidad permanente total y, por tanto, la prestación económica se basará en una pensión vitalicia. Como se trata de un accidente de trabajo, la prestación podrá aumentarse según gravedad hasta el 50% y este recargo recae directamente sobre el empresario. La base reguladora se calculará sobre salarios reales y no podrán superar el tope máximo de cotización ni ser inferiores al tope mínimo. Se dividirá por 12 el salario y la antigüedad diarios en fecha de accidente o de baja por enfermedad 365 días. Las pagas extras se dividirán por 12 por su importe anual. El cociente de dividir los pluses, retribuciones complementarias y horas extraordinarias por el número de días trabajados en el periodo.

Por tanto, la base reguladora será de 1631.93 euros y el porcentaje aplicable a la base reguladora en este caso será del 55%, por tanto, el resultado quedará en 897.56 euros por mes, más dos pagas extra.

Los beneficiarios menores de 54 años podrán alcanzar un máximo de 84 mensualidades.  $897.56 \cdot 84 = 75395.04$  euros.

Pero el total por IPT será de 897.56 euros al mes, más dos pagas extraordinarias.

- El segundo caso que expongo es de una incapacidad temporal que se deriva de un accidente de trabajo. Es de un trabajador que tiene un contrato indefinido a tiempo completo y se encuentra en alta en la empresa desde el 21 de enero de 2002. El 08 de abril de 2013 sufre un accidente de trabajo por el que tiene una baja médica hasta el 14 de abril de 2013. La retribución es diaria y es del grupo 8 y, las contingencias profesionales están cubiertas por el instituto nacional de seguridad social.

Base cotización de contingencias profesionales de marzo 2013 es 1538.46 euros diarios, de los que 25.63 euros corresponden a horas extraordinarias. Por tanto, el total de la base de cotización de contingencias profesionales del mes anterior al de la baja es  $(1538.46 - 25.63) / 31$  días de marzo = 48.80 euros.

Luego, le sumamos las fracciones que corresponden a la base de cotización por horas extras durante doce meses anteriores a la baja (abril) y esto será  $36.06 + 30.65 + 42.57 + 18.96 + 30.76 + 25.63 / 365 = 0.50$  euros.

Por tanto, la base reguladora será  $48.80 + 0.50 = 49.30$  euros diarios.

Se le aplicará el 75% al tratarse de accidente de trabajo y la cuantía diaria será  $49.30 * 75\% = 36.97$  euros diarios, empezará a percibirlo al día siguiente al de la baja.

También se calculará la cuantía mensual para averiguar la cantidad que el empresario descontará de la liquidación de cuotas correspondientes a cada mes, por el concepto de IT.

Mes de abril del 9 al 30 =  $36.97 * 22 = 813.34$  euros

Mes de mayo del 1 al 31 =  $36.97 * 31 = 1146.07$  euros

Mes de junio del 1 al 30 =  $36.97 * 30 = 1109.10$  euros

Mes de julio del 1 al 14 =  $36.97 * 14 = 517.58$  euros

## 8. ESTADÍSTICAS

ESTADÍSTICA DE ACCIDENTES DE TRABAJO EN DATOS ABSOLUTOS			
AÑO 2017		AÑO 2018	
AT sin baja	49878	AT sin baja	51934
AT con baja	41901	AT con baja	45907
En jornada	36272	En jornada	39523
In itinere	5629	In itinere	6384
Graves	277	Graves	302
Mortales	35	Mortales	42

