

ANÁLISIS CRÍTICO DE CASOS PRÁCTICOS ELABORADOS POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL

**ASIGNATURA: DERECHO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES Y TUTELA DE LOS DERECHOS LABORALES
(GRADO EN DERECHO)**

Paz Fernández Díaz¹

Universidad de Cádiz

ACTIVIDAD 1

ANÁLISIS CRÍTICO DE UN CASO PRÁCTICO ELABORADO POR INTELIGENCIA ARTIFICIAL

1. ENUNCIADO DEL CASO

Una trabajadora sufrió un accidente en un hotel donde trabaja por impacto de un paciente que cayó en altura por un hueco de escalera de una quinta planta. La trabajadora se encontraba en la planta baja realizando un trabajo de limpieza justo en el hueco de escalera y ha sufrido lesiones ocasionándole una baja laboral de 18 meses. Unos días antes del accidente, el servicio de prevención contratado por la empresa realizó una evaluación de los riesgos en el edificio y detectó que la altura de la barandilla de la escalera no cumplía con los estándares establecidos; por este motivo, en la planificación de medidas, reflejó adoptar medidas correctivas para evitar la situación de riesgos para los trabajadores, usuarios o terceros.

(La STSJ de Cataluña de 19 de mayo de 2023 (ES:TSJCAT:2003-5652) se ha puesto a disposición del alumnado para su lectura obligada previamente al abordaje y realización de la actividad).

2. PROMPT Y RESPUESTAS DEL CHAT GPT:

2.1. Prompt:

Atendiendo a los datos aportados y en relación al accidente acaecido:

¹ Esta obra está licenciada bajo Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International ([CC BY-NC-SA 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)). Se permite compartir y adaptar la obra, siempre que se otorgue crédito al autor original, no se use con fines comerciales y cualquier obra derivada se comparta bajo la misma licencia.

A) Resolver si del accidente derivarán responsabilidades administrativa, civil, laboral y en materia de Seguridad Social y los sujetos responsables.

B) Determinar ante qué orden jurisdiccional se han de plantear las correspondientes acciones.

C) Señalar jurisprudencia reciente que nos sirva para fundamentar la defensa de la trabajadora.

2.2. Respuesta:

Este caso involucra una serie de responsabilidades y aspectos legales complejos que deben ser analizados desde varias perspectivas: penal, administrativa, civil, laboral y en materia de Seguridad Social. Vamos a analizar cada uno de estos aspectos con base en la legislación española.

1. Responsabilidad Administrativa:

La responsabilidad administrativa se refiere a las sanciones impuestas por las autoridades laborales debido al incumplimiento de la legislación de seguridad y salud laboral. La empresa puede ser sancionada por:

- Infracción en materia de seguridad laboral: La falta de medidas adecuadas de seguridad, como la barandilla que no cumple con los estándares, constituye una infracción grave según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.*
- Multas y otras sanciones: La Inspección de Trabajo y Seguridad Social puede imponer sanciones administrativas (económicas) por el incumplimiento de las normas de seguridad. La infracción puede clasificarse como una infracción grave por no adoptar medidas de seguridad adecuadas, lo que implica una multa para la empresa.*

Conclusión sobre responsabilidad administrativa: La empresa podría enfrentarse a sanciones administrativas por no cumplir con las medidas de seguridad adecuadas, especialmente después de que el servicio de prevención haya identificado la deficiencia en la barandilla.

2. Responsabilidad Civil:

La responsabilidad civil se refiere a la indemnización por los daños causados a la trabajadora.

- Responsabilidad de la empresa por negligencia: La empresa es responsable civilmente por los daños causados si se demuestra que hubo negligencia en las condiciones de seguridad, como lo sugiere el hecho de que la barandilla no cumplía con los requisitos legales. La empresa tendría que indemnizar a la trabajadora por los daños físicos y morales sufridos debido al accidente, incluyendo los gastos médicos, la pérdida de ingresos y el sufrimiento físico y emocional.*
- Responsabilidad del causante del accidente (si corresponde): En este caso, si el accidente fue causado por la caída de un paciente, y este ocurrió debido a una*

deficiencia en las medidas de seguridad del edificio, la empresa podría ser responsable de forma exclusiva.

Conclusión sobre responsabilidad civil: La empresa tendrá que indemnizar a la trabajadora por los daños causados por la negligencia en el mantenimiento de la seguridad en el edificio.

