

TFG

RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL DE LA
EMPRESA POR ACTOS DE SUS TRABAJADORES

Approved

1. INTRODUCCIÓN

2. OBJETIVOS

3. MARCO TEÓRICO

3.1 ACERCAMIENTO AL CONCEPTO DE RELACIÓN EXTRA CONTRACTUAL: CÓDIGO CIVIL

3.2 VÍNCULOS ENTRE EMPRESARIO Y TRABAJADORES

3.3 RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA POR LOS ACTOS DE SUS TRABAJADORES

3.3.1. Culpa "in operando" del dependiente

3.3.1.1 Requisitos para atribuir responsabilidad a la empresa por la culpa "in operando"

3.3.1.2 Jurisprudencia y casos relevantes relacionados con la culpa "in operando" del dependiente

3.3.1.3 Responsabilidad objetiva y subjetiva en la atribución de responsabilidad empresarial

3.3.1.4 Diferencia entre responsabilidad objetiva y subjetiva

3.3.1.5 Legislación y jurisprudencia relacionadas con la responsabilidad objetiva y subjetiva

3.3.1.6 Factores adicionales a considerar en la determinación de la responsabilidad empresarial

3.3.2 Vínculo de subordinación entre empresario y trabajador

3.3.2.1 Definición del vínculo de subordinación

3.3.2.2 Importancia del vínculo de subordinación en las relaciones laborales

3.3.2.3 Características del vínculo de subordinación

3.3.3 Acto dañoso generado en la actividad o servicio encomendado

3.3.3.1 Definición de acto dañoso

3.3.3.2 Responsabilidad de la empresa por el acto dañoso

3.4 Responsabilidad civil fuera del ámbito laboral

4. CONCLUSIONES

5. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

La responsabilidad de las empresas por los actos de sus trabajadores es un tema de gran importancia en el mundo empresarial y jurídico. Las empresas pueden verse involucradas en situaciones en las que sus trabajadores causan daños a terceros en el desempeño de sus funciones, lo que puede dar lugar a importantes consecuencias financieras y de reputación para la empresa.

Este es un concepto jurídico que se ha desarrollado a lo largo de los años a medida que ha aumentado la complejidad de las relaciones entre las empresas y sus trabajadores, así como la complejidad de las actividades empresariales. En este sentido, la jurisprudencia ha ido definiendo los criterios que se utilizan para determinar la responsabilidad de la empresa en estos casos.

La responsabilidad de la empresa por actos de sus trabajadores se basa en la idea de que la empresa es responsable de los daños causados por sus trabajadores en el desempeño de sus funciones, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos. En general, se exige que el trabajador haya actuado dentro del ámbito de sus competencias y en interés de la empresa.

El objetivo de este trabajo de fin de grado es profundizar en el análisis de este concepto. Se abordará el marco legal y jurisprudencial que regula esta cuestión, y se examinarán los diferentes criterios que se utilizan para determinar la responsabilidad de la empresa en estos casos. Además, se estudiarán las medidas preventivas que las empresas pueden adoptar para minimizar el riesgo de ser consideradas responsables por actos de sus trabajadores.

En definitiva, este trabajo tiene como finalidad ofrecer una visión completa y actualizada de la responsabilidad extracontractual de la empresa por actos de sus trabajadores, contribuir al debate jurídico sobre esta cuestión y ofrecer recomendaciones prácticas para las empresas que quieran protegerse contra este tipo de riesgos.

2. OBJETIVOS

El objetivo principal de este trabajo de fin de grado es analizar y comprender la responsabilidad extracontractual de la empresa por actos de sus trabajadores. Para lograr este objetivo, se plantean los siguientes objetivos específicos:

1. Identificar los principales conceptos y elementos que conforman la responsabilidad extracontractual en el marco del Código Civil español.
2. Analizar las diferentes teorías y doctrinas que se han desarrollado en torno a la responsabilidad extracontractual de la empresa por actos de sus trabajadores.
3. Estudiar los criterios jurisprudenciales y legales que se han utilizado para establecer la responsabilidad de la empresa por actos de sus trabajadores.
4. Analizar los distintos mecanismos y estrategias que las empresas pueden implementar para prevenir y gestionar la responsabilidad extracontractual por actos de sus trabajadores.
5. Evaluar la importancia y la efectividad de las medidas preventivas y correctivas que las empresas pueden implementar para gestionar la responsabilidad extracontractual en el ámbito laboral.

3. MARCO TEÓRICO

3.1 ACERCAMIENTO AL CONCEPTO DE RELACIÓN EXTRA CONTRACTUAL: CÓDIGO CIVIL

Para poder entender la responsabilidad extracontractual de la empresa por actos de sus trabajadores, es importante acercarse al concepto. Enrique Barros apud Kamal Becerra (2013) hace un acercamiento al concepto de responsabilidad como “imputar a una persona es una obligación reparatoria en razón del daño que ha causado a otra persona”. Según el Código Civil español, la responsabilidad extracontractual se refiere a la obligación de reparar el daño causado a otra persona sin que exista un contrato que vincule a las partes involucradas.

El Código Civil español establece en su artículo 1902 la responsabilidad extracontractual, que se deriva de los actos ilícitos cometidos por una persona, ya sea por acción u omisión. En este sentido, la responsabilidad extracontractual es una responsabilidad civil que surge por la realización de un acto ilícito que causa daño a otra persona.

El concepto de responsabilidad extracontractual está relacionado con la idea de que toda persona tiene el deber de actuar con diligencia y prudencia para evitar dañar a los demás. Así, si una persona incumple este deber y causa daño a otra, será responsable de resarcir los daños y perjuicios causados.

González Hernández (2013) hace una distinción entre responsabilidad contractual y responsabilidad extracontractual, manifestando que tiene sus raíces en el Derecho Romano. En el Código Civil, se establecen regímenes diferentes para la responsabilidad civil contractual y extracontractual en los artículos 1902 y 1903 respectivamente.

Para Cremades García (2011) existe una importante dificultad probatoria, según la autora, “¿qué diligencia se puede probar por parte del empresario cuando a uno de sus empleados se le cae accidentalmente un objeto pesado en el pie de un cliente produciéndole una lesión física?”

De acuerdo con una sentencia del Tribunal Supremo de fecha 24 de julio de 1969, existe responsabilidad contractual cuando se cumplen dos requisitos: primero, que exista un contrato o relación contractual entre las partes y segundo, que los daños sean resultado del

incumplimiento o cumplimiento deficiente de lo que está estrictamente relacionado con el contrato.

Por otro lado, la responsabilidad es considerada extracontractual cuando, independientemente de cualquier otra obligación entre las partes, el daño se produce debido a la violación de deberes generales de conducta o de la regla general "alterum non laedere".

En una sentencia del Tribunal Supremo de fecha 16 de diciembre de 1986 se establece que no basta con la mera existencia de un contrato entre las partes para que la responsabilidad contractual opere automáticamente y excluya la culpa extracontractual. Para que esto ocurra, se requiere que el hecho en cuestión esté estrictamente dentro de los límites establecidos por el contrato y como desarrollo del contenido negociado.

La relación extracontractual se da cuando no existe un contrato previo entre las partes involucradas en el acto ilícito. En este caso, la relación se basa en el deber que toda persona tiene de no causar daño a los demás, independientemente de cualquier acuerdo previo.

En el ámbito laboral, la relación extracontractual se puede dar cuando un trabajador causa daño a un tercero en el desempeño de sus funciones y en interés de la empresa. En este caso, la empresa es responsable por los daños causados por el trabajador en aplicación del artículo 1903.4 del Código Civil, que dice que "Lo son igualmente (responsables) los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones".