Tabla 3. Estadística Accidentes de Trabajo

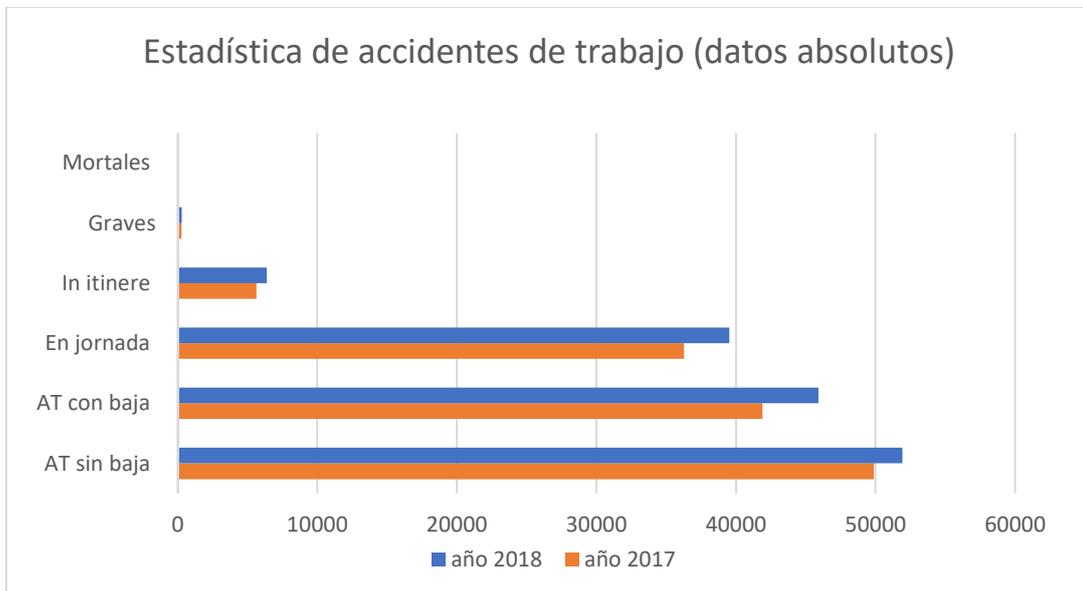
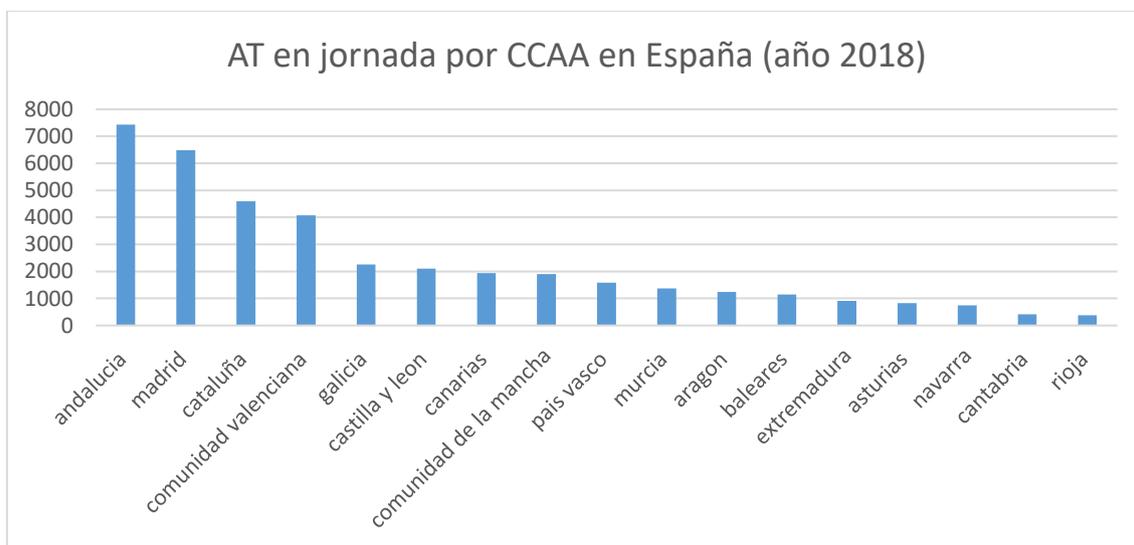