3. Responsabilidad Laboral:

- *Accidente laboral: El accidente que sufrió la trabajadora es claramente un accidente laboral. La Ley General de la Seguridad Social establece que cualquier accidente sufrido por un trabajador durante el ejercicio de su actividad profesional se considera un accidente laboral, y la trabajadora tiene derecho a recibir prestaciones por incapacidad temporal y a indemnizaciones por los daños sufridos.*
- *Incapacitación y baja laboral: La trabajadora tiene derecho a recibir prestaciones económicas durante su baja laboral, así como asistencia médica y rehabilitación. Dado que la baja es de 18 meses, es posible que se valoren las consecuencias a largo plazo, incluidas las secuelas permanentes.*

Conclusión sobre responsabilidad laboral: La empresa deberá asumir la responsabilidad laboral de los costos asociados con la baja laboral de la trabajadora y el tratamiento médico, además de las prestaciones que correspondan por incapacidad temporal.

4. Responsabilidad en materia de Seguridad Social:

En cuanto a la Seguridad Social, la trabajadora tiene derecho a la cobertura por Accidente de Trabajo, que incluye:

- *Incapacidad Temporal (IT): La trabajadora tiene derecho a recibir una prestación económica durante los 18 meses que estuvo de baja.*
- *Incapacidades Permanentes: Si la trabajadora sufre secuelas permanentes que afectan a su capacidad laboral, podría acceder a una prestación por incapacidad permanente.*
- *Recursos legales: Si la trabajadora no recibe las prestaciones adecuadas, puede presentar recursos ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) o ante los tribunales de lo Social.*

Conclusión sobre responsabilidad en materia de Seguridad Social: No parece que exista responsabilidad en este caso para la Seguridad Social, ya que es el mecanismo que se utiliza para indemnizar a la trabajadora

5. Jurisdicción Competente:

- *Acción penal: Si se busca la responsabilidad penal, el procedimiento deberá iniciarse en el Juzgado de lo Penal.*

- *Acción administrativa: Las infracciones relacionadas con la seguridad laboral deben tramitarse ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y si la sanción administrativa es impugnada, se recurriría a los tribunales contencioso-administrativos.*
- *Acción civil: Si la trabajadora presenta una demanda civil por indemnización, esta se deberá presentar ante el Juzgado de Primera Instancia o el Juzgado de lo Mercantil dependiendo de la naturaleza del caso.*
- *Acción laboral: Si la trabajadora busca derechos relacionados con la incapacidad temporal o permanente, se plantea una acción ante el Juzgado de lo Social.*

6. *Jurisprudencia Reciente:*

En cuanto a la jurisprudencia que puede respaldar la defensa de la trabajadora, hay varios casos en los que se ha establecido que:

- *Responsabilidad del empleador por accidentes laborales: La jurisprudencia ha sostenido que el empleador tiene la obligación de adoptar todas las medidas de prevención necesarias para evitar riesgos en el lugar de trabajo, especialmente en lo que respecta a las condiciones de seguridad del inmueble. Ejemplo: Sentencia del Tribunal Supremo 451/2020, en la que se reafirma la responsabilidad del empleador en accidentes causados por condiciones de trabajo inadecuadas.*
- *Indemnización por accidente de trabajo: El Tribunal Supremo también ha establecido que los accidentes laborales que causan lesiones graves dan lugar a indemnización por daños y perjuicios, además de la cobertura de la Seguridad Social. Ejemplo: Sentencia del Tribunal Supremo 134/2019, que trata sobre la indemnización por accidentes laborales.*

Conclusión Final:

- *Responsabilidad administrativa: Posible sanción económica a la empresa.*
- *Responsabilidad civil: La empresa debe indemnizar a la trabajadora por los daños causados.*
- *Responsabilidad laboral: La trabajadora tiene derecho a recibir prestaciones por accidente laboral.*
- *Seguridad Social: La trabajadora recibirá cobertura por incapacidad temporal y posible incapacidad permanente.*
- *Jurisdicción: Se debe plantear la acción correspondiente ante el Juzgado de lo Penal (penal), Juzgado de lo Social (laboral) y Juzgado de lo Contencioso-Administrativo (administrativa).*

3. CUESTIONES A TENER EN CUENTA POR EL ALUMNADO EN EL ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS DADAS POR CHATGPT Y PARA DETERMINAR SU CORRECCIÓN.