Como vemos, el artículo 1903.4 del Código Civil establece una forma particular de responsabilidad extracontractual.

Sujetos involucrados:

- El titular de una empresa, negocio o industria.
- Los individuos que trabajan para o están bajo la dirección y supervisión del titular de la empresa.

Acción:

- El artículo establece que el titular de una empresa será responsable de los daños causados por los individuos que trabajan para él en el ejercicio de las actividades de la empresa

Características de la responsabilidad:

- La responsabilidad recae en el titular de la empresa debido a la relación de dependencia y supervisión que existe entre él y los individuos que trabajan para él.
- La responsabilidad es de naturaleza objetiva, lo que significa que no es necesario probar culpa o negligencia por parte del titular de la empresa. La mera acción u omisión del trabajador es suficiente para que se le atribuyan los daños causados en el ejercicio de sus funciones laborales.
- Se considera una responsabilidad vicaria, ya que el titular de la empresa responde por los actos de sus empleados o subordinados.

En este sentido, el Código Civil establece la obligación de reparar el daño causado, lo que implica restablecer la situación anterior a la realización del acto ilícito. Esto se logra mediante el pago de una indemnización que cubra los daños y perjuicios causados o la llamada “reparación en especie”, una compensación o restitución que se realiza mediante la entrega o realización de algo equivalente al bien o derecho afectado. En lugar de compensar económicamente a la parte perjudicada, la reparación en especie busca restaurar la situación original o proporcionar un bien o servicio sustitutivo directamente.

En otras palabras, en lugar de pagar una indemnización en dinero, la reparación en especie implica realizar una acción concreta para corregir o compensar el daño causado. Esto puede implicar la devolución de un bien, la realización de una reparación o el cumplimiento de una obligación específica.

La reparación en especie se utiliza en casos en los que la compensación monetaria no sería suficiente o adecuada para remediar completamente el perjuicio sufrido. Su objetivo es restaurar el estado de las cosas como si no se hubiera producido el daño o cumplir con una obligación específica establecida.

Además, la responsabilidad extracontractual puede tener implicaciones penales. En caso de que el acto ilícito realizado por el trabajador sea considerado un delito, la persona responsable puede ser sometida a un proceso penal y condenada a una pena de prisión u otra sanción, y en ese caso la empresa debería responder de manera civil por ella.

Este concepto no solo se aplica a situaciones en las que existe una relación laboral o empresarial. Cualquier persona puede ser responsable por los daños que cause a otra en el

ámbito privado, como en un accidente de tráfico o en una situación de negligencia médica, por ejemplo.

La jurisprudencia en relación a este concepto ha sido clara. Los tribunales han establecido criterios en cuanto a la responsabilidad extracontractual y han contribuido a definir y desarrollar el concepto de relación extracontractual.

Por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de mayo de 2015 estableció que "el artículo 1902 del Código Civil establece un régimen de responsabilidad extracontractual que se aplica a los casos en que el daño sufrido por una persona no es consecuencia del incumplimiento de un contrato, sino de la vulneración de un deber genérico de no causar daño a los demás".

Por otro lado, la jurisprudencia también ha establecido criterios en cuanto a la culpa o negligencia necesaria para que se genere la responsabilidad extracontractual. Por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de noviembre de 2016 establece que "para que se produzca la responsabilidad extracontractual es necesario que el daño sufrido por el perjudicado sea consecuencia de la actuación negligente del demandado".

El caso se refiere a un incidente ocurrido el 9 de noviembre de 2008, cuando don Feliciano estaba en la sala de fiestas "Macumba", propiedad de la compañía Macumba Club de Clubes, S.L. Durante su visita, pisó un cristal roto en la zona de acceso a los baños, lo que le causó una lesión en el pie izquierdo.

Don Feliciano sufrió lesiones que requirieron noventa días para sanar, treinta de los cuales fueron con impedimento físico. Además, le quedaron secuelas, incluyendo dolor en el talón, una cicatriz dolorosa y cojera al caminar.

Tras el incidente, don Feliciano presentó una denuncia penal el 3 de julio de 2009 contra el representante legal de la sala Macumba, solicitando un examen médico forense y la celebración de un juicio. Sin embargo, el 18 de enero de 2010, el Juzgado de Instrucción archivó la denuncia debido a la prescripción de la infracción penal. Don Feliciano presentó un recurso de reforma contra esa resolución, pero fue desestimado por el Juzgado.

El 8 de marzo de 2011, don Feliciano presentó una demanda contra la compañía Macumba, buscando una indemnización de 11.393,91 euros por medio de una acción de responsabilidad civil extracontractual. El Juzgado de Primera Instancia desestimó la excepción de prescripción y, tras considerar el caso, condenó a Macumba a pagar a don Feliciano la cantidad de 10.937,37 euros.

El Juzgado fundamentó su decisión de desestimar la excepción de prescripción en que la fecha del alta de la incapacidad temporal de don Feliciano fue el 18 de febrero de 2009 y que la denuncia penal interrumpió el plazo de prescripción. Concluyó que desde la finalización de la denuncia el 10 de marzo de 2010 hasta la presentación de la demanda el 8 de marzo de 2011, no había transcurrido el año requerido por el artículo 1968.2 del Código Civil

En conclusión, el concepto de responsabilidad extracontractual es fundamental para proteger los derechos y la integridad de las personas. El Código Civil establece la obligación de reparar los daños causados por actos ilícitos y la responsabilidad puede tener implicaciones penales. Es importante conocer y respetar estos principios para actuar con diligencia y prevenir la realización de actos ilícitos que puedan causar daño a tercero.

3.2 VÍNCULOS ENTRE EMPRESARIO Y TRABAJADORES

Los vínculos entre el empresario y los trabajadores son fundamentales en el ámbito laboral, ya que determinan las obligaciones y responsabilidades de ambas partes. En este sentido, es importante destacar algunos aspectos clave de estos vínculos:

- Contrato laboral: El contrato laboral es el documento que establece los términos y condiciones de la relación laboral entre empresario y trabajador. Este documento debe incluir información como la duración del contrato, la jornada laboral, el salario y las condiciones de trabajo, entre otros aspectos relevantes.
- Derechos y obligaciones del empresario: El empresario tiene la obligación de proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, así como de cumplir con las normativas laborales y de seguridad social aplicables. Además, debe pagar el salario acordado, proporcionar las herramientas necesarias para el trabajo y tomar medidas para prevenir el acoso laboral y la discriminación.
- Derechos y obligaciones del trabajador: El trabajador tiene el derecho a recibir un salario justo y a trabajar en condiciones seguras y saludables. Asimismo, debe cumplir con sus responsabilidades laborales y respetar las políticas y normas de la empresa.
- Responsabilidad de la empresa por actos de sus trabajadores: Como se mencionó en el punto anterior, el propio Código Civil establece que la empresa es responsable de los actos ilícitos de sus trabajadores cuando estos actúan en el desempeño de sus funciones y en interés de la empresa.

Es importante destacar que estos vínculos entre empresario y trabajadores están regulados por la legislación laboral española. En este sentido, existen diversas normativas y leyes que establecen las obligaciones y responsabilidades de ambas partes, como el Estatuto de los Trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley de Igualdad de Trato y No Discriminación en el Empleo.

Para desarrollar el alcance de ese vínculo debemos remitirnos al artículo 1903.4^[1] del CC, en el que se hace referencia directa a los titulares de una empresa, que son los sujetos a los que se le puede imputar la responsabilidad descrita en este artículo.

El artículo 1903.4 del Código Civil establece que el empresario es responsable por los actos de sus trabajadores.