Gráfico 1. Estadística Accidentes de Trabajo

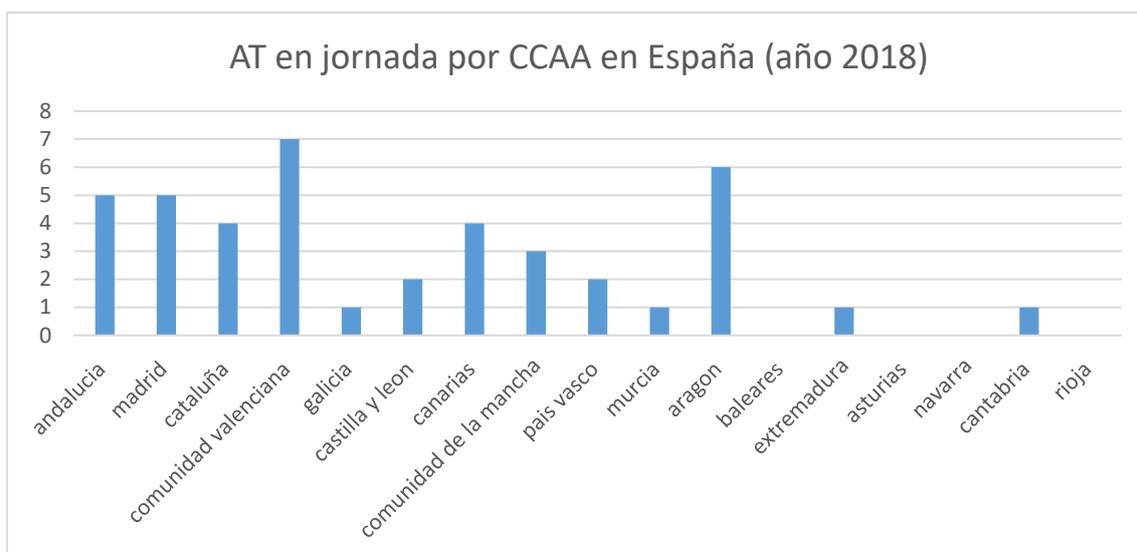
Comparando la tabla 2 y el gráfico 1, los porcentajes que se observan de variación entre el año 2017 y el 2018 es de un 9.6% más en 2018 de accidentes de trabajo con baja, un aumento de 4.1% en 2018 de accidentes de trabajo sin baja, un 9% de más en el año 2018 accidentes producidos en jornada de trabajo y, finalmente, hay un aumento de un 3.4% en 2018 respecto a 2017 en accidentes de trabajo in itinere.

Añadir que, en el año 2017, los accidentes de trabajo con baja en jornada de trabajo producidos en varones fueron 25310 y en mujeres 10962. En cambio, en el año 2018, los varones accidentados en el mismo supuesto dicho anteriormente fueron 27917 y las mujeres 11606. En 2017, fueron la cifra de 33 accidentes de trabajo mortales en varones y solo 2 de mujeres. Y la cifra en 2018 aumento a 41 varones y disminuyo en 1 las mujeres.

Respecto a los lugares de trabajo, cabe destacar que en el año 2017 ha habido 30968 accidentados en el mismo lugar de trabajo, 1651 en otros lugares de trabajo y 3653 en desplazamientos. En el año 2018, las cifras varían, 33584 fueron en el lugar de trabajo, 1973 en otros lugares de trabajo y 3966 en desplazamientos. Por lo tanto, en este último año, aumentaron las cifras respecto a 2017, tanto en accidentes en el mismo lugar de trabajo, en otros lugares y en desplazamientos.