- ¿Se indican en las respuestas las fuentes normativas con sus correspondientes referencias de publicación?
- ¿En qué normativa se reflejan las infracciones y su graduación en materia de seguridad y salud?
- ¿Legalmente corresponde a la Inspección de Trabajo imponer las sanciones por el incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud?
- ¿Califica el accidente acaecido como accidente de trabajo o como accidente común? El alumnado ha de diferenciar entre estos dos tipos de accidente.
- ¿Es conforme a derecho abordar como responsabilidad laboral cuestiones relativas a la “Incapacitación y baja laboral por accidente laboral”?¿Qué infracción normativa da lugar a la responsabilidad laboral en caso de incumplimiento en materia de las normas de seguridad y salud y en qué consiste?
- ¿Es correcta la conclusión a la que se llega sobre responsabilidad en materia de Seguridad Social en el sentido de que “No parece que exista responsabilidad en este caso para la Seguridad Social, ya que es el mecanismo que se utiliza para indemnizar a la trabajadora”.
- ¿Únicamente la empresa tendrá responsabilidad civil en caso de una conducta por negligencia? ¿Tendrá responsabilidad en el supuesto de una “responsabilidad exclusiva”?
- ¿La jurisprudencia citada responde a hechos similares al accidente que se refleja en el caso práctico? ¿El chat cita la sentencia que se ha puesto previamente a disposición del alumnado?
- ¿Calificaría el lenguaje utilizado por el chat como jurídico o lo calificaría de simplista y ausente de rigor?
- ¿Calificaría la estructura y contenido de las respuestas aportadas como esquemáticas y automatizadas o que las calificaría de suficientes para fundamentar y entregar a un cliente?

ACTIVIDAD 2 : RELACIONAR UN HECHO DE TRASCENDENCIA SOCIAL CON LOS RIESGOS LABORALES PARA QUE CONSTITUYA EL SUPUESTO DE HECHO DE LA PRÁCTICA

1. NOTICIA Y HECHOS

<https://monesport.cat/es/futbol-es/femenino-futbol-es/beso-rubiales-jennifer-hermoso-seleccion-espanola-334971/>

El alumnado tendrá que obtener los hechos de la noticia

2. PROMPT Y RESPUESTAS DEL CHAT GPT:

1.1. Prompt

A) ¿Me podrías indicar si el “beso de Rubiales” tiene relación con la normativa de prevención de riesgos laborales?.

B) ¿Inició la Federación Española de Fútbol acciones contra el agresor? ¿qué tipo de acciones?

1.2. Respuestas:

A) Sí, el beso de Luis Rubiales a la jugadora de fútbol Jenni Hermoso, que generó una controversia pública significativa, tiene implicaciones dentro del marco de la normativa de prevención de riesgos laborales (PRL) en España, especialmente en lo relativo a la prevención de riesgos psicosociales.

1. Riesgos psicosociales y PRL

La normativa de PRL en España, establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995), tiene como objetivo proteger la salud y seguridad de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. En este marco, los riesgos psicosociales se reconocen como uno de los tipos de riesgos a evaluar y mitigar en el entorno laboral. Entre estos riesgos se incluyen:

- Situaciones de acoso (laboral, sexual o de cualquier otro tipo).
- Conductas indebidas que afecten la dignidad de las personas.
- Situaciones que puedan generar un ambiente laboral hostil o incómodo para el trabajador.

La acción de Rubiales (un beso no consentido) podría considerarse una conducta de carácter inapropiado en el contexto laboral, lo que caería bajo el espectro de los riesgos psicosociales, específicamente dentro de la categoría de acoso sexual. Esto está definido en el marco de PRL como "cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona".

2. Obligación de la empresa en prevención de estos riesgos

La ley exige a las empresas evaluar y establecer medidas preventivas para evitar el acoso en el trabajo. Esto implica:

- Implementación de protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual.
- Capacitación a empleados y directivos sobre conducta adecuada y respeto en el entorno laboral.
- Medidas disciplinarias claras para los casos en los que se presente una conducta inapropiada.

En este caso, si consideramos a la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) como la entidad empleadora de ambas partes (Rubiales como presidente de la federación y Hermoso como jugadora del equipo), esta tendría la responsabilidad de investigar y, en su caso, tomar medidas correctivas para garantizar un ambiente laboral seguro y libre de comportamientos no deseados.

3. Posibles Consecuencias Legales

El incumplimiento de las medidas de PRL relacionadas con los riesgos psicosociales y el acoso puede traer consecuencias legales, tales como:

- Sanciones económicas para la empresa (RFEF).
- Responsabilidad directa para el agresor en casos donde se demuestre su culpabilidad.
- Posibles reclamaciones por daños y perjuicios por parte de la persona afectada.