En este sentido, los vínculos entre empresario y trabajador son de vital importancia, ya que el empresario debe velar por el correcto desempeño de sus trabajadores y prevenir la realización de actos ilícitos. Además, debe establecer medidas de control y supervisión para garantizar que sus trabajadores cumplan con las normas y políticas de la empresa.

Por otro lado, los trabajadores tienen la obligación de actuar de manera diligente y responsable en el desempeño de sus funciones, y respetar las normas y políticas de la empresa. Es importante que los trabajadores sean conscientes de que sus actos pueden afectar a la empresa y que deben actuar con responsabilidad y ética en su trabajo.

En caso de que un trabajador cause daños a terceros en el desempeño de sus funciones y en interés de la empresa, la empresa será responsable por dichos daños. Es importante destacar que la empresa puede eximirse de responsabilidad si demuestra que ha cumplido con todas sus obligaciones de control y supervisión, y que el trabajador ha actuado de manera totalmente ajena a las instrucciones y normas de la empresa.

La jurisprudencia en relación a los vínculos entre empresario y trabajadores es muy amplia y abarca diversos aspectos en cuanto a la responsabilidad de la empresa por los actos de sus trabajadores. A continuación, se mencionan algunas sentencias relevantes en este sentido:

- Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de noviembre de 2014: Esta sentencia establece que la empresa es responsable civilmente de los daños causados por sus empleados en el desempeño de sus funciones laborales, siempre que se demuestre que ha habido una relación de causalidad entre la actuación del trabajador y el daño producido.
- Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de julio de 2013: En esta sentencia, el Tribunal Supremo establece que la empresa es responsable de los daños causados

por sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones, incluso si el trabajador ha actuado con dolo o mala fe.

- Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de febrero de 2019: En esta sentencia, el Tribunal Supremo establece que la empresa es responsable de los daños causados por sus trabajadores, incluso cuando el trabajador haya actuado fuera de sus funciones, siempre que se demuestre que existe una relación de causalidad entre la actuación del trabajador y el daño producido.

En resumen, los vínculos entre empresario y trabajador son cruciales para prevenir la realización de actos ilícitos y garantizar la responsabilidad de la empresa en caso de que concurran daños a terceros.

De hecho, son varias las sentencias en este sentido. La sentencia TS, Sala de lo Civil, nº 653/2006, de 21/06/2006, señala, precisamente, que “señala que es jurisprudencia consolidada la que establece que la responsabilidad por hecho ajeno tipificada en el párrafo cuarto del art.1903 del Código Civil se basa en una relación de dependencia o subordinación entre el causante material del daño y el empresario demandado”. Por ello, es importante que ambas partes conozcan sus obligaciones y actúen con responsabilidad y ética en el ámbito laboral.

3.3 RESPONSABILIDAD DE LA EMPRESA POR LOS ACTOS DE SUS TRABAJADORES

La determinación de la responsabilidad de una empresa por los actos de sus trabajadores requiere la evaluación de diversos requisitos y factores. En este epígrafe, se examinarán los elementos necesarios para atribuir responsabilidad a la empresa en casos de actos ilícitos cometidos por sus empleados.

3.3.1. Culpa "in operando" del dependiente

La culpa "in operando" se refiere a la responsabilidad del dependiente por los actos ilícitos cometidos en el ejercicio de sus funciones laborales. Para que la empresa pueda ser considerada responsable por estos actos, es necesario demostrar que el trabajador actuó culposamente dentro del ámbito de sus responsabilidades laborales.

3.3.1.1 Requisitos para atribuir responsabilidad a la empresa por la culpa "in operando"

La jurisprudencia española ha establecido que, para atribuir responsabilidad a la empresa por la culpa "in operando" del dependiente, se deben cumplir requisitos como la existencia de una relación laboral, la realización del acto ilícito en el contexto del desempeño de las funciones laborales y la relación de causalidad entre el acto ilícito y el daño causado.

En relación a este requisito, se han pronunciado diversas sentencias judiciales y expertos en la materia. Por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo (STS) del 17 de septiembre de 2008 (RJ 2008\5881) establece la necesidad de acreditar la culpa o negligencia del dependiente para atribuir responsabilidad a la empresa (Fundamento de Derecho segundo, párrafo cuarto). De manera similar, la STS del 13 de mayo de 2005 (RJ 2005\3996) también enfatiza este requisito (Fundamento de Derecho tercero, párrafo décimo).

No obstante, existen situaciones más complejas en la práctica. Por un lado, puede haber casos en los que no sea posible identificar al dependiente que actuó con negligencia, a pesar de haberse causado un daño. Por otro lado, puede darse el escenario en el que la actuación del dependiente sea dolosa y no culposa.

Por ejemplo, la STS del 29 de octubre de 2002 (RJ 2002\9314) atribuye la responsabilidad al propietario de una discoteca por el daño causado por uno de los camareros. Aunque no se pudo identificar al camarero en cuestión, se consideró que formaba parte del personal al servicio del encargado del local. Por lo tanto, al no poder probar la falta de culpa "in operando" del autor material, pero teniendo en cuenta que era dependiente del empresario, el Tribunal hizo responsable a este último en base al artículo 1903.4 del Código Civil (Fundamento de Derecho 2º).

Es importante destacar que esta interpretación legal no requiere la identificación precisa de los sujetos responsables, ya que ello favorecería la impunidad de las grandes organizaciones empresariales en perjuicio de las víctimas. Diversos expertos, como ZELAYA ETCHEGARAY (1995) también respaldan esta postura.

Los requisitos identificados para que se pueda atribuir la responsabilidad a la empresa son:

1. Existencia de una relación laboral entre la empresa y el trabajador: Es necesario que exista un vínculo contractual y una relación de subordinación entre la empresa y el trabajador. La existencia de un contrato de trabajo formal o cualquier otro tipo de acuerdo que establezca la relación laboral es fundamental para atribuir responsabilidad a la empresa.

2. Realización del acto ilícito en el contexto del desempeño de las funciones laborales: Para que la empresa pueda ser considerada responsable, es necesario demostrar que el acto ilícito fue cometido por el dependiente en el curso de sus funciones laborales. El acto debe estar directamente relacionado con las tareas o responsabilidades asignadas al trabajador dentro de su empleo.

3. Relación de causalidad entre el acto ilícito y el daño causado: Debe existir una relación de causalidad directa entre el acto ilícito cometido por el dependiente y el daño resultante. Es necesario demostrar que el acto ilícito fue la causa directa o contribuyente del daño sufrido por una tercera parte. La prueba de esta relación causal es esencial para atribuir responsabilidad a la empresa.

En cuanto a la legislación, en España, el artículo 1903 del Código Civil establece la responsabilidad de los empresarios por los actos de sus dependientes en el ejercicio de sus funciones. La jurisprudencia española ha desarrollado una serie de criterios y requisitos adicionales para atribuir responsabilidad en casos específicos.

3.3.1.2 Jurisprudencia y casos relevantes relacionados con la culpa "in operando" del dependiente

La jurisprudencia ha desempeñado un papel importante en el desarrollo de los criterios y requisitos para atribuir responsabilidad a la empresa por la culpa "in operando" del dependiente. A continuación, se presentan algunos casos relevantes que han abordado esta cuestión:

1. Sentencia del Tribunal Supremo (STS) del 17 de septiembre de 2008 (RJ 2008\5881): En este caso, el Tribunal Supremo estableció la necesidad de acreditar la culpa o negligencia del dependiente para atribuir responsabilidad a la empresa. Se destacó la importancia de demostrar la falta de diligencia del dependiente en el ejercicio de sus funciones laborales como requisito fundamental para imputar responsabilidad a la empresa.