**Gráfico 2. Accidentes de trabajo en jornada CON BAJA**



**Gráfico 3. Accidentes de trabajo en jornada MORTALES**

Si nos fijamos en el gráfico 2 y el 3 que he realizado después de investigar datos en la página del Ministerio de empleo y seguridad social<sup>11</sup>, podemos observar que las comunidades autónomas con más accidentes de trabajo en jornada con baja anualmente son Andalucía (7430), Madrid (6490) y Cataluña (4599) y, las tres comunidades con más mortalidad han sido Andalucía (5), Madrid (5) y la Comunidad Valenciana (7). Por otro lado, destacar la comunidad de Cantabria con 419 accidentados y la Rioja con 374 por ser las dos comunidades autónomas con menos accidentes de trabajo en jornada con baja.

La siguiente tabla que voy a exponer la he basado en separar los accidentes de trabajo según la causa y la forma que ocasionó la lesión:

AT EN JORNADA CON BAJA (2018)			
Formas de producir la lesión		Descripción de la lesión	
Sobreesfuerzo del sistema muscular	15080	Dislocación, esguince, torcedura	18804
Contacto con agentes	3583	Lesiones superficiales	12868
Choque contra objeto inmóvil	10076	Lesiones internas	2861
Colisión contra objeto en movimiento	5640	Fracturas de huesos	2758
Accidentes de tráfico	1465	Quemaduras, congelación...	507
Otras formas	3679	Otras	1725

**Tabla 4. Descripción AT en forma y causa de lesión**

<sup>11</sup> (MITRAMISS). Actual departamento ministerial con competencias en relaciones laborales, de empleo y de Seguridad Social, así como del desarrollo de la política del Gobierno en materia de extranjería, inmigración y emigración. Su titular es Magdalena Valerio.

Destacar dentro de esta tabla 3 que, el mayor problema que ocasiona un accidente de trabajo con baja es el sobreesfuerzo del sistema muscular y la lesión más habitual que podemos apreciar es la dislocación, esguince o torcedura (18804). También hay que saber que los accidentes de trabajo en jornada con mayor mortalidad son los infartos y derrames cerebrales (20) y las lesiones múltiples (19). En contra, los que tienen menor mortalidad son las conmociones (1) y los ahogamientos por líquido (1).

Por otro lado, los accidentes in itinere, que son accidentes de tráfico que el trabajador tiene durante el desplazamiento desde su domicilio a su lugar de trabajo y viceversa, también tienen un gran porcentaje. En el año 2018, los varones que sufrieron un accidente de trabajo in itinere llegaron a la cifra de 2774, de los cuales 9 fueron mortales y, en las mujeres, la cifra aumenta a 3610, de las cuales 1 fue mortal.

Después de comentar tanto el año 2017 como el 2018 sobre porcentajes y cifras relacionadas con los accidentes de trabajo, también voy a hablar un poco sobre las cifras que he podido encontrar sobre el año 2019.

Respecto a este año, los accidentes de trabajo con baja ascienden a 97823 en comparación con los otros años y, sin baja 108774. Dentro de los accidentes de trabajo con baja, se han producido 12905 in itinere, de los cuales 618 han sido graves y 73 mortales.

En 2019, la sección de actividad económica con mayor accidentabilidad en el trabajo con baja ha sido la industria manufacturera y respecto a las comunidades autónomas con mayores accidentes de trabajo hasta ahora, ha sido Andalucía con 15396.

Y para finalizar con este año, decir que, la forma más habitual de accidente de trabajo con baja ha sido el sobreesfuerzo en el sistema muscular con 30436 y los accidentes de trabajo menos habituales han sido los accidentes de tráfico con 3300.

## 9. CONCLUSIONES

En cuanto al tema descrito en este trabajo, estamos delante de una figura jurídica que intenta mejorar las prestaciones que tenemos de la seguridad social y ésta, es una figura que lleva muchos años con nosotros, aunque algunos creen que no hace tanto, la verdad es que lleva desde 1900 con la Ley de Accidentes de Trabajo, en donde se estableció.

Al fin y al cabo, el empresario solo quedará libre cuando haya una acción de un tercero de forma imprevista o cuando haya una imprudencia del trabajador.