4. En Resumen

La normativa de prevención de riesgos laborales sí es aplicable en este caso. La acción de Rubiales podría entenderse como un incumplimiento de las medidas de prevención

de riesgos psicosociales y, específicamente, de la prevención de acoso sexual en el ámbito laboral. La empresa es responsable de garantizar que no ocurran estos comportamientos y debe actuar para corregir y prevenir situaciones similares.

B) ¿Inició la Federación Española de Fútbol acciones contra el agresor y qué tipo de acciones?

Sí, la Real Federación Española de Fútbol (RFEF) tomó acciones en relación con el caso del beso no consentido de Luis Rubiales hacia la jugadora Jenni Hermoso. Las medidas tomadas fueron tanto internas como en respuesta a las presiones de organismos nacionales e internacionales. Aquí están los detalles de las acciones de la Federación y otros organismos involucrados:

1. Suspensión de Rubiales

La Federación no tomó la decisión de suspender a Rubiales de manera inmediata, pero la FIFA (Federación Internacional de Fútbol Asociación) intervino y suspendió a Rubiales temporalmente mientras se investigaba el caso. La suspensión de Rubiales por parte de la FIFA fue de 90 días, con posibilidad de extenderse, prohibiéndole participar en cualquier actividad relacionada con el fútbol a nivel nacional e internacional.

2. Reestructuración Interna de la RFEF

Tras la suspensión de Rubiales por parte de la FIFA, la RFEF mostró una postura más crítica y comenzó a desmarcarse de su apoyo inicial a Rubiales. La presión social y política hizo que la Federación reconsiderara su respaldo. Tras esto:

- Se inició un proceso para destituir a Rubiales de su cargo de presidente.
- La Federación empezó a revisar y reformar sus códigos de conducta y sus políticas de prevención de acoso en respuesta a este escándalo.
- Varios miembros de la RFEF y cuerpos técnicos renunciaron en solidaridad con Hermoso y en protesta por el comportamiento de Rubiales.

3. Investigación Disciplinaria

El Tribunal Administrativo del Deporte (TAD) en España, a solicitud del Consejo Superior de Deportes (CSD), inició un proceso de investigación disciplinaria para evaluar si la conducta de Rubiales constituía una infracción grave. Aunque la resolución inicial del TAD no consideró el acto como "muy grave", sí abrió la puerta a que el CSD pudiera sancionar a Rubiales dentro del marco legal de infracción grave, lo que conllevaría la inhabilitación de Rubiales para el ejercicio de cargos deportivos.

4. Intervención del Gobierno Español

El Consejo Superior de Deportes (CSD), un organismo gubernamental, también inició acciones para forzar la destitución de Rubiales a través del TAD y otras instancias legales. Esto fue parte de un esfuerzo por asegurar que se tomen medidas disciplinarias adecuadas para mantener la integridad y el respeto en el deporte.

5. Denuncia y Acciones Legales

Jenni Hermoso presentó una denuncia formal ante la Fiscalía, lo cual abrió un caso en la Audiencia Nacional de España. Esto podría tener consecuencias legales más allá de las medidas disciplinarias, ya que involucra un posible delito de agresión sexual. La Fiscalía española consideró la denuncia y avanzó en el proceso judicial para investigar el caso.

6. Apoyo a la Prevención del Acoso y la Reforma de Protocolos

La controversia también impulsó un movimiento para reformar las políticas de acoso y conducta dentro de la RFEF. Se discutió la necesidad de protocolos claros de prevención

del acoso en el deporte español, promoviendo así la protección de los jugadores y empleados ante cualquier tipo de comportamiento inapropiado.

Resumen

- Suspensión temporal de Rubiales por la FIFA.
- Iniciativas de reestructuración dentro de la RFEF para su destitución.
- Investigación disciplinaria por el TAD.
- Intervención del CSD para apoyar su destitución.
- Acciones legales por denuncia de Hermoso y posible juicio penal.

Estas acciones reflejan el intento de asegurar una respuesta adecuada frente a una conducta que ha sido ampliamente rechazada tanto en España como a nivel global.

1.3. El alumnado deberá valorar si la respuesta proporcionada por ChatGPT se ajusta a la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, y si las acciones descritas son adecuadas y correctas conforme a dicha normativa.