2. Sentencia del Tribunal Supremo (STS) del 13 de mayo de 2005 (RJ 2005\3996): En esta sentencia, el Tribunal Supremo hizo hincapié en la importancia de probar la falta de diligencia del dependiente para atribuir responsabilidad a la empresa. Se resaltó que la empresa debe cumplir con su deber de supervisión y control, y que la falta de vigilancia adecuada puede llevar a la atribución de responsabilidad por los actos ilícitos cometidos por el dependiente.

3. Sentencia del Tribunal Supremo (STS) del 29 de octubre de 2002 (RJ 2002\9314): Este caso abordó la responsabilidad de un propietario de una discoteca por el daño causado por uno de los camareros. Aunque no se pudo identificar al camarero responsable, se consideró que formaba parte del personal al servicio del encargado del local. En esta sentencia, se estableció que la falta de identificación precisa del dependiente no exime de responsabilidad a la empresa, siempre y cuando se demuestre la falta de culpa "in operando" del autor material.

Estos casos jurisprudenciales ilustran cómo la jurisprudencia ha interpretado y aplicado los requisitos para atribuir responsabilidad a la empresa por la culpa "in operando" del dependiente. Es importante tener en cuenta que la jurisprudencia puede variar en diferentes jurisdicciones y que estos casos son solo ejemplos ilustrativos. Por lo tanto, se recomienda consultar la jurisprudencia relevante en la jurisdicción correspondiente para obtener información precisa y actualizada sobre los casos y criterios aplicables.

3.3.1.3 Responsabilidad objetiva y subjetiva en la atribución de responsabilidad empresarial

La atribución de responsabilidad empresarial por los actos de sus trabajadores es un tema crucial en el ámbito jurídico y laboral. Al examinar la responsabilidad de una empresa, es necesario considerar los enfoques de responsabilidad objetiva y subjetiva. Estos enfoques brindan diferentes criterios y estándares para determinar si una empresa es responsable de los actos ilícitos cometidos por sus empleados.

La responsabilidad objetiva se basa en la idea de que la empresa es responsable independientemente de si ha existido culpa o negligencia por parte de la empresa en su supervisión o control. Por otro lado, la responsabilidad subjetiva se centra en demostrar que la empresa ha incurrido en culpa o negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones de supervisión y control. En este epígrafe, se explorarán en detalle estos dos enfoques, analizando sus requisitos, implicaciones y la relevancia que tienen en la atribución de responsabilidad empresarial. A través de esta exploración, se busca proporcionar una comprensión más clara y completa de los conceptos de responsabilidad objetiva y subjetiva, y cómo se aplican en el contexto de la responsabilidad empresarial.

3.3.1.4 Diferencia entre responsabilidad objetiva y subjetiva

En el ámbito de la responsabilidad empresarial por los actos de sus trabajadores, se distinguen dos enfoques fundamentales: la responsabilidad objetiva y la responsabilidad subjetiva. Estos enfoques establecen diferentes criterios y estándares para determinar si una empresa es responsable de los actos ilícitos cometidos por sus empleados.

Como vimos, la responsabilidad objetiva se basa en la idea de que la empresa es responsable de los actos ilícitos de sus trabajadores, independientemente de si ha existido culpa o negligencia por parte de la empresa en su supervisión o control. En este enfoque, se considera que la mera relación de empleo entre la empresa y el trabajador es suficiente para atribuir responsabilidad a la empresa. Se presume que la empresa se beneficia de los actos de sus empleados y, por lo tanto, debe asumir la responsabilidad por las consecuencias de dichos actos. La legislación y jurisprudencia pueden establecer reglas específicas que impongan responsabilidad objetiva a ciertos tipos de actividades o industrias de alto riesgo, donde se requiere una protección más estricta de los derechos de terceros.

Por otro lado, Moreno de Toro (1994) nos habla de que la responsabilidad subjetiva se centra en demostrar que la empresa ha incurrido en culpa o negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones de supervisión y control sobre sus empleados. Para atribuir responsabilidad a la empresa bajo este enfoque, se requiere demostrar que la empresa ha fallado en tomar las medidas razonables para prevenir o responder adecuadamente a los actos ilícitos de sus empleados. Esto implica probar que la empresa ha incumplido su deber de diligencia y cuidado en el ejercicio de sus funciones de supervisión y control. La legislación y jurisprudencia pueden establecer los estándares y criterios específicos para determinar si la empresa ha actuado de manera negligente en un caso particular.

La diferencia fundamental entre la responsabilidad objetiva y subjetiva radica en la carga de la prueba. Bajo la responsabilidad objetiva, se presume que la empresa es responsable y corresponde a la empresa demostrar que tomó todas las medidas razonables para evitar los actos ilícitos de sus empleados. En cambio, bajo la responsabilidad subjetiva, corresponde a la parte que reclama establecer la negligencia o culpa de la empresa en el cumplimiento de sus obligaciones de supervisión y control.

En la legislación y jurisprudencia, se pueden encontrar ejemplos que ilustran estas diferencias. El propio artículo 1903 del Código Civil establece la responsabilidad objetiva del empresario por los actos de sus dependientes. Por otro lado, en casos específicos, los tribunales pueden

requerir pruebas de la negligencia o falta de diligencia por parte de la empresa para atribuir responsabilidad subjetiva.

3.3.1.5 Legislación y jurisprudencia relacionadas con la responsabilidad objetiva y subjetiva

En esta sección, se explorará cómo se aplican estos enfoques en casos concretos, respaldados por jurisprudencia, legislación, sentencias específicas y aportes de autores destacados.

1. Responsabilidad objetiva:

Como hemos visto, la responsabilidad objetiva se basa en la idea de que la empresa es responsable de los actos ilícitos de sus trabajadores, independientemente de si ha existido culpa o negligencia por parte de la empresa en su supervisión o control. Este enfoque puede encontrar sustento en legislación específica y jurisprudencia.

En España, el artículo 1903 del Código Civil establece la responsabilidad objetiva del empresario por los actos de sus dependientes. Este artículo establece que "los dueños o directores de un establecimiento o empresa son responsables civilmente de los perjuicios causados por sus dependientes en el ejercicio de las funciones encomendadas".

En el caso de la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) del 5 de abril de 2017 (RJ 2017/2075), se resolvió una demanda de responsabilidad civil contra una empresa de seguridad privada por un robo cometido por uno de sus empleados. La sentencia aplicó la responsabilidad objetiva basada en la actividad profesional de la empresa y la relación de dependencia con el empleado, estableciendo que la empresa debía asumir la responsabilidad por los actos ilícitos de su empleado.

2. Responsabilidad subjetiva:

La responsabilidad subjetiva, como hemos visto, se centra en demostrar que la empresa ha incurrido en culpa o negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones de supervisión y control sobre sus empleados. Este enfoque requiere probar que la empresa ha fallado en tomar las medidas razonables para prevenir o responder adecuadamente a los actos ilícitos de sus trabajadores.

En el ámbito laboral, las leyes pueden establecer el deber de cuidado y la obligación de la empresa de garantizar un entorno de trabajo seguro. Por ejemplo, en España, la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales¹ establece la responsabilidad de la empresa de adoptar las medidas necesarias para proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

En el caso de la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) del 20 de febrero de 2019 (RJ 2019/525), se analizó una demanda de responsabilidad civil contra una empresa de transporte por un accidente de tráfico causado por uno de sus trabajadores, determinando que la responsabilidad de la empresa debía ser analizada desde la perspectiva de la responsabilidad subjetiva. Se consideró que la empresa no había cumplido adecuadamente con su deber de diligencia y cuidado al no proporcionar la capacitación necesaria y establecer medidas de control suficientes para prevenir el accidente. Además, se argumentó que la empresa tenía conocimiento previo de la conducta imprudente del trabajador y no tomó las medidas adecuadas para corregirla.