Después de finalizar el trabajo, la opinión propia que llego a sacar, aparte de que es un tema que me ha liado en ciertos aspectos y me ha costado entender el porqué de diversos asuntos, lo que obtengo sobre el recargo de prestaciones en general es que la carga económica que hay que pagar y que es responsabilidad del empresario de forma directa, es como un castigo que se le impone por no haber protegido de manera correcta a sus trabajadores dentro de la empresa. Por otro lado, no siempre es culpa del empresario, ya que hoy en día, hay muchas personas que se pasan por alto todo lo relacionado con medidas y prevención en su puesto de trabajo y luego por imprudencia, tienen accidentes.

Algo favorable sobre este castigo del que hablo, sería el beneficio de que, si un empresario debe pagar un pago de prestación por su manera incorrecta de tomar medidas de seguridad, posteriormente, impartirá muchas medidas correctas y de forma estricta a sus trabajadores para no volver a pasar por el pago.

Respecto al trabajador, el que tenga el accidente por culpa de la empresa, podrá tener una indemnización del daño causado y también estará más informado de todo lo que sucede y a qué tipo de incapacidades puede optar.

Pero a la larga, el recargo de prestaciones, puede ser perjudicial para la actividad de a la empresa y podría ser un problema para el trabajador. Por ello, después de mirar mucha información en internet y ver opiniones de varias personas, a mi pensar, podrían explorar en poner un método para que fuese asegurado por medio de seguros de accidentes, de caución...

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

### Páginas web:

- <https://www.mutuauniversal.net/ca/actualidad/articulos-y-publicaciones/publicacion/El-recargo-de-prestaciones.-Aspectos-basicos/>
- <https://www.ayudalaboral.net/seguridad-social/102-seguridad-social/3896-recargo-prestaciones-economicas-seguridad-social-accidente-trabajo>
- <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/f222e632-793f-4bd1-9cbb-3e8452cee95e/Consulta+28-2016.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>
- <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4780-el-recargo-de-prestaciones-de-seguridad-social-el-supuesto-de-imprudencia-temeraria-del-trabajador-/>
- <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/inicio>
- [http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat18\\_01/ATR\\_01\\_2018\\_Resume\\_n.pdf](http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat18_01/ATR_01_2018_Resume_n.pdf)
- <http://www.graduadosocialcadiz.net/blog/wp-content/uploads/2018/07/n%C2%BA-14.pdf>
- <https://www.preving.com/reconocimiento-medico-laboral-dudas-mas-frecuentes/>

### Blogs:

- <https://ignasibeltran.com/indice-materias-diversas/#recargo>
- <https://www.vidalgalindo.com/>
- <https://www.navascusi.com/category/derecho-laboral/>

### Libros y presentaciones:

- López, R. (2018). *El recargo de prestaciones económicas de seguridad social: historia, presente y futuro*. Murcia: Laborum.
- Sempere Navarro, A.V. y Martín Jiménez, R. (2001). *El recargo de las prestaciones*. Aranzadi.

- Dominguez Perejón, Carlos. (2014). Presentación “*cuestiones problemáticas del recargo de prestaciones*”. Madrid.

**Sentencias visitadas:**

- TS, Sala de lo Civil, nº 970/2003, de 22-10-2003, rec. 4078/1997.
- STS, de 19 de septiembre de 2018, rec. 144/2017.
- TSJ, de 22 de octubre de 2010, rec 6783/2010

**Artículos:**

- Art. 156.1, de la Ley General de Seguridad Social.
- Art. 156.4, de la Ley General de Seguridad Social.
- Art. 157, de la Ley General de Seguridad Social.
- Art. 1, de la Ley de Accidentes de Trabajo, de 9 febrero, de 1900.
- Art. 164 RDL 8/2015
- Art. 16, de la Ley 14/1994, de 1 de julio, de Empresas de Trabajo Temporal.
- Art. 14.2, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Art. 20, del Estatuto de los Trabajadores.
- Art. 7.1, del Código Civil.
- Art. 2, del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).
- Art. 20, de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Art. 153, de Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Art. 40.2, de la Ley de infracciones y sanciones en el Orden Social de 1988.
- Art. 123, de la Ley General de Seguridad Social.
- Art. 43.1, del Estatuto de Trabajadores.
- Art. 243, de la Ley General de Seguridad Social.