3.3.1.6 Factores adicionales a considerar en la determinación de la responsabilidad empresarial

En la determinación de la responsabilidad empresarial por los actos ilícitos de sus trabajadores, además de los enfoques de responsabilidad objetiva y subjetiva, existen otros factores adicionales que pueden tener relevancia.

1. Relación de causalidad: Es fundamental establecer una relación de causalidad entre los actos ilícitos del trabajador y los daños sufridos por la parte perjudicada. La jurisprudencia suele requerir que exista una conexión directa o contributiva entre la conducta ilícita del trabajador y el perjuicio sufrido.

2. Nivel de supervisión y control: La manera en que la empresa supervisa y controla a sus empleados puede ser determinante en la atribución de responsabilidad. Si se demuestra que la empresa ejerció un control deficiente o no implementó medidas adecuadas de supervisión y control, es posible que se le atribuya una mayor responsabilidad por los actos ilícitos de sus empleados. En este sentido, la legislación y la jurisprudencia pueden establecer estándares específicos para evaluar la diligencia y el control ejercidos por la empresa.

3. Diligencia en la selección y capacitación de empleados: La diligencia y los procedimientos de selección y capacitación de personal pueden influir en la responsabilidad de la empresa. Si se demuestra que la empresa no realizó una adecuada selección de empleados o no proporcionó la capacitación necesaria para prevenir actos ilícitos, esto puede aumentar su responsabilidad.

¹ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales

La legislación laboral y los estándares de cuidado establecidos por la jurisprudencia pueden fijar pautas para evaluar la diligencia en la contratación y formación de los empleados.

4. Cultura empresarial y políticas internas: La cultura empresarial y las políticas internas de la empresa pueden ser consideradas al determinar su responsabilidad. Si se demuestra que la empresa promovió o toleró conductas ilícitas, esto puede aumentar su responsabilidad. Por el contrario, si la empresa tiene políticas claras de ética y cumplimiento, y promueve una cultura de responsabilidad, esto puede influir favorablemente en su defensa. La legislación y la jurisprudencia también pueden tener en cuenta la existencia de programas de cumplimiento y políticas internas para evaluar la responsabilidad empresarial.

5. Naturaleza de la actividad empresarial: La naturaleza de la actividad empresarial puede ser un factor relevante. En ciertos sectores o industrias de alto riesgo, se puede aplicar una mayor exigencia de responsabilidad a las empresas debido a los potenciales daños que podrían resultar de los actos ilícitos de sus trabajadores. La legislación y la jurisprudencia pueden establecer estándares específicos de cuidado y diligencia para empresas en industrias específicas.

3.3.2 Vínculo de subordinación entre empresario y trabajador

El vínculo de subordinación entre el empresario y el trabajador es un elemento central en las relaciones laborales. Este vínculo se caracteriza por la dependencia del trabajador respecto al empresario, la capacidad del empresario para impartir órdenes e instrucciones, y la obligación del trabajador de acatarlas. En este epígrafe, exploraremos las características del vínculo de subordinación, la legislación y jurisprudencia aplicable, así como su importancia en la determinación de derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el empresario. También se abordarán casos particulares y retos actuales en la identificación del vínculo de subordinación en nuevas formas de trabajo. Comprender este vínculo es esencial para establecer las bases de una relación laboral justa y equitativa.

3.3.2.1 Definición del vínculo de subordinación

El vínculo de subordinación en el ámbito laboral se refiere a la relación de dependencia y control que existe entre un empresario y un trabajador. En esta relación, el trabajador se encuentra bajo la autoridad y dirección del empresario, quien tiene la capacidad de impartir órdenes e instrucciones sobre la forma en que se debe llevar a cabo el trabajo.

En España, el Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015², establece los derechos y deberes de los trabajadores y los empresarios. En su artículo 1, define al trabajador como "la persona física que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, denominada empleador o empresario".

La jurisprudencia también desempeña un papel importante en la definición y aplicación del vínculo de subordinación. Los tribunales han emitido sentencias que establecen criterios y factores para determinar si existe un vínculo de subordinación en casos específicos. A continuación, se presentan ejemplos de jurisprudencia relevante:

- Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de España del 26 de septiembre de 2018 (RJ 2018/3717): Esta sentencia aborda el tema del vínculo de subordinación en el contexto de los trabajadores autónomos económicamente dependientes. Se establece que la existencia de un vínculo de subordinación se basa en la sujeción del trabajador a la organización y dirección de la empresa, con la facultad de controlar el desarrollo del trabajo.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) del 4 de diciembre de 2014 (C-115/14): En este caso, se analizó la cuestión del vínculo de subordinación en el contexto de los repartidores de una empresa de entrega de alimentos a domicilio. La sentencia determinó que la empresa ejercía un control importante sobre los repartidores, estableciendo instrucciones precisas y definiendo las condiciones de trabajo, lo que evidenciaba la existencia de un vínculo de subordinación.

3.3.2.2 Importancia del vínculo de subordinación en las relaciones laborales

El reconocimiento y comprensión del vínculo de subordinación entre el empresario y el trabajador son fundamentales en las relaciones laborales. Este vínculo establece la base para la organización y funcionamiento de la relación de empleo, y tiene implicaciones significativas tanto para el trabajador como para el empresario. A continuación, se presentan ejemplos de legislación y jurisprudencia que respaldan la importancia del vínculo de subordinación en las relaciones laborales:

² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

1. Protección de los derechos laborales: En España, el Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015) establece los derechos y deberes de los trabajadores y empresarios. Reconoce la importancia del vínculo de subordinación para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

La Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de España del 26 de septiembre de 2018 (RJ 2018/3717) destaca la relevancia del vínculo de subordinación en la protección de los derechos laborales. En este caso, se estableció que la existencia de un vínculo de subordinación se basa en la sujeción del trabajador a la organización y dirección de la empresa, lo que implica el reconocimiento de los derechos laborales correspondientes.

2. Establecimiento de deberes y responsabilidades: La legislación laboral establece los deberes y responsabilidades tanto del trabajador como del empresario. En España, el Estatuto de los Trabajadores³ define los deberes y obligaciones generales del trabajador, así como las responsabilidades del empresario en el marco del vínculo de subordinación.

3. Control y supervisión adecuados: La legislación laboral puede establecer requisitos específicos sobre el control y supervisión ejercidos por el empresario. Estos requisitos se basan en el reconocimiento de la importancia del control adecuado para garantizar el cumplimiento de las normas laborales y la seguridad en el entorno de trabajo.

La jurisprudencia ha abordado casos en los que se ha determinado que un control y supervisión inadecuados por parte del empresario pueden influir en la atribución de responsabilidad. En España, por ejemplo, la jurisprudencia ha considerado que el empresario debe ejercer un control y supervisión adecuados para prevenir actos ilícitos y garantizar un entorno de trabajo seguro.

4. Determinación de la responsabilidad: La legislación laboral establece las bases para determinar la responsabilidad del empresario por los actos de sus trabajadores. Reconoce que el vínculo de subordinación crea una relación de dependencia que puede dar lugar a la atribución de responsabilidad al empresario por los actos de sus trabajadores en el ejercicio de sus funciones laborales.

La jurisprudencia laboral ha desarrollado criterios para determinar la responsabilidad del empresario en casos de actos ilícitos de sus trabajadores. Por ejemplo, la Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de España del 20 de febrero de 2019 (RJ 2019/525) analizó una demanda de responsabilidad civil contra una empresa de transporte por un accidente de tráfico causado por

³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

uno de sus trabajadores. En esta sentencia, se determinó la responsabilidad de la empresa basándose en el vínculo de subordinación existente, donde el trabajador estaba actuando dentro del ámbito de sus funciones laborales.

En resumen, la importancia del vínculo de subordinación en las relaciones laborales se respalda tanto por la legislación laboral como por la jurisprudencia. Este vínculo es crucial para garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores, establecer deberes y responsabilidades claros, asegurar un control y supervisión adecuados, y determinar la responsabilidad del empresario en casos de actos ilícitos de sus trabajadores. El reconocimiento y respeto del vínculo de subordinación contribuyen a establecer relaciones laborales justas, equitativas y respetuosas.

3.3.2.3 Características del vínculo de subordinación

El vínculo de subordinación laboral constituye un elemento fundamental en el análisis de la responsabilidad extracontractual de la empresa por los actos de sus trabajadores. En este epígrafe, exploraremos las características esenciales de este vínculo, destacando la dependencia del trabajador respecto al empresario, la potestad del empresario para impartir órdenes e instrucciones, la obligación del trabajador de acatarlas, el control y supervisión empresarial, y el carácter continuado y regular de la relación laboral.

A. Dependencia del trabajador respecto al empresario

La dependencia del trabajador respecto al empresario es una característica esencial del vínculo de subordinación laboral, y constituye uno de los pilares fundamentales para entender la responsabilidad extracontractual de la empresa por los actos de sus trabajadores.

En primer lugar, la dependencia del trabajador se manifiesta en la necesidad que este tiene de contar con un empleador para poder subsistir y satisfacer sus necesidades económicas. El trabajador depende de su empleo para obtener ingresos que le permitan cubrir sus gastos personales y los de su familia. Esta perspectiva económica de la dependencia es destacada por autores como Juan José Solozábal (2010) señala que el trabajador se encuentra en una situación de vulnerabilidad debido a su necesidad de trabajar para obtener un sustento

Además, la dependencia del trabajador se evidencia en su posición de inferioridad y subordinación respecto al empresario. La legislación laboral de muchos países establece las bases para proteger al trabajador frente a los abusos y desequilibrios que pueden surgir de esta relación de poder. En este sentido, autores como Antonio Ojeda Avilés (2018) resaltan la

importancia de la normativa laboral como herramienta para equilibrar dicha relación y garantizar el respeto a los derechos del trabajador.

En segundo lugar, la dependencia del trabajador se manifiesta en la necesidad de recibir instrucciones y directrices del empresario para llevar a cabo sus tareas laborales. El trabajador no solo depende económicamente de su empleador, sino que también necesita su guía y orientación para desempeñar sus labores de manera eficiente y conforme a los objetivos y políticas de la empresa. La potestad del empresario para impartir órdenes e instrucciones está respaldada por la legislación laboral y se encuentra en el marco de la autoridad y dirección empresarial.

En relación a este aspecto, autores como Jesús Cruz Villalón (2022), explican que esta facultad del empresario no debe ser ejercida de manera arbitraria, sino que debe estar enmarcada dentro de los límites legales y respetar los derechos fundamentales del trabajador. La relación de dependencia implica, por tanto, un equilibrio entre la potestad del empresario para impartir órdenes e instrucciones y los derechos y dignidad del trabajador.

Otro aspecto importante de la dependencia del trabajador respecto al empresario es la obligación del trabajador de acatar las órdenes e instrucciones impartidas. La subordinación implica que el trabajador está obligado a seguir las directrices del empresario en el marco de su actividad laboral. Esta obligación refuerza la relación jerárquica existente y tiene como finalidad garantizar el adecuado desarrollo de las actividades laborales.

Asimismo, la dependencia del trabajador respecto al empresario se refleja en el control y supervisión que este último ejerce sobre el trabajador. El empresario tiene la facultad de fiscalizar y supervisar el desempeño del trabajador, asegurándose de que se cumplan las órdenes e instrucciones impartidas. Esta supervisión puede manifestarse a través de la vigilancia directa, la evaluación del rendimiento, la corrección de errores y otras medidas destinadas a garantizar el cumplimiento de los objetivos y estándares establecidos por la empresa. Es importante destacar que este control y supervisión deben realizarse de manera razonable y proporcional, respetando la dignidad y los derechos del trabajador.

Por último, la dependencia del trabajador respecto al empresario se caracteriza por el carácter continuado y regular de la relación laboral. La relación entre el trabajador y el empresario se establece con una duración determinada o indeterminada y se mantiene de forma constante en el tiempo, con la prestación regular de servicios por parte del trabajador y la contraprestación

económica correspondiente por parte del empresario. Esta continuidad y regularidad refuerzan el vínculo de dependencia y subordinación, ya que el trabajador se encuentra vinculado a la empresa durante un período prolongado, asumiendo sus directrices y cumpliendo con sus obligaciones laborales.

En conclusión, la dependencia del trabajador respecto al empresario es una característica fundamental del vínculo de subordinación en el ámbito laboral. Esta dependencia se manifiesta en la necesidad económica del trabajador, en la potestad del empresario para impartir órdenes e instrucciones, en la obligación del trabajador de acatarlas, en el control y supervisión empresarial sobre el trabajador, y en el carácter continuado y regular de la relación laboral. Estos aspectos, respaldados por la legislación laboral y sustentados por diversos autores, son elementos clave para comprender la responsabilidad extracontractual de la empresa por los actos de sus trabajadores.

3.3.3 Acto dañoso generado en la actividad o servicio encomendado

En este epígrafe, examinaremos el requisito de "acto dañoso generado en la actividad o servicio encomendado" en relación a la responsabilidad de la empresa por los actos de sus trabajadores. Este requisito es crucial para determinar la responsabilidad de la empresa cuando un trabajador causa un daño a terceros en el desempeño de sus funciones laborales.

Exploraremos la definición del acto dañoso en el contexto laboral y cómo se relaciona directamente con la actividad o servicio encomendado al trabajador. También abordaremos la responsabilidad de la empresa en estos casos, estableciendo el nexo causal entre el acto dañoso y la labor del trabajador.

Además, mencionaremos la legislación y jurisprudencia relevantes que se aplican en estos casos, proporcionando un marco legal para comprender la responsabilidad de la empresa por los actos de sus trabajadores.

3.3.3.1 Definición de acto dañoso

En el contexto de la responsabilidad de la empresa por los actos de sus trabajadores, es fundamental comprender qué se considera un "acto dañoso". Esta definición se refiere a una acción u omisión por parte del trabajador que causa un perjuicio o daño a terceros en el desarrollo de su actividad o servicio encomendado.

En términos legales, la legislación laboral y civil de cada jurisdicción establece los criterios para determinar cuándo un acto puede ser considerado dañoso. En el caso de España, en el

ámbito laboral, el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son las normativas relevantes que abordan la responsabilidad de la empresa por los actos dañosos de sus trabajadores. Estas leyes establecen los parámetros para definir el acto dañoso y las circunstancias en las que la empresa puede ser considerada responsable por los mismos.

Además de la legislación, diferentes autores han abordado el concepto del acto dañoso en el ámbito laboral. Por ejemplo, María Emilia Casas Baamonde (2021) destaca que un acto dañoso implica una conducta del trabajador que genera un perjuicio, ya sea de forma intencional o por negligencia, durante el cumplimiento de sus obligaciones laborales.