- Art. 244, de la Ley General de Seguridad Social.

**Anexos:**

- Imagen 1. *Esquema de la documentación del plan de prevención.*
- Imagen 2. *Contenido básico de reconocimientos médicos.*
- Tabla 1. *Resumen tipos de naturaleza jurídica.*
- Tabla 2. *Tipos de incapacidades.*
- Tabla 3. *Estadísticas Accidentes de Trabajo.*
- Tabla 4. *Descripción AT en forma y causa de lesión.*
- Gráfico 1. *Estadísticas Accidentes de Trabajo.*
- Gráfico 2. *AT en jornada con baja.*
- Gráfica 3. *AT en jornada mortales.*

## **SUMMARY IN ENGLISH**

In Spain the economic and employment situation is not easy and many situations have to be faced.

I have obtained information from the Internet and from the subjects of labour law and social security law which have provided me with a lot of information and knowledge during these four years.

Personally, I have decided to do the work with basic points to enrich myself with information and therefore, I have not focused on pointing sentences and has been more practical.

In Spain the level of labored accidents is high and that is why we have to take into account prevention and safety in the workplace. The maximum objective of Law 31/1995 of 8 November 1995 on PRL is the reduction of accidents at work.

Many companies make investments to have good safety and prevention measures in the workplace, but there are other companies that lack measures and cause the rules not to be properly complied with.

The main objective in the realization of this project is that the student who does it, Paula, has good use of theoretical and practical knowledge and has to know how the surcharge was developed by legislation.

The first thing we have to take into account is to know how to identify when it is an accident at work and when it is a professional disease. That`s why we know that a work-related accident is any bodily injury that an employee suffers on the job. And a professional disease is that contracted as a result of work performed in the activities specified in the table approved by law.

Shall not be considered an accident at work if it is caused by something other than work and is not related to it. Neither sunstroke, lightning and other analogous phenomena of nature. And finally, the worker's willful intent or recklessness will not be considered.

When a AT or EP occurs there are many responsibilities such as surcharge, civil, criminal and administrative damages.

Among the accidents at work we have two types of recklessness, the reckless and the professional. First, there is an unnecessary and life threatening risk on a voluntary basis.

In the second, it is a consequence of the confidence of doing repetitive or monotonous tasks.

After knowing that it is an accident at work and an occupational disease, the surcharge for the benefit is defined as an increase in the amount of the economic benefit of the worker when he suffers a work accidents or professional illness as a result of the workplaces they need regulatory instruments of caution because the existing ones are not adequate. The employer will be between 30 and 50% depending on the qualification of the infraction.

Has three types of legal nature. The sanctioned violates a principle of non bis in idem, the accident is caused by regulatory non-compliance, has a repressive purpose, is imposed by the national institute of social security and the beneficiary is the patrimony of the injured worker. In the compensator its addressee is a private individual and the amount does not depend on the intensity of the damage. And the latter type, can be a civil sanction or sanctioning compensation, and between the employer and the national social security institute is the sanctioning component.

With respect to a company's prevention plan, the RSP defines it as a tool to integrate preventive activity into the company's management.

This documentation must include an organizational structure that integrates the responsibilities and functions within the company, material resources that are necessary for carrying out preventive action in the company, a description of the company, mechanisms for the implementation of consultation or participation of workers'; representatives on certain issues, the integration of the Health and Safety Committee and, finally, it must include compliance with coordination obligations in contracts and subcontracts.

The health surveillance carried out on workers is specified in article 22 of the LPRL. Its orientation is very strict and it is the employer who has to guarantee to all his workers a periodic monitoring that has to do with their state of health with respect to the risks inherent in their work.

Therefore, the employer must have precise means to carry it out either by means of his own means, when the companies have more than 500 or more than 250 workers and have at least two preventive specialties, or external means, which are carried out when the company cannot assume its preventive activity by its own means and for these

external means to be able to act they must have a mandatory accreditation by the Labor Audit.

With respect to the responsibility of payment in the surcharge of benefits, it should be noted that the responsible subject is the employer, as explained in article 164 of the General Law of Social Security, which states that directly the employer is the offender and prohibits the nullity of any type of pact or contract that is made to cover or compensate for this responsibility.

Within this topic of contracts and subcontracts, I want to briefly explain a case that is dealt with in one of the topics that Ignaci Beltrán has in his blog. about surcharge on benefits, especially the STS 19 September 2018 (rec. 144/2017), which speaks of the responsibility of the main company when a surcharge on benefits is imposed because of an accident at work that has an employee of a subcontracting company and that what was dedicated within the main company was to repair the deck of the industrial warehouse.

The procedure for imposing the surcharge is initiated by the ITSS, at the request of the collaborating entities by the INSS and the beneficiary.

The report - proposal enjoys presumption of veracity and the INSS instructs the file. The maximum duration of the file is 135 days.

The computation of statute of limitations is:

- From the recognition of the surcharge and not from the date of the accident at work.
- From the administrative resolution.
- Since the accident at work

The limitation period may be interrupted by:

- Out-of-court complaints made by telegram.
- Judicial claims before civil jurisdiction
- The conduct of criminal proceedings.

In calculating the amount, account must be taken of temporary incapacity, total permanent incapacity, partial permanent incapacity, absolute permanent incapacity and severe incapacity.

The latter operates only on the pension of total permanent incapacity and absolute permanent incapacity.

The calculation is regulated by three elements:

1. The regulating base.
  - IT 75%
  - IPT 55%
  - IPA 100%
  - GI adds 45% of the contribution base
2. The percentage applied to the regulatory base.
3. Know where the disability results from. The INSS is responsible.

The recklessness of a worker does not erase the concept of an accident at work but what it does is change the surcharge of benefits because it is a punitive measure that must be carried out in a restrictive way. And also, business responsibility is excluded in the payment of the surcharge when the work accident occurs in an unforeseen manner without reason of any breach by the employer of any rule.

Within the exoneration of the employer due to the imprudence of the worker, we have several sentences that affirm these facts

Finally, I searched for information on accidents in Spain. In 2018, accidents at work increased compared to 2017.

The Autonomous Communities with the most fatal work accidents is the Valencian Community and the one with the most accidents with sick leave is Andalucía.

The most common form of injury is muscle overexertion. Traffic accidents suffered by a worker while travelling from home to work have a high percentage.

With respect to 2019, the Autonomous Communities with the most accidents at work is Andalucía, and the most common form of injury is muscular overexertion and the least common are traffic accidents.

As conclusions, the experts conclude that the surcharge of benefits must be insured to avoid the closure of companies and guarantee compensation to the employee. The economic burden of the payment of the surcharge of benefits to be received with

the UN employer who is responsible for a lack of security measures in a work accident of the UN worker of its staff is a concept that singular genres Closing Situations of SMEs If the surcharge is very high or durable over time. It is a rule that seems to be a favorite place or an acknowledgment of the insufficiency of the protective capacity of social security.

There is a growing demand in companies to be able to transfer the patrimonial damage that implies having to pay the amount of the surcharge.

An insurance solution in this sense would guarantee the injured worker (or his successors) the collection of the amount of the surcharge and the company maintaining its activity as its results are not affected due to the reimbursement of the amounts paid by the insurer.