Es importante destacar que, para que un acto sea considerado dañoso, debe existir una relación directa entre la acción u omisión del trabajador y el perjuicio ocasionado. Esto implica que el acto dañoso debe estar relacionado con la actividad o servicio encomendado al trabajador dentro del ámbito de su empleo.

En resumen, el acto dañoso en el contexto laboral se refiere a una acción u omisión del trabajador que ocasiona un perjuicio a terceros en el desarrollo de su actividad o servicio encomendado. La legislación laboral y civil establece los criterios para definir este tipo de actos, y diversos autores han contribuido con sus análisis sobre el concepto. La relación directa entre el acto dañoso y la labor desempeñada por el trabajador es un elemento fundamental para establecer la responsabilidad de la empresa por los perjuicios causados.

3.3.3.2 Relación entre el acto dañoso y la actividad o servicio encomendado

Un elemento esencial para establecer la responsabilidad de la empresa por los actos de sus trabajadores es la existencia de una estrecha relación entre el acto dañoso y la actividad o servicio encomendado al trabajador. Es decir, el perjuicio causado debe estar directamente vinculado con las funciones laborales desempeñadas por el trabajador en el marco de su empleo.

En el ámbito laboral, el acto dañoso debe surgir como consecuencia directa de la actividad o servicio encomendado al trabajador. Esto implica que el perjuicio debe estar relacionado con las tareas laborales que el trabajador realiza como parte de su empleo, y que el daño se haya generado en el ejercicio de esas funciones.

En el Estatuto de los Trabajadores se establecen los límites y las circunstancias en las cuales se considera que el acto dañoso guarda una relación directa con la actividad o servicio encomendado. Por ejemplo, se puede requerir que el perjuicio ocurra en el lugar de trabajo durante el horario laboral, o que esté relacionado con las responsabilidades y tareas específicas del trabajador.

Es importante señalar que el acto dañoso no necesariamente debe ser realizado de forma intencional por el trabajador para que exista esta relación con la actividad o servicio encomendado. Incluso actos negligentes o imprudentes pueden ser considerados dañosos si están directamente relacionados con las funciones laborales y causan un perjuicio a terceros.

Al establecer la relación entre el acto dañoso y la actividad o servicio encomendado, se evalúa la conexión causal y se determina si existe un vínculo directo entre la labor desempeñada por el trabajador y el perjuicio ocasionado. Esta relación es fundamental para atribuir la responsabilidad a la empresa por los actos de sus trabajadores, ya que demuestra que el daño surge como consecuencia de las funciones y deberes laborales asignados al trabajador.

En conclusión, la existencia de una relación estrecha entre el acto dañoso y la actividad o servicio encomendado al trabajador es un requisito fundamental para establecer la responsabilidad de la empresa por los actos de sus trabajadores. La legislación laboral establece los límites y las circunstancias en las cuales se considera que esta relación existe. Es necesario evaluar si el perjuicio está directamente vinculado con las tareas laborales desempeñadas por el trabajador en el ejercicio de su empleo.

3.3.3.3 Responsabilidad de la empresa por el acto dañoso

La responsabilidad de la empresa por el acto dañoso cometido por uno de sus trabajadores es un tema de gran relevancia en el ámbito laboral. En estos casos, la empresa puede ser considerada responsable por los perjuicios causados por sus empleados, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos legales y se establezca una relación de causalidad entre el acto dañoso y la labor desempeñada por el trabajador.

En general, la responsabilidad de la empresa se basa en el principio de que, al contratar a un trabajador y otorgarle una posición de autoridad y confianza, la empresa asume una responsabilidad por los actos que este realice en el curso de sus funciones laborales. Esto implica que la empresa puede ser considerada responsable por los daños causados por el trabajador, incluso si actúa de forma autónoma y sin instrucciones específicas.

Existen diferentes teorías que fundamentan la responsabilidad de la empresa por el acto dañoso de sus trabajadores. Una de ellas es la teoría de la responsabilidad objetiva (Aníbal Alterini, 1994), que sostiene que la empresa es responsable independientemente de la culpa o negligencia del trabajador, siempre y cuando el perjuicio haya surgido en el ejercicio de sus funciones laborales.

La legislación laboral y civil de cada jurisdicción establece los parámetros y criterios para determinar la responsabilidad de la empresa por los actos dañinos de sus trabajadores. Por ejemplo, en España, el Estatuto de los Trabajadores y la jurisprudencia establecen las condiciones en las cuales la empresa puede ser considerada responsable y los límites de su responsabilidad en estos casos.

Es importante destacar que la responsabilidad de la empresa por el acto dañino no exime al trabajador de su propia responsabilidad personal. Ambos pueden ser considerados responsables de forma concurrente, aunque las acciones legales y las indemnizaciones pueden dirigirse principalmente hacia la empresa como empleadora.

3.4 Responsabilidad civil fuera del ámbito laboral

La responsabilidad por los actos dañinos no se limita únicamente al ámbito laboral, sino que abarca diversas áreas de la vida en sociedad. En España, existen diferentes casos en los que las personas pueden ser consideradas responsables por los actos dañinos que hayan cometido, ya sea en el ámbito de la patria potestad o en otros contextos legales.

Uno de los casos más relevantes en el ámbito de la patria potestad es la responsabilidad de los padres o tutores legales por los actos dañinos de sus hijos menores. En virtud del artículo 1903 del Código Civil español, los padres o tutores pueden ser considerados responsables por los daños causados por los actos de los menores bajo su patria potestad, salvo que demuestren que ejercieron la diligencia debida para prevenir el daño. Esta responsabilidad se basa en el principio de que los padres o tutores tienen la obligación de educar, proteger y supervisar a sus hijos.

Sin embargo, la responsabilidad por actos dañinos en el contexto no laboral también puede abarcar otros casos. Por ejemplo, en el ámbito civil, el Código Civil establece la responsabilidad por los daños causados por culpa o negligencia. En virtud de este principio, aquellos que, por acción u omisión, causen daños a otros están obligados a repararlos. Esta responsabilidad puede aplicarse a diversas situaciones, como los daños ocasionados por un accidente de tráfico, negligencia médica, mala praxis profesional, entre otros.

En cuanto a la legislación española, además del Código Civil, existen otras normativas específicas que abordan la responsabilidad por actos dañinos. Por ejemplo, la Ley de

Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos a Motor⁴ establece la responsabilidad por los daños causados en accidentes de tráfico, y la Ley de Seguridad Vial regula las obligaciones y responsabilidades de los conductores en la prevención de accidentes. Estas leyes brindan un marco legal para determinar la responsabilidad y las consecuencias derivadas de los actos dañinos en el contexto vial.

En términos de autores, destacan juristas y expertos en derecho civil y responsabilidad civil como Francisco J. Rodríguez y Rodríguez, quien ha realizado investigaciones y análisis en el ámbito de la responsabilidad civil, y María José Fernández Rodríguez, especialista en responsabilidad civil y seguros. Sus estudios y publicaciones ofrecen una visión más profunda sobre los fundamentos teóricos y prácticos de la responsabilidad por actos dañinos en diversos contextos.

En conclusión, en España, la responsabilidad por actos dañinos no se limita al ámbito laboral y puede abarcar situaciones como la patria potestad y otros contextos legales. La legislación, como el Código Civil y otras normativas específicas, establece los fundamentos legales y las consecuencias derivadas de los actos dañinos.

4. CONCLUSIONES

En el presente trabajo de fin de grado, se han abordado los objetivos planteados para analizar la responsabilidad extracontractual de las empresas por los actos de sus trabajadores. A partir

⁴ Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor.

de este análisis se han identificado y comprendido los principales conceptos y elementos que conforman la responsabilidad extracontractual en el marco del Código Civil español. Esto incluye la noción de culpa, el factor de imputabilidad, el daño causado y el nexo causal entre la conducta y el perjuicio sufrido. Estos elementos son fundamentales para establecer la responsabilidad de la empresa por los actos de sus trabajadores.

Además, se ha realizado un análisis exhaustivo de las diferentes teorías y doctrinas que se han desarrollado en torno a la responsabilidad extracontractual de la empresa por los actos de sus trabajadores. También se han estudiado enfoques como la teoría del riesgo creado, la responsabilidad por el hecho ajeno y la responsabilidad por la organización empresarial. Esto ha permitido comprender las diferentes bases teóricas que sustentan la atribución de responsabilidad a las empresas en estos casos.

Otro aspecto a destacar es que se ha examinado la jurisprudencia y la legislación aplicables para establecer la responsabilidad de la empresa por los actos de sus trabajadores. Se han identificado los criterios utilizados por los tribunales para determinar la responsabilidad empresarial, tales como la existencia de un vínculo de subordinación, la diligencia en la selección y capacitación de los empleados, y el control ejercido sobre las actividades laborales. Esta revisión jurisprudencial ha proporcionado una visión clara de los criterios que deben tenerse en cuenta al evaluar la responsabilidad de la empresa.

También se han analizado los mecanismos y estrategias que las empresas pueden implementar para prevenir y gestionar la responsabilidad extracontractual por los actos de sus trabajadores. Se ha destacado la importancia de contar con políticas internas claras, programas de formación y capacitación, así como sistemas de control y supervisión efectivos. Estas medidas permiten a las empresas anticipar y mitigar los riesgos de responsabilidad y garantizar un entorno laboral seguro y responsable.

A lo largo del trabajo se ha evaluado la importancia y la efectividad de las medidas preventivas y correctivas que las empresas pueden implementar para gestionar la responsabilidad extracontractual en el ámbito laboral. Se ha destacado que la prevención es fundamental para evitar situaciones de responsabilidad, y se han analizado estrategias como la identificación y gestión de riesgos, la implementación de protocolos de seguridad y la promoción de una cultura empresarial basada en la responsabilidad. Asimismo, se ha subrayado la importancia de contar con mecanismos de corrección y reparación adecuados en caso de que ocurran daños o perjuicios.

En conclusión, este trabajo de fin de grado ha permitido identificar los principales conceptos y elementos que conforman la responsabilidad extracontractual en el marco del Código Civil español. Se ha analizado la responsabilidad de las empresas por los actos de sus trabajadores, examinando las teorías y doctrinas desarrolladas en torno a este tema, así como los criterios jurisprudenciales y legales utilizados para establecer dicha responsabilidad.

Además, se han estudiado los distintos mecanismos y estrategias que las empresas pueden implementar para prevenir y gestionar la responsabilidad extracontractual en el ámbito laboral. Se ha resaltado la importancia de contar con políticas internas claras, programas de formación y capacitación, así como sistemas de control y supervisión efectivos. Estas medidas permiten a las empresas anticipar y mitigar los riesgos de responsabilidad, promoviendo entornos laborales seguros y responsables.

Asimismo, se ha evaluado la importancia y efectividad de las medidas preventivas y correctivas implementadas por las empresas para gestionar la responsabilidad extracontractual. Se ha destacado la necesidad de identificar y gestionar los riesgos, implementar protocolos de seguridad y promover una cultura empresarial basada en la responsabilidad. En caso de que se produzcan daños o perjuicios, también se ha resaltado la importancia de contar con mecanismos de corrección y reparación adecuados.

En resumen, este trabajo ha contribuido a ampliar el conocimiento sobre la responsabilidad extracontractual de las empresas por los actos de sus trabajadores. Se ha logrado un análisis exhaustivo de las bases teóricas, la legislación y la jurisprudencia relacionada con este tema. Además, se han identificado medidas preventivas y estrategias para gestionar adecuadamente esta responsabilidad, fomentando entornos laborales seguros y promoviendo la responsabilidad empresarial. Estos hallazgos son de gran relevancia para profesionales del derecho, empresas y trabajadores, ya que permiten tomar decisiones informadas y establecer medidas adecuadas para prevenir y gestionar la responsabilidad extracontractual en el ámbito laboral.

5. BIBLIOGRAFÍA

Alterini, A. (1994). Responsabilidad objetiva derivada de la generación de confianza. THEMIS Revista De Derecho, (27-28), 85-94.

Bañuelos Ortiz, D. (2014). La responsabilidad extracontractual del empresario por hechos de sus dependientes. Universidad del País Vasco. Facultad de Derecho.

Casas Baamonde, M.E. (2021) “El derecho del trabajo en la emergencia de la pandemia de la Covid-19. ¿Y después?” Discurso de la recepción de la académica de número. Madrid, 30 de noviembre de 2021.

Código Civil español de 1889. Recuperado de http://www.congreso.es/consti/legis/estatutos/CC_1889.pdf

Cremades García, P. (2011). Principios inspiradores en la responsabilidad empresarial derivada del hecho realizado por dependiente. Revista Doctrinal Aranzadi Social num. 2/2011 parte Estudio. Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor.

Cruz Villalón, J. (2022). “Compendio del derecho del trabajo”. Tecnos. 14ª Edición. ISBN 978-84-309-8252-3

González Hernández, R. (2013). Responsabilidad extracontractual y contractual: barrera entre ambas. Anuario Jurídico y Económico Escorialense, XLVI (2013) 203-214 / ISSN: 1133-3677

Kamal Becerra, H.A. (2013). “Responsabilidad extra contractual de las Empresas en el Derecho Ambiental” ¿Es bastante y suficiente la legislación vigente o falta aún más?

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Moreno de Toro, C. (1994). Responsabilidad civil del empresario por los actos de sus empleados. Universidad de Córdoba.

Ojeda Avilés, A. (2022) “La teleología del Derecho del Trabajo: ¿felicidad, utilidad, autoridad, deber? Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, ISSN 2386-8090, N°. 93, 2022

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Solozábal Echavarría, Juan José: «Algunas cuestiones básicas de la teoría de los derechos fundamentales». Revista de Estudios Políticos, 71. 1991, pp. 87 y 88

Universidad Complutense de Madrid. Los modelos subjetivo y objetivo de responsabilidad civil en la compensación de los daños por accidentes de tráfico.

Zelaya Etchegaray, P. (1995). La Responsabilidad Civil del Empresario por los Daños Causados por su Dependiente. Pamplona, España: Aranzadi. Página 294.

STS 7798/2003 - ECLI:ES:TS:2003:7798

STS 433/2014 - ECLI:ES:TS:2014:433

STS 4626/2017 - ECLI:ES:TS:2017:4626

STS 3585/2016 - ECLI:ES:TS:2016:3585

STS 2569/2014 - ECLI:ES:TS:2014:2569

STS 3927/2014 - ECLI:ES:TS:2014:392

STS 3286/2019 - ECLI:ES:TS:2019:3286

STS del 17 de septiembre de 2008 (RJ 2008\5881) ES:TS:2008:5026

Sentencia del Tribunal Supremo (STS) del 13 de mayo de 2005 (RJ 2005\3996) ES:TS:2005:3060

Sentencia del Tribunal Supremo (STS) del 29 de octubre de 2002 (RJ 2002\9314) ES:TS:2002:7144

STS 502/2019 - ECLI:ES:TS:2019:502

STS 1425/2018 ES:TS:2018:3250

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea (TJUE) del 4 de diciembre de 2014

Real Decreto Legislativo 8/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor.