



universidad
de león



Grado Universitario en Relaciones Laborales
y Recursos Humanos

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2013/2014

LAS RESPONSABILIDADES EMPRESARIALES
DERIVADAS DE LA PREVENCIÓN DE
RIESGOS LABORALES

*BUSINESS RESPONSIBILITIES DERIVED FROM
LABOUR RISK PREVENTION*

Realizado por el alumno D. MIGUEL ÁNGEL GORGOJO GARCÍA

Tutorizado por el Profesor D. JOSÉ GUSTAVO QUIRÓS HIDALGO

ÍNDICE

<u>ABREVIATURAS</u>	<u>2</u>
<u>I.- JUSTIFICACIÓN</u>	<u>4</u>
1.- RESUMEN	4
2.- ABSTRACT.....	4
3.- OBJETO DEL TRABAJO.....	5
4.- METODOLOGÍA	6
<u>II.- INTRODUCCIÓN</u>	<u>8</u>
<u>III.-RESPONSABILIDAD CIVIL</u>	<u>11</u>
1.-DOBLE NATURALEZA: CONTRACTUAL O AQUILIANA	12
3.- REQUISITOS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL	14
4.- INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS	15
<u>IV.- RESPONSABILIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL. EL RECARGO DE PRESTACIONES</u>	<u>16</u>
1.- NATURALEZA JURÍDICA DEL RECARGO.....	18
2.- RECONOCIMIENTO Y CUANTÍA.....	19
3.- SUJETO RESPONSABLE. COMPATIBILIDAD ENTRE SANCIONES	21
<u>V.- RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.....</u>	<u>22</u>
1.- PRINCIPIOS GENERALES DEL <i>IUS PUNIENDI</i> DEL ESTADO.	23
2.- SUJETOS RESPONSABLES.....	24
3.- INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS EN MATERIA PREVENTIVA.....	26
4.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR	30
<u>VI.- RESPONSABILIDAD PENAL.....</u>	<u>32</u>
1.- DELITO DE RIESGO.....	34
2.- DELITOS DE RESULTADO APLICABLES A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	36
3.- CONCURSO DE DELITOS DE RIESGO Y DE RESULTADO	37
4.- SUJETOS RESPONSABLES DE LA PENA	38
5.- CONCURRENCIA DE SANCIONES: PRINCIPIO <i>NON BIS IN IDEM</i>	40
<u>VII. CONCLUSIONES.....</u>	<u>42</u>
<u>VIII. BIBLIOGRAFÍA</u>	<u>44</u>

ABREVIATURAS

AA.VV.:	Autores Varios.
Art.:	Artículo.
Arts.:	Artículos.
CE:	Constitución Española de 1978
CC:	Código Civil. Real Decreto de 24 de julio de 1889.
Cit.:	Citado.
CP:	Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
Dirs.:	Directores.
Ej.:	Ejemplo.
ET:	Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
EUROSTAT:	<i>Statistical Office of the European Communities</i> . Oficina europea de estadística.
INSS:	Instituto Nacional de la Seguridad Social.
ITSS:	Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
LGSS:	Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
LISOS:	Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
LO:	Ley Orgánica.
LPRL:	Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
LRJS:	Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
MATEPSS:	Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.
Núm.:	Número.
OIT:	Organización Internacional del Trabajo.
OM:	Orden Ministerial.
Pág.:	Página.
Págs.:	Páginas.
RD:	Real Decreto.

ss.: Siguietes.
STS: Sentencia del Tribunal Supremo.
STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.
TGSS: Tesorería General de la Seguridad Social.

I.- JUSTIFICACIÓN

1.- RESUMEN

En las líneas siguientes se hace un exhaustivo repaso de las responsabilidades exigibles al empresario en materia de seguridad y salud laboral, comenzando por la responsabilidad civil, en la que se analizará y distinguirá su doble naturaleza: contractual o extracontractual.

A continuación se detallan los entresijos de la responsabilidad en materia de Seguridad Social, destinada a compensar al trabajador por los daños acaecidos en el desempeño de su trabajo, la cual se traduce en un Recargo de prestaciones que abonará el empresario en favor del trabajador afectado.

Posteriormente se considera la responsabilidad administrativa, de naturaleza pública, tomando como referencia principal el texto de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, pero sin olvidar mencionar el régimen de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, órgano con potestad sancionadora en esta materia.

Finalmente se estudiará la responsabilidad penal, diferenciando entre los delitos de riesgo (arts. 316 y 317 CP) y de resultado (arts. 142 y 152 CP), que pueden ser imputados al empresario o a los sujetos que éste haya designado para ejercer las labores preventivas.

2. - ABSTRACT

In the following lines we have realized an exhaustive review about the employer claimable responsibilities for safety and workplace health, starting from civil liability, where will be analyzed and will distinguish its dual nature: in contract or tort.

Next, the intricacies about responsibility for Social Security are detailed, designed to compensate the employee for loss or damage arising in the course of their work, which means a Surcharge of benefits payable by the employer towards the worker concerned.

Later, we consider the administrative responsibility, with public nature, taking as main reference the Law of Infringements and Penalties in the Social Order, without forgetting the regime of the Labor and Social Security Inspection, with sanctioning authority in this area.

Finally, we have studied the criminal responsibility, distinguishing between crimes of risk (Articles 316 and 317 Penal Code) and outcome (Articles 142 and 152 Penal Code), which can be attributed to both the employer as to employees in charge of carrying out the preventive tasks.

3.- OBJETO DEL TRABAJO

El objeto del presente Trabajo Fin de Grado es analizar las diferentes responsabilidades imputables al empresario en materia de Prevención de Riesgos Laborales, cuando éste, a tenor de sus obligaciones, lleve a cabo un incumplimiento en materia de Seguridad y Salud en el trabajo, poniendo así en serio peligro la vida o la integridad física de los empleados a su servicio.

El cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales es un aspecto esencial para evitar los daños que puedan acaecer como consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Por ello es necesario garantizar que los trabajadores puedan desempeñar su trabajo en condiciones idóneas de seguridad y salud, lo cual se traduce en el deber empresarial de protección, implícito al vínculo jurídico laboral.

Empero, dicho deber puede ser transgredido por el empresario cuando éste no aplique las medidas preventivas oportunas o cuando, pese a su aplicación, dichas medidas resulten ineficaces para proteger la vida, la integridad física y moral de los trabajadores. En ese caso procederá imponer al obligado la responsabilidad correspondiente, con el fin de garantizar una prestación de servicios bajo unas condiciones de seguridad e higiene adecuadas.

- **OBJETIVO GENERAL.**

- ✓ Analizar el marco de responsabilidades empresariales en caso de incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud.

- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- ✓ Estudiar el régimen de responsabilidad civil empresarial derivada de los incumplimientos u omisiones en materia preventiva, distinguiendo entre la responsabilidad contractual y extracontractual.
- ✓ Comprender la responsabilidad en materia de Seguridad Social, recargo de prestaciones aplicable al empresario infractor en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional cuando causan daños al trabajador afectado.
- ✓ Observar la responsabilidad administrativa en materia preventiva y su naturaleza pública, canalizada a través del procedimiento administrativo del RD 928/1998, de 14 de mayo en relación con la LISOS y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ Analizar la responsabilidad penal como ultima ratio en materia preventiva, distinguiendo entre los delitos de riesgo y de resultado recogidos en el Código Penal.

4.- METODOLOGÍA

A instancia del tutor, la primera labor desarrollada atendió a la recopilación del material oportuno y consistente en la regulación legal, la bibliografía sobre la materia (manuales, monografías y revistas especializadas) y la jurisprudencia. Los recursos materiales y personales de las bibliotecas de la Facultad de Derecho - Ciencias de Trabajo y del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social han sido las fuentes principales.

Una vez recopilado el material, la siguiente tarea debía ser la lectura y comprensión de la diferente normativa existente. Por otra parte, y por cuanto hace al fondo bibliográfico, se ha tratado de seguir las indicaciones del tutor sobre los manuales, monografías y artículos de revista para utilizar un elenco suficiente desde un punto de vista cuantitativo y cualitativo.

Al tiempo, se procedió a la búsqueda de jurisprudencia sobre distintas cuestiones relacionadas con el trabajo mediante el acceso a las bases de datos de jurisprudencia de West-Law, Tirant lo Blanch y Lex Nova.

Tras obtener una visión inicial del conjunto del trabajo, su desarrollo se ha producido a partir de la elaboración de un índice, sin perjuicio de sus posteriores cambios. A continuación, y siguiendo las indicaciones del tutor, el trabajo consistió en ir desarrollando y redactando por escrito cada uno de los apartados enunciados en el índice.

Una vez completado el primer borrador, la labor consistió en repasar el conjunto del trabajo, en primer lugar de forma personal y luego por el tutor, para detectar defectos tanto materiales como de contenido, todo ello al objeto de una oportuna corrección, además de completar aquellos puntos que se consideraban poco desarrollados o incluso olvidados.

En último término, la elaboración de las conclusiones ofrece una reflexión final y personal sobre el tema abordado para tratar de sintetizar aquellas cuestiones de mayor enjundia y problemática.

II.- INTRODUCCIÓN

El régimen de responsabilidad empresarial por incumplimiento de las obligaciones preventivas es muy heterogéneo, amplio y riguroso, siendo por tanto coherente con el extenso catálogo de obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, las cuales conforman el deber general de prevención de riesgos laborales del empresario, equiparando su responsabilidad a la altura del rigor obligacional¹.

Tal como señala la doctrina (Sala Franco) “es una obligación de medios y no de resultado, por lo que el empresario cumplirá con su obligación genérica cumpliendo todas las obligaciones específicas en que aquélla se concreta, poniendo todos los medios necesarios para que no se produzcan daños, aunque éstos finalmente se produzcan y, en sentido contrario, incumplirá su obligación genérica incumpliendo alguna de las obligaciones específicas, aunque no se produzca un resultado dañoso”².

Dicha obligación de protección viene impuesta por los principios rectores de la política social y económica proclamados en nuestro texto constitucional (art. 40 CE), el cual encomienda a los poderes públicos la labor de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, o lo que es lo mismo, muestra la voluntad del constituyente de exigir a los poderes públicos el compromiso de adoptar una serie de medidas encaminadas a la protección de la salud de los trabajadores, preservando su integridad física y moral durante la prestación de servicios³.

¹ Véase VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales”, *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 24, 2011, pág. 42.

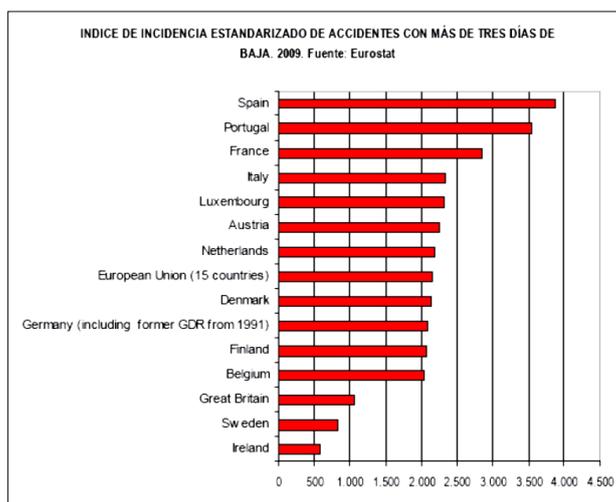
² FARRÉS MARSINACH, X. “La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales” [en línea]. Artículos doctrinales: derecho laboral. Noticias Jurídicas, 2007. <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html>

³ Véase REGUERO CELADA, J. “La obligación empresarial de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de sus empleados”, en AA.VV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. Y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva: (especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León): I jornadas universitarias castellano y leonesas sobre prevención de riesgos laborales*, León (Eolas), 2008, págs. 231 y ss.

Estas medidas se tradujeron en la Ley 31/1995 de 8 noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), y su amplio desarrollo reglamentario. La LPRL traspuso al ordenamiento jurídico español la Directiva del Consejo 89/391/CEE (Directiva Marco), de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo⁴.

Así pues, el mandato constitucional contenido en el art. 40.2 CE y la comunidad jurídica establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la LPRL. Junto a ello, no debemos olvidar los compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, los cuales refuerzan el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

Ahora bien, ningún sistema de prevención de riesgos laborales puede garantizar el cumplimiento de todos sus mandatos ni, mucho menos la ausencia de resultados lesivos para los trabajadores. De hecho, según los datos publicados por el Eurostat⁵ para el año 2009, España seguía encabezando el ranking europeo de siniestralidad laboral, como se muestra en la figura:



⁴ DO L 183 de 29 de junio de 1989, pág. 1.

⁵ El Eurostat (Statistical Office of the European Communities, oficina europea de estadística) es la oficina estadística de la Comisión Europea, que produce datos sobre la Unión Europea y promueve la armonización de los métodos estadísticos de los estados miembros.

Es por ello necesaria la articulación paralela de un sistema de responsabilidades⁶, mediante el cual se pueda hacer frente a los posibles daños sufridos por el trabajador.

El artículo 42.1 de la LPRL establece la garantía para los trabajadores de que el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento⁷. Ciertamente es que la normativa de prevención se encarga de reconocer la posibilidad de premiar o incentivar a quien cumple sus deberes de seguridad y salud (art. 5.3.2º LPRL), no obstante la mayor atención sigue centrada sobre la exigencia de responsabilidades en los supuestos en que el empresario no ha cumplido alguna de sus múltiples obligaciones en la materia.

En la aplicación de tal responsabilidad cohabitan diversos mecanismos: unos de naturaleza pública, como la responsabilidad administrativa, en cuya exigencia la ITSS juega un papel destacado (arts. 11 a 13 LISOS). También la responsabilidad penal para los supuestos más graves, tipificada en un delito de riesgo o peligro bajo la fórmula de ley penal en blanco⁸, con diferente entidad según la conducta del empresario sea dolosa (art. 316 CP) o imprudente (art. 317 CP).

Existe otra responsabilidad de naturaleza mixta, consistente en un recargo de las prestaciones de Seguridad Social que tengan su causa en un accidente de trabajo o enfermedad profesional, si la lesión fue provocada por incumplimientos empresariales sobre la normativa preventiva (art. 123 LGSS).

⁶ Véase TASCÓN LÓPEZ, R. “La responsabilidad civil del empresario por los daños derivados de los accidentes de trabajo de sus empleados”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. Y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva...*, cit., págs. 383 y ss.

⁷ Véase IGLESIAS CABERO, M. “La responsabilidad civil en la prevención de riesgos laborales”, *Revista Alcor de MGO. Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales*, núm. 1, 2004, pág. 73.

⁸ La ley penal en blanco define con precisión la consecuencia jurídica (la pena), pero no el alcance del presupuesto de la norma, para lo que se remite a otras disposiciones de igual o distinto rango.

Por último existen mecanismos de naturaleza privada, como la exigencia de responsabilidad civil por los daños y perjuicios eventualmente sufridos por un operario. En virtud del art. 14 LPRL el empresario queda obligado a asegurar la integridad física de sus trabajadores en “todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

Esta diversa naturaleza jurídica de las responsabilidades resulta crucial a la hora de determinar la compatibilidad de las mismas. Así, ante un mismo hecho, y debido a su distinto fundamento, se puede exigir al empresario, de forma simultánea, los diversos tipos previstos (administrativa, recargo de prestaciones de Seguridad Social y civil) en los arts. 42.3 LPRL y 123.3 LGSS. Sin embargo existe una excepción, a tenor del principio *non bis in ídem*⁹, con la responsabilidad penal y administrativa, (art. 3.1 LISOS) siendo la segunda subsidiaria de la primera. En consecuencia, cuando el órgano sancionador del Orden Social aprecie indicios de delito, “pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme” (art. 3.2 LISOS).

III.-RESPONSABILIDAD CIVIL

El empresario, como cualquier persona (física o jurídica), está obligado a evitar que sus acciones u omisiones puedan causar algún tipo de daño o perjuicio a cualquier sujeto que entre en contacto consigo por razón de su actividad¹⁰. Semejante premisa general se contempla cuando se trata de sus trabajadores asalariados, por ello el ordenamiento laboral establece un deber de protección, mediante el cual la parte fuerte de la relación laboral se convierte en el garante de la integridad física y psíquica de los trabajadores durante el desempeño de sus tareas. Este deber queda recogido tanto en los arts. 4.2 y 19.1 ET, así como en la obligación general de prevención contemplada en el art. 14 LPRL, epicentro normativo de la responsabilidad civil del empresario en materia preventiva.

⁹ Principio general del derecho, que aunque no está expresamente plasmado, encuentra anclaje constitucional en el art. 25 CE, sin olvidar que es expresamente regulado en el art. 3 LISOS. Veta la doble sanción cuando se dé la triple identidad de sujeto, hecho y fundamento sancionador.

¹⁰ STS Civil 19 de noviembre de 1999. La sentencia declara la responsabilidad extracontractual del empresario frente a los clientes que han resultado dañados en sus instalaciones.

Sin embargo, cuando el art. 42 LPRL alude a la responsabilidad civil del empresario, no se ocupa de concretar cuál ha de ser la regulación concreta en materia de seguridad y salud en el trabajo¹¹, por ello es la jurisprudencia quien se encarga de ir integrando su régimen jurídico, teniendo en cuenta las normas generales previstas en la normativa común y las disposiciones específicas contempladas en la normativa social.

1.-DOBLE NATURALEZA: CONTRACTUAL O AQUILIANA

La responsabilidad civil puede tener una doble naturaleza: contractual y extracontractual o aquiliana¹². Dependiendo de si se trata de una u otra van a derivarse importantes consecuencias jurídicas: en primer lugar, el régimen jurídico aplicable será diferente, ya que a la contractual se le aplican los arts. 1101 y ss. CC, mientras la extracontractual o aquiliana queda sometida al régimen jurídico de los arts. 1901 y ss. CC. Por otro lado, el orden jurisdiccional encargado de conocer acerca de las reclamaciones va a ser también diferente, porque si la responsabilidad es contractual se entiende que se trata “de una cuestión litigiosa que se promueve entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo” [art.2.a) LRJS], siendo por tanto competente el orden jurisdiccional social; por el contrario, si la responsabilidad fuese aquiliana, al no existir ninguna relación previa entre las partes, correspondería de forma natural al Orden Civil conocer del asunto.

Para determinar si se trata de una u otra clase de responsabilidad, el criterio seguido normalmente por la jurisprudencia ha sido el de valorar la presencia de una eventual relación contractual preexistente entre las partes. Concretamente, la clave está

¹¹ La responsabilidad civil o patrimonial ha sido aludida tradicionalmente por la legislación de seguridad y salud en el trabajo, pero (al igual que la responsabilidad penal, y a diferencia de la responsabilidad administrativa) no ha sido regulada directamente por estas normas, que han remitido, tácita o expresamente, a la normativa común recogida en el Código Civil. Este mismo esquema de regulación se ha plasmado en el art. 42 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, LPRL, que inserta la responsabilidad civil en el cuadro de posibles responsabilidades en la materia pero no entrando en su regulación, salvo en algún aspecto instrumental, como el de su compatibilidad con otras responsabilidades. STSJ Andalucía, Málaga 7 abril de 2000.

¹² “La culpa extracontractual se diferencia de la contractual en que aquella presupone un daño con independencia de cualquier relación jurídica precedente entre las partes, salvo el deber genérico, común a todos los hombres del *alterum non laedere*”, STS 13 de octubre de 2011.

en valorar si la producción del daño ha sido causado por el incumplimiento de un deber contractual específico incluido dentro de lo pactado o, si por el contrario, lo desconocido ha sido el deber genérico de no dañar a las demás personas (*alterum non laedere*¹³).

Teniendo en cuenta este criterio, los daños y perjuicios sufridos por un trabajador en el desempeño de su trabajo presentarán una naturaleza contractual, puesto que en su producción se habrá incumplido una obligación empresarial, como es la de dispensar una protección eficaz en el desempeño del trabajo, condición esencial del propio contrato de trabajo individual¹⁴. Solamente cabría justificar una responsabilidad extracontractual del empresario cuando, de modo muy excepcional, el daño sufrido por el trabajador no guarde ninguna relación con su desempeño laboral. También cuando el trabajador hubiera fallecido, en cuyo caso la acción la ejercitarán sus familiares en calidad de perjudicados, o incluso la persona con quien mantenía una relación de afectividad¹⁵, no mediando por tanto vínculo jurídico previo entre las partes.

La jurisprudencia laboral y civil han sido discrepantes respecto a la jurisdicción competente para conocer de éstos asuntos, por ello la doctrina de unificación ha tratado de moldear el concepto argumentando cómo: “cuando se está ante un daño cuya producción se imputa a un ilícito laboral, entendido como la infracción de una norma, estatal o colectiva, o de una regla de la autonomía privada o de la costumbre (art. 3 ET), la responsabilidad ya no es civil sino laboral y el supuesto queda comprendido en todo caso dentro del apartado a) del art. 2 LRJS.

¹³ STS Civil 19 de julio de 2006. Fundamento de la responsabilidad extracontractual que tiene su plasmación normativa en los artículos 1902 y siguientes del Código Civil y del cual se deriva la obligación de reparar todos los daños que se causen a terceros con la propia actuación. Véase ARIAS CAYETANO, J.:” *El latín y el Derecho Romano en la jurisprudencia civil del Tribunal Supremo durante 2006*” [en línea]. Artículos doctrinales: derecho civil. Noticias Jurídicas, 2008. <http://noticias.juridicas.com/articulos/45-Derecho-Civil/200803-681434381246314.html>

¹⁴ Derechos plasmados en los arts. 4.2 y 19.1 ET y en el art. 14 LPRL.

¹⁵ Supuesto en el cual quien reclama es la prometida del trabajador fallecido. La sentencia determina que la indemnización corresponde a los perjudicados, no a los herederos. STSJ Extremadura 28 de enero de 2004.

En este sentido, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo no ha dudado en seguir declarándose competente para conocer de la responsabilidad patrimonial reclamada por los trabajadores en base a los daños y perjuicios sufridos con ocasión de su trabajo¹⁶. Más concretamente, la Sala no dudó en afirmar que “es competente el orden social para conocer de los daños causados al trabajador por todas las conductas que el empresario en que éste actúe como tal empresario con imputación de culpa, bien se plantee ésta como contractual, bien se plantee como extracontractual”¹⁷. Finalmente, mediante la Sentencia del Pleno de la Sala Primera, de lo Civil, del Tribunal Supremo de 15 de enero de 2008 se acreditó la aceptación pacífica del enjuiciamiento de la responsabilidad civil en el orden social. De esta forma se acepta enjuiciar naturalmente en el orden social el comportamiento del empresario principal y contratista en materia de prevención de riesgos laborales¹⁸.

3.- REQUISITOS DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL

1. Daño efectivo: Se exige la producción de un daño o perjuicio sobre la persona del trabajador¹⁹. No hay reparación que efectuar si no se producen daños, es decir, el mero incumplimiento empresarial de las obligaciones preventivas no implica una indemnización cuando dicho incumplimiento no se ha traducido en un daño efectivo para el trabajador. Es necesaria la reparación íntegra de los daños causados, lo cual comprende tanto los daños patrimoniales como los morales²⁰.

¹⁶ STS 2 de febrero de 1998.

¹⁷ STS 30 de septiembre de 1997.

¹⁸ Véase ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. “La responsabilidad civil en la prevención de riesgos laborales”, *Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 49, 2012, pág. 60.

¹⁹ Véase TASCÓN LÓPEZ, R. “La responsabilidad civil del empresario por los daños derivados de los accidentes de trabajo de sus empleados”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. Y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva...*, cit., pág. 398 y ss.

²⁰ La indemnización procedente deberá ser adecuada, proporcionada y suficiente para alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales), que, como derivados del accidente de trabajo, se acrediten sufridos en las esferas personal, laboral, familiar y social, STS 17 de febrero de 1999.

2. Incumplimiento culpable de una obligación jurídica situada en el ámbito de lo pactado, mediando “dolo, negligencia o morosidad”, para la responsabilidad contractual (art. 1101 CC). Comportamiento culpable o negligente del sujeto capaz de vulnerar la genérica obligación de no dañar a nadie (*alterum non laedere*), para la responsabilidad extracontractual o aquiliana (art. 1902 CC).
3. Relación de causalidad entre el daño y el comportamiento empresarial. Debe mediar una relación causa - efecto entre el daño sufrido por el trabajador y el comportamiento empresarial (principalmente omisivo) en materia de prevención de riesgos laborales. Es decir, que el daño no se hubiese producido sin la presencia de dicho incumplimiento o comportamiento culpable. Sin embargo, el nexo causal puede romperse y en consecuencia exonerar al responsable de su deber de indemnizar. Concretamente el art. 1105 CC alude a la culpa exclusiva de la víctima, al caso fortuito y la fuerza mayor como causas de interrupción del nexo causal.

4.- INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS

Cuando concurren los requisitos expuestos y uno o varios sujetos sean responsables de los daños y perjuicios sufridos por el trabajador con ocasión o por consecuencia del trabajo, deberán reparar la situación mediante la correspondiente indemnización de daños y perjuicios. Así, la doctrina ha determinado que es necesario proceder a la reparación íntegra del daño sufrido por el perjudicado, concretamente “que la indemnización procedente ha de alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales) que, como derivados del accidente de trabajo, se acrediten sufridos por el trabajador en su esfera personal, laboral, familiar y social”²¹.

El *quantum* indemnizatorio puede verse reducido por la concurrencia de elementos ajenos a la culpabilidad o negligencia del empresario o por la cualificación de la actuación del deudor (arts. 1103 y 1105 a 1107 CC). Su cuantía debe ser

²¹ STS 17 de febrero de 1999.

proporcionada o adecuada al daño, pues su finalidad es única y exclusivamente compensar la totalidad de los daños causados a la víctima.²².

IV.- RESPONSABILIDAD DE SEGURIDAD SOCIAL. EL RECARGO DE PRESTACIONES

La figura jurídica del recargo de prestaciones económicas es una institución clásica en nuestra legislación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales²³. El antecedente más remoto lo encontramos en el art. 5.5 de la Ley de Seguro de Accidentes de Trabajo de 30 de enero de 1900 al prever expresamente que las indemnizaciones determinadas por la propia Ley se aumentarían en una mitad más de su cuantía cuando el accidente se produjese en un establecimiento u obras cuyas máquinas o artefactos carecían de los aparatos de precaución²⁴.

En el Derecho español son compatibles las prestaciones de Seguridad Social, y su eventual recargo, con las indemnizaciones que puedan imponerse judicialmente derivadas de responsabilidad civil (artículos 42.3 LPRL; 123.3 y 127.3 LGSS)²⁵.

Cuando el empresario infringe la normativa de seguridad y salud se aplica el recargo de prestaciones del art. 123 LGSS²⁶. Para la imposición del recargo se requiere un daño efectivo sufrido por el trabajador y una relación causal entre la conducta pasiva

²² Véase VALDEOLIVAS GARCÍA, Y.: “El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales”, *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 24, 2011, pág. 46.

²³ Véase MUÑOZ MOLINA, J. “El recargo de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Seguridad Social*, núm. 59, 2005, pág. 143.

²⁴ De igual modo, art. 64 del Reglamento de 28 de julio de 1900, si bien este último señaló que ese aumento se aplicaría “con independencia de toda clase de responsabilidad”.

²⁵. Véase ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. “La responsabilidad civil en la prevención de riesgos laborales” *Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 49, 2012, pág. 54.

²⁶ “Cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”.

del empresario y el evento dañoso acaecido. Es decir, que se produzca un accidente de trabajo o una enfermedad profesional que da lugar a prestaciones de la Seguridad Social y que se deba a la falta de adopción de las medidas de seguridad y salud laborales establecidas en la normativa. Teniendo en cuenta, además, que debe existir un nexo causal entre la falta empresarial y el siniestro, que no puede quedar interferido por causa de fuerza mayor, caso fortuito²⁷ o imprudencia temeraria del propio afectado²⁸ o de un compañero. A ello hay que añadir que al empresario le es exigible la diligencia de un prudente empleador²⁹, con criterios ordinarios de normalidad para prevenir o evitar una situación de riesgo en la vida o integridad de los trabajadores.

El recargo sólo se aplica sobre las prestaciones causadas por accidente de trabajo o enfermedad profesional, es decir, sobre las prestaciones que con carácter público, obligatorio e imperativo se encuentran tipificadas en el sistema español de Seguridad Social. Normalmente el recargo no se extiende a las mejoras voluntarias de la Seguridad Social, ya que supondría castigar de manera más severa al empresario que ha mejorado las prestaciones con respecto a aquel otro que se limita a mantener las básicas.³⁰

El recargo consistirá en el aumento de un 30 a un 50 por ciento (según la gravedad de la falta) sobre las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional (art. 123 LGSS). Así como en el pago directo de prestaciones por incumplimiento empresarial de la orden de paralización que

²⁷ STSJ Andalucía, Granada (Sala de lo Social, Sección 1ª), sentencia de 9 junio de 2010. En este caso queda acreditado "...mediante el suficiente soporte probatorio (factura de revisión, puesta a punto de la desbrozadora y homologación de la misma) que el accidente no se produjo por falta de mantenimiento como se exponía en el acta de infracción sino por rotura fortuita de la desbrozadora"

²⁸ STSJ Aragón, sentencia de 27 diciembre de 2010. En este caso se declara la imprudencia temeraria del trabajador al haber retirado las protecciones, para enhebrar el alambre, sin haber detenido la máquina empacadora.

²⁹ Véase STSJ de Asturias de 15 de marzo de 2013 donde se comprueba que la empresa demandada, a pesar de sus esfuerzos, no ha conseguido acreditar que puso toda la diligencia exigible, ni demostrado que el accidente de trabajo se produjo por fuerza mayor o caso fortuito.

³⁰ Véase MARTÍNEZ BARROSO, M.ª. R. "El recargo en las prestaciones de seguridad social derivadas de contingencias profesionales como principal manifestación de la denominada responsabilidad social", en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. Y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva...*, cit., pág. 436.

causa un accidente de trabajo (art. 195 LGSS) o incumplimiento del deber de vigilancia previa de la salud en puestos con riesgos de enfermedades profesionales (art. 197 LGSS)³¹.

1.- NATURALEZA JURÍDICA DEL RECARGO

Se han barajado distintas posturas acerca del carácter jurídico del recargo. Unas recalcan su naturaleza sancionadora, otras lo estiman como indemnización, existiendo argumentos tanto a favor como en contra de una u otra postura.

El recargo de prestaciones cumple simultáneamente una función represiva (y al mismo tiempo disuasoria) para el empresario infractor y resarcitoria del daño para el trabajador accidentado. Tradicionalmente autores como Monereo Pérez lo han concebido como una “sanción compleja de contenido indemnizatorio”³². Aunque bien es cierto que tras la entrada en vigor de la LPRL se reforzó su finalidad preventiva en detrimento de su cualidad indemnizatoria, constituyendo una sanción civil indirecta cuya finalidad es reforzar preventivamente el cumplimiento del deber de seguridad como deber contractual a cargo del empresario.

En definitiva, según afirma la mejor doctrina, el tema de la naturaleza jurídica del recargo no puede resolverse optando por una de estas dos alternativas (sanción o indemnización) ni por alguna otra como pudiera ser la cláusula penal de origen legal. Sino que, dependiendo del aspecto que se tenga en cuenta (finalidad, responsable, beneficiario...etc.), la calificación puede ser distinta, lo cual pone de manifiesto la dificultad para encajar la figura del recargo de prestaciones en el sistema moderno de prevención y reparación de los daños ocasionados por el trabajo³³.

³¹ Véase VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. “El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales”. *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, 24, 2011, pág. 60.

³² Véase MUÑOZ MOLINA, J. “El recargo de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Seguridad Social*, núm. 59, 2005, pág. 147.

³³ Véase MARTÍNEZ BARROSO, M. ^a. R. “El recargo en las prestaciones de seguridad social derivadas de contingencias profesionales como principal manifestación de la denominada responsabilidad social”,

2.- RECONOCIMIENTO Y CUANTÍA.

La competencia tanto para declarar la responsabilidad por falta de medidas de seguridad como para fijar el porcentaje aplicable del recargo está atribuida al Director Provincial del INSS, quien para ello debe ajustarse al procedimiento regulado en la Orden de 18 de enero de 1996. La tramitación del expediente de recargo puede iniciarse bien de oficio, a instancia de la Inspección de Trabajo³⁴, o bien a instancia del propio beneficiario del recargo (trabajador accidentado o sus derechohabientes) de acuerdo con las reglas generales contenidas en el art. 4 del RD 1300/1995, de 21 de junio³⁵. Las MATEPSS y las empresas carecen de legitimación a estos efectos, a pesar de que el art. 4 OM 18 enero 1996 les permite, en su caso, la promoción de la incoación de expedientes.

El empresario declarado responsable debe consignar el capital-coste del recargo ante la Dirección Provincial de la TGSS, dentro del plazo que finaliza el último día del mes siguiente al de la notificación de la reclamación de la deuda por la TGSS³⁶.

Ingresado el capital-coste del recargo, la TGSS lo comunicará al INSS para que éste proceda al abono del mismo al beneficiario. Si el empresario no ingresa el capital-coste en período voluntario, la TGSS iniciará la vía ejecutiva³⁷.

El empresario viene también obligado a constituir el capital-coste cuando el trabajador fallecido en accidente de trabajo no deje beneficiarios de prestaciones³⁸ (art. 201.3 LGSS).

en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. Y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva...*, cit., pág. 438.

³⁴ Art. 7.8 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

³⁵ Por el que se desarrolla, en materia de incapacidades laborales del sistema de la Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social.

³⁶ Art 16.3 de la Orden de 18 de enero de 1996.

³⁷ Siguiendo el procedimiento establecido en el art. 84 y ss. Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

La resolución de la Dirección Provincial del INSS es susceptible de revisión por la jurisdicción social, si bien es necesario que los interesados interpongan reclamación previa ante la entidad gestora de las prestaciones (art. 71 LRJS).

Debe tenerse en cuenta la presunción del artículo 96.2 de la LRJS, que dispone que “en los procesos sobre responsabilidades derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales corresponderá a los deudores de seguridad y a los concurrentes en la producción del resultado lesivo probar la adopción de las medidas necesarias para prevenir o evitar el riesgo, así como cualquier factor excluyente o minorador de su responsabilidad. No podrá apreciarse como elemento exonerador de la responsabilidad la culpa no temeraria del trabajador ni la que responda al ejercicio habitual del trabajo o a la confianza que éste inspira”. De esta forma, la carga de la prueba recaerá sobre el empresario o deudor de seguridad, quien deberá demostrar que el siniestro no se produjo por ausencia de medidas preventivas. La imprudencia del trabajador podrá minorar la responsabilidad del empresario, pero solamente actuarán como eximentes la imprudencia temeraria no previsible, la fuerza mayor o caso fortuito, y la culpa exclusiva no evitable de un tercero.

Por lo que se refiere a la cuantía del recargo, el art. 123.1 LGSS señala que oscilará entre un 30 y un 50 por ciento “según la gravedad de la falta”. Dicho artículo no contiene unos criterios de graduación precisos para la determinación de la cuantía porcentual del recargo, limitándose a indicar una directriz general que es la “gravedad de la falta”. El importe del recargo lo fija el INSS, en vía administrativa, o los Juzgados de lo Social, en caso de existir demanda judicial. En cualquier caso, el importe fijado por el juez de instancia, puede ser reconsiderado en suplicación para comprobar si excede o no del margen de apreciación que le es consustancial. No obstante, como vienen advirtiendo los Tribunales, la fijación del recargo se lleva a cabo tomando circunstancias adicionales a la mera gravedad de la falta o la infracción de medidas de seguridad, tales como: peligrosidad de las actividades, número de trabajadores

³⁸ “En la cuantía necesaria para constituir una renta cierta temporal durante veinticinco años, del 30 por 100 del salario de los trabajadores que mueran por consecuencia mediata o inmediata de accidente de trabajo o enfermedad profesional sin dejar ningún familiar con derecho a pensión”.

afectados, actitud o conducta general de la empresa en materia de prevención, instrucciones impartidas por el empresario en orden de la prevención...etc.³⁹

3.- SUJETO RESPONSABLE. COMPATIBILIDAD ENTRE SANCIONES

El art. 123.2 LGSS atribuye la responsabilidad del pago directamente al empresario infractor. En consecuencia, el sujeto responsable de abonar el recargo es única y exclusivamente el empresario infractor de las medidas de seguridad e higiene, sin que exista responsabilidad subsidiaria del INSS, cuestión que ha sido reiterada por el Tribunal Supremo⁴⁰ para despejar cualquier tipo de duda al respecto⁴¹.

Además se prohíbe la posibilidad de asegurar el recargo, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla. Esta prohibición se fundamenta en la necesidad de mantener la función preventiva tradicionalmente asignada a la institución, evitando su sustitución por una función meramente reparadora de los daños causados.⁴²

Por último, el art. 123.3 LGSS establece que “la responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan

³⁹ Véase MUÑOZ MOLINA, J. “El recargo de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Seguridad Social*, núm. 59, 2005, pág. 153 y ss.

⁴⁰ Afirmando que el recargo no constituye en modo alguno “una forma o modalidad de prestación que justifique su asunción por la Entidad Gestora correspondiente. Es, por el contrario, una pena o sanción que se añade a una propia prestación, previamente, establecida y cuya imputación sólo es atribuible, en forma exclusiva, a la empresa incumplidora de sus deberes en materia de seguridad e higiene en el trabajo”. STS 8 de marzo de 1993.

⁴¹ Sostiene que no cabe invocar un posible desamparo del trabajador que no alcance a percibir el recargo por falta de medidas de seguridad, a causa de insolvencia de la empresa, directamente condenada a su abono, pues el principio de protección social proclamado por el art. 41 de la Constitución Española no puede tener un alcance ilimitado sino, que, como es obvio, ha de desenvolverse dentro de ciertos límites y en el marco de las disponibilidades financieras del propio régimen de Seguridad Social adoptado. STS 8 de marzo de 1993.

⁴² Véase SEMPERE NAVARRO, A.V. y MARTÍN JIMENEZ, R. “El recargo de prestaciones: puntos críticos” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho del Trabajo*, núm. 53, 2004, pág. 432 y ss.

derivarse de la infracción”. Esta compatibilidad se reitera en el art. 42.3 de la LPRL en relación con la responsabilidad administrativa, al señalar que “las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema”.

V.- RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

La responsabilidad administrativa por el incumplimiento de las obligaciones preventivas se fundamenta en los arts. 40 CE (“los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo”) y 42.1 LPRL (“el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”). Persigue por tanto la protección del interés público de la colectividad frente a posibles infracciones a la normativa vigente en materia preventiva, teniendo por consiguiente una naturaleza pública⁴³.

El marco normativo fundamental es el RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante LISOS). Además, el cuadro de infracciones y sanciones se completa con el amplio desarrollo experimentado por la LPRL y al cual parece remitirse la LISOS en su art. 2.8 cuando alude genéricamente a “la normativa de prevención de riesgos laborales”⁴⁴.

⁴³ “Se desenvuelve en el contexto de la relación entre los particulares y los poderes públicos y es exigible por la administración pública en caso de infracción por parte de un sujeto privado o que actúa en el ámbito privado”, LÓPEZ GANDÍA, J. Y BLASCO LAHOZ, J.F.: “*Curso de prevención de riesgos laborales*”, Valencia (Tirant lo Blanch), 2004, pág.206.

⁴⁴ Véase QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “Responsabilidad administrativa y penal derivada del incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. Y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva...*, cit., pag.471.

Esta responsabilidad se canaliza a través de un procedimiento administrativo sancionador regido en la actualidad por el RD 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

1.- PRINCIPIOS GENERALES DEL *IUS PUNIENDI* DEL ESTADO.

La actuación sancionadora administrativa ha de respetar, con ciertos matices, los principios generales del ejercicio del *ius puniendi* del Estado. Estos principios son la garantía de que el ejercicio de la potestad punitiva del Estado no es arbitrario y respeta las garantías propias de un Estado de Derecho. Estos principios son:

- Principio de legalidad: las infracciones y sanciones tienen que estar recogidas en una norma con rango de ley, que debe ser anterior a la comisión de la infracción. La exigencia de *lex scripta*, *lex previa* y *lex certa* traslada al ámbito sancionador administrativo la garantía de seguridad jurídica mínima que ha sido exigible en el ámbito penal.⁴⁵
- Principio de tipicidad: las conductas constitutivas de infracción y merecedoras de sanción han de estar definidas en la ley, con una descripción clara y precisa de los elementos que la integran, debiendo clasificarse por su gravedad.
- Principio de irretroactividad: son de aplicación, únicamente, las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de producirse los hechos constitutivos de infracción.
- Principio de proporcionalidad: debe existir correspondencia entre la infracción cometida y la sanción impuesta.

⁴⁵Véase DEL REY GAUNTER, S. Y VALVERDE ASECIO, A.J.: “La responsabilidad administrativa en materia de prevención de riesgos laborales”. *Revista Alcor de MGO. Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales*, núm. 1, 2004, págs. 29 y ss.

- Principio de antijuridicidad: la infracción cometida debe suponer una conducta que dañe o ponga en peligro el bien jurídico que la norma trata de proteger.
- Principio de culpabilidad: para la imposición de una sanción debe existir una conducta culpable por parte del sujeto infractor.
- Principio *non bis in ídem*: No podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad del sujeto, hecho y fundamento.

La responsabilidad administrativa derivada del incumplimiento de los deberes normativos en materia preventiva conlleva a la imposición de la sanción típica: la multa pecuniaria. A tal efecto, la Administración competente seguirá el procedimiento establecido legalmente: el acta de infracción⁴⁶.

2.- SUJETOS RESPONSABLES

El art. 2 LISOS establece que “son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley”. Más concretamente, el artículo 2.1 de la LISOS, define al empresario como único responsable en materia de infracciones y sanciones en la relación laboral, ampliando esta tipificación subjetiva en el apartado 8 del mismo artículo 2 a “los empresarios titulares de centro de trabajo, los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”; y en el apartado 9, a “las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia”.

⁴⁶ El art. 1.2 LISOS dispone que “las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir”.

Sin embargo, dicha ampliación más allá del empresario no altera su consideración como sujeto responsable originario⁴⁷ y menos aún su exculpación, pues en la mayoría de los casos ambas culpas no quedarán calificadas como alternativas, sino como añadidas. Solamente en incumplimientos muy concretos se puede apreciar como únicos autores a alguien distinto al empresario, como pudieran ser, por ejemplo, los servicios de prevención ajenos⁴⁸.

Así, podrá existir responsabilidad solidaria entre el empresario principal y el contratista sin que ello suponga una vulneración del principio de culpabilidad, ya que la norma obliga a ambos a adoptar la normativa aplicable a la evitación de resultados dañosos (art. 42.3 LISOS).

Además, la conducta del trabajador en el siniestro habrá de ser tenida en cuenta para, en su caso, aminorar la responsabilidad del empresario. Ello sin perjuicio de que el empresario deba cumplir su obligación de seguridad, pues la mera imprudencia del trabajador no supone automáticamente la revisión de la sanción administrativa impuesta al empresario⁴⁹.

⁴⁷ En virtud del deber de protección que acarrea la relación laboral con el trabajador, establecido en el art. 14 de la LPRL.

⁴⁸ Véase QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “Responsabilidad administrativa y penal derivada del incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. Y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva...*, cit. pág. 472 y ss.

⁴⁹ El Tribunal Supremo señala al respecto que “en el desarrollo de la actividad laboral de una empresa existe, como indica la Sentencia de 22 abril 1989, un «deber de seguridad por parte del titular de la empresa que obliga a exigir al trabajador la utilización de los medios o dispositivos de seguridad, preventivos del riesgo, impidiendo, si ello fuera necesario, la actividad laboral de quienes, por imprudencia o negligencia, incumplan el debido uso de aquéllos, incluso a través del ejercicio de la actividad disciplinaria» y es que, como se dice en la Sentencia de 22 octubre 1982 «la deuda de seguridad de la empresa con los trabajadores no se agota con darles los medios normales de protección, sino que viene además obligada a la adecuada vigilancia del cumplimiento de sus instrucciones que deben tender no sólo, a la finalidad de proteger a los trabajadores del riesgo genérico que crea o exige el servicio encomendado, sino además de la prevención de las ordinarias imprudencias profesionales», doctrina que es continuadora de la anteriormente establecida en las Sentencias de 4 octubre y 6 noviembre 1976, donde se resalta que como contrapartida a la facultad organizadora de la empresa por su titular, sobre ésta recae la escrupulosa observación de las medidas preventivas en la seguridad del trabajador, no siendo enervada

Por tanto, el principal sujeto responsable es el empresario (persona física o jurídica) sin que pueda exigirse responsabilidad a los trabajadores por cuenta ajena⁵⁰, a los que únicamente podrá imponérseles sanciones disciplinarias laborales por incumplimiento de sus obligaciones, de acuerdo con lo previsto en el convenio colectivo que sea de aplicación (artículo 29.3 LPRL).

De manera excepcional, se establece la responsabilidad múltiple de los empresarios afectados por operaciones de descentralización productiva (contratas y subcontratas), cesiones ilícitas de mano de obra y transmisiones de empresas, a través de la figura de la responsabilidad solidaria⁵¹.

3.- INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS EN MATERIA PREVENTIVA

En el art. 1.1 LISOS se definen las infracciones laborales en el orden social como “las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley y en las leyes del orden social.”

Por su parte los artículos 11,12 y 13 de la propia LISOS recogen las infracciones administrativas en materia de prevención de riesgos laborales, las cuales se clasifican en leves, graves y muy graves, atendiendo a la naturaleza del deber infringido y a la entidad del derecho afectado (art. 1.3 LISOS). Las infracciones leves prescriben al año, las graves a los tres años y las muy graves a los cinco años, contados desde la fecha de la infracción (art. 4.3 LISOS). No obstante, cuando se trate de incumplimientos continuados en el tiempo, el plazo habrá de ser computado a partir del cese de la reprochable conducta empresarial.⁵² Además, el cómputo de estos plazos de prescripción

tal obligación por la posible imprudencia del trabajador”. STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo) 27 de marzo de 1998.

⁵⁰ ALEGRE NUENO, M. “Responsabilidad administrativa por incumplir las normas de prevención de riesgos laborales” *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 56, 2009, pág. 34.

⁵¹ Véase CASAS BAAMONDE, M.E.: “Derecho Público y Salud Laboral: el régimen jurídico sancionador” *Revista DS: Derecho y Salud*, vol. 4, núm. 1, 1996, pág. 99.

⁵² Véase QUIRÓS HIDALGO, J.G.: “Responsabilidad administrativa y penal derivada del incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. Y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva...*, cit., pág. 475.

se interrumpirá cuando se levante acta de infracción o se realice un requerimiento u orden de paralización de la actividad por parte de la ITSS.

Los tipos recogidos en los distintos números de los artículos 11, 12 y 13 de la LISOS responden a un afán de globalidad, ya que intentan albergar todos los incumplimientos de los deberes específicos recogidos, no sólo en la LPRL, sino en distintas normas reglamentarias, tanto generales⁵³ como específicas.

Para la imposición de una sanción administrativa no se requiere un daño efectivo al trabajador, sino que basta con el mero incumplimiento de una obligación sobre seguridad y salud laboral recogida en una norma legal, reglamentaria o en la cláusula normativa de un convenio colectivo. La infracción de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo no resulta sancionable en vía administrativa, pero su incumplimiento puede determinar la imposición del recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad y salud en el trabajo al empresario infractor (art 123 LGSS), en caso de producirse un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.⁵⁴

Respecto a las infracciones propiamente dichas, como ya se especificó, se clasifican según su gravedad en leves, graves y muy graves, como suele ser habitual en derecho administrativo sancionador. A modo de ejemplo⁵⁵ se especifican las siguientes:

- Infracciones Leves (art. 11 LISOS). Ej.: Falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores (art. 11.1 LISOS).
- Infracciones Graves (art. 12 LISOS). Ej.: El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales (art. 12.11 LISOS).

⁵³ La norma reglamentaria de carácter general más importante es el RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los servicios de prevención.

⁵⁴ ALEGRE NUENO, M. “Responsabilidad administrativa por incumplir las normas de prevención de riesgos laborales” *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm.56, 2009, pág. 34.

⁵⁵ Véase la extensa enumeración de infracciones en materia de prevención de riesgos laborales de los arts. 11, 12 y 13 LISOS.

- Infracciones Muy Graves (art. 13 LISOS). Ej.: No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia (art. 13.1 LISOS).

Para determinar la graduación de las infracciones preventivas en leves, graves o muy graves, la LISOS hace referencia a los siguientes criterios, regulados en el art. 39.3:

- a. La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- b. El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- c. La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- d. El número de trabajadores afectados.
- e. Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos.
- f. El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos de la ITSS.
- g. La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.
- h. La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales.

El acta de la ITSS que inicie el expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios de graduación de la sanción tenidos en cuenta. Cuando no se considere relevante a estos efectos ninguna de las

circunstancias enumeradas en dichos apartados, la sanción se impondrá en el grado mínimo en su tramo inferior (art. 39.6 LISOS).

Asimismo, los criterios de graduación no podrán utilizarse para agravar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo (art. 39.5 LISOS).

Respecto a la cuantía de las sanciones, se determinan en virtud del art. 40.2 LISOS, el cual sufrió modificaciones, viéndose aumentados los importes, tras la aprobación del RD 306/2007, de 2 de marzo⁵⁶. Los importes actuales son:

Infracciones Leves:

- Grado mínimo: de 40 a 405 euros.
- Grado medio: de 406 a 815 euros.
- Grado máximo: de 816 a 2.045 euros.

Infracciones Graves:

- Grado mínimo: de 2.046 a 8.195 euros.
- Grado medio: de 8.196 a 20.490 euros.
- Grado máximo: de 20.491 a 40.985 euros.

Infracciones Muy graves:

- Grado mínimo: de 40.986 a 163.955 euros.
- Grado medio: de 163.956 a 409.890 euros.
- Grado máximo: de 409.891 a 819.780 euros.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente⁵⁷ (art.40.2 LISOS).

⁵⁶ Por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el R.D. Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

⁵⁷ Dicho mandato legal se constata con la aprobación del RD 597/2007, de 2 de mayo, sobre publicación de las sanciones por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales.

Además, las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia preventiva, podrán dar lugar, además de a las multas previstas, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

Dependiendo de la cuantía de la sanción, éstas serán impuestas, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, por los órganos siguientes (art. 48.2 LISOS):

- Por la autoridad competente a nivel provincial, hasta 40.985 €.
- Por el Director General competente, hasta 123.000 €.
- Por el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 409.900 €.
- Por el Consejo de Ministros, a propuesta del de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 819.780 €.

En los supuestos de acumulación de infracciones correspondientes a la misma materia en un único expediente sancionador, será órgano competente para imponer la sanción por la totalidad de dichas infracciones el que lo sea para marcar la de mayor cuantía.

4.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

La imposición de una sanción al responsable de la comisión de una infracción administrativa en materia de seguridad y salud laboral requiere la instrucción del previo procedimiento administrativo sancionador, regulado por el RD 928/1998, de 14 de mayo, citado anteriormente. De acuerdo al art. 8 del RD 928/1998, la ITSS, con anterioridad al inicio del procedimiento, actuando de oficio o por denuncia, desarrollará las actuaciones previas necesarias: (visitas a los centros de trabajo, solicitud de documentación, investigaciones, etc.) con el fin de comprobar el cumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral. En caso de apreciar algún incumplimiento,

podrá optar entre requerir su subsanación (determinando el plazo para ello), paralizar los trabajos (si apreciara riesgo grave e inminente⁵⁸), o levantar directamente acta de infracción, sin perjuicio de la posible pluralidad de actuaciones. Dicha actividad inspectora previa no puede prolongarse más allá de nueve meses, ni interrumpirse por más de tres.

El procedimiento administrativo sancionador⁵⁹ se inicia de oficio con la extensión del acta de infracción por parte de la ITSS⁶⁰, la cual debe ser notificada al presunto o presuntos responsables en el plazo de 10 días hábiles, a contar desde la fecha que conste en el acta de infracción. Frente a dicha acta de infracción podrá formular el imputado las alegaciones que a su derecho convenga, acompañado de los medios probatorios que estime conveniente en el plazo de 15 días, ante el órgano administrativo competente. Finalizada la instrucción del expediente, si el presunto infractor hubiera formulado ya alegaciones puede formular nuevas alegaciones en el plazo de 3 días, siempre que de las diligencias practicadas se desprenda la invocación o concurrencia de hechos distintos de los reflejados por el inspector en el acta de infracción.

El órgano competente dictará resolución motivada, en el plazo de 10 días desde el momento de finalización de la tramitación del expediente, confirmando, modificando o dejando sin efecto la propuesta de sanción contenida en el acta levantada por la ITSS. La resolución se notificará al sujeto infractor y, si es confirmatoria, también a los trabajadores afectados o a sus derechohabientes y, en su caso, a las entidades gestoras de la Seguridad Social.

En todo caso, si transcurren seis meses desde la fecha que conste en el acta de infracción, sin computar las interrupciones legalmente previstas o imputables al

⁵⁸“Cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores podrá ordenar la paralización inmediata de tales trabajos o tareas” art. 44 LPRL.

⁵⁹Véase ALEGRE NUENO, M. “Responsabilidad administrativa por incumplir las normas de prevención de riesgos laborales” *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm.56, 2009, pág. 36.

⁶⁰ Regulada por la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

presunto infractor, sin que se dicte por el órgano competente la resolución que pone fin al procedimiento sancionador, éste habrá caducado, procediéndose al archivo de las actuaciones. Frente a la resolución administrativa que pone fin al procedimiento sancionador podrá interponerse recurso de alzada ante el órgano superior competente en el plazo de un mes. Transcurridos tres meses desde la interposición de dicho recurso sin que recaiga resolución, se puede entender desestimado y queda abierta la vía jurisdiccional social⁶¹.

El interesado podrá interponer demanda ante el orden social en el plazo de dos meses desde la notificación de la resolución desestimatoria del recurso de alzada. O bien, si se produce silencio administrativo⁶², en el plazo de seis meses desde el transcurso del plazo para resolver el recurso.

En virtud de los arts. 72 y 80.1c) LRJS, la demanda no podrá contener alegaciones, hechos o argumentos distintos a los esgrimidos en el recurso de alzada⁶³. Asimismo, podrán solicitarse todos los medios de prueba necesarios que convengan para una mejor defensa.

VI.- RESPONSABILIDAD PENAL

La responsabilidad penal en materia de seguridad y salud en el trabajo presenta un carácter claramente sancionador o punitivo, cuyo fin es castigar las conductas u omisiones más graves en la materia. Empero mantiene cierta naturaleza preventiva, al

⁶¹ Cabe señalar que la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, atribuye a la propia jurisdicción social [(art. 2.n) en relación con el art. 6.2.b)] la impugnación de resoluciones administrativas recaídas en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral. Por consiguiente, los actos administrativos en materia laboral deberán ser impugnados ante el orden social, dejando de ser competente, en consecuencia, el orden contencioso-administrativo. Esta nueva atribución competencial viene otorgada en virtud de la entrada en vigor de la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

⁶² Véase art. 71.2 LRJS.

⁶³ Extremo que supone una novedad, puesto que dicha vinculación no se exigía anteriormente en la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

servir como instrumento disuasorio del potencial incumplimiento empresarial⁶⁴. Cabe destacar, su carácter de última ratio⁶⁵, que, como tal, sólo debe ser aplicado cuando frente a la infracción se muestren impotentes los instrumentos pre-penales.

Los Tribunales han determinado la entidad del bien jurídico protegido, el cual viene constituido por la seguridad en el trabajo, seguridad relacionada con indemnidad personal del trabajador, eliminando a priori (en tanto sea posible) la eventualidad de daños incidentes en la vida⁶⁶. Por tanto estamos ante un bien jurídico autónomo e independiente de otros como pueden ser la vida o la salud laboral, siendo consecuencia de esta autonomía la irrelevancia del consentimiento del riesgo por parte del trabajador. Además se configura como un deber jurídico del empresario, impuesto por normas de Derecho Público, que va más allá de la mera obligación contractual.

El artículo 42.1 de la LPRL, sobre responsabilidades, dispone que el incumplimiento de las obligaciones por parte de los empresarios dé lugar, en su caso, a las responsabilidades penales. En este sentido, la LO 10/1995, de 23 de noviembre, por la que se aprueba el Código Penal (en adelante CP), contiene una serie de artículos que afectan al ámbito de la Seguridad y Salud Laborales, los cuales se enumeran a continuación:

LIBRO I. Disposiciones Generales.

- De los delitos y faltas [De la infracción penal. Libro I, Título I, (arts. 10, 11 y 12)].
- De las personas criminalmente responsables de los delitos y faltas [Libro I, Título II (art. 31)].

⁶⁴Véase VALDEOLIVAS GARCIA, Y.: “El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales”, *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 24, 2011, pág. 47.

⁶⁵ Véase BAYLOS GRAU, A. Y TERRADILLOS BACOSO, J.M.: “Responsabilidad penal del empresario en Seguridad y Salud” *Revista Alcor de MGO. Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales*, núm. 1, 2004, pág. 45.

⁶⁶ Véase QUIROS HIDALGO, J.G.: “Responsabilidad administrativa y penal derivada del incumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales”, en AA.VV. (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. Y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva...*, cit., en relación con STS Penal, 29 de julio de 2002, pág. 502.

LIBRO II. Delitos y sus penas.

- Delitos contra los derechos de los trabajadores [Libro II, Título XV (arts. 316 a 318)].
- Delitos de homicidio [Libro II, Título I (art.142.1)].
- Delitos de lesiones [Libro II, Título III (art. 152, apartados 1 y 3)].

LIBRO III. Faltas y sus penas.

- Faltas contra las personas [Libro III, Título I (art. 621, apartados 1 a 3 y 6)].

Como se indica, la tipificación concreta de los delitos contra los derechos de los trabajadores se encuentra en los arts. 316, 317 y 318 CP.

1.- DELITO DE RIESGO

El delito de riesgo puede producirse bien de forma dolosa o de forma imprudente. Según dispone el art. 316 CP *“los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa⁶⁷ de seis a doce meses”*.

Por su parte, según el art. 317 CP *“cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.”*

Por tanto, el delito definido en el artículo 316 CP es uno de los denominados de riesgo o de peligro, es decir, basta que se lleve a cabo la conducta delictiva, sin que sea preciso que se produzca un resultado lesivo. La tipificación tiene el siguiente contenido en el que se marcan los requisitos:

1. Ha de haber “infracción a las normas de prevención de riesgos laborales”.

⁶⁷ La pena de multa consiste en la imposición de una sanción pecuniaria, por el sistema de días-multa, con una cuota diaria mínima de 1,2 euros y máxima de 300 euros.

2. La infracción ha de consistir en no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas.
3. Dicha omisión ha de poner en “peligro grave” la vida, salud o integridad física de los trabajadores.
4. Para que se produzca el tipo delictivo del artículo 316 la conducta del sujeto obligado ha de ser dolosa, configurándose el delito con pena inferior en grado cuando la conducta obedezca a imprudencia grave, tal como establece el artículo 317 CP.
 - Para que exista el dolo se han de dar el conocimiento y representación de los hechos y su previsión, con la consciencia de su ilicitud, y además ha de ser querido o aceptado. La volición puede faltar, y con ella desaparecerá el dolo, pero podrá subsistir la imputación del hecho a título de culpa.
 - Para que exista imprudencia grave deben quebrantarse las reglas generales de cuidado que vienen fijadas en la normativa de prevención de riesgos laborales, la cual obliga a la selección cuidada del personal que ha de desempeñar cada puesto de trabajo, a su formación e información, a la minimización técnica de riesgos...etc. Son esas mismas normas las que determinan el elenco de sujetos en que concurre el deber de actuar diligentemente⁶⁸.
5. Por último, el art. 316 utiliza la expresión “legalmente obligados” para referirse al sujeto activo del delito. Esta expresión no constriñe la responsabilidad penal únicamente a la figura del "empresario". En el término “legalmente obligados” están también incluidos otros sujetos; se trata de los fabricantes, importadores o suministradores de maquinaria, equipos, productos y útiles de trabajo, así como los

⁶⁸ Véase BAYLOS GRAU, A. Y TERRADILLOS BACOSO, J.M. “Responsabilidad penal del empresario en Seguridad y Salud” *Revista Alcor de MGO. Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales*, núm. 1, 2004, pág. 62.

de productos y sustancias químicas de utilización en el trabajo, y los de elementos para la protección de los trabajadores.

Finalmente el art. 318 CP tipifica el delito referido a las personas jurídicas estableciendo que: *“Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código”*⁶⁹.

En este caso, a diferencia de la responsabilidad administrativa, no son las personas jurídicas quienes incurren en delito, sino los administradores de las mismas. Se parte de un concepto amplio del concepto para determinar la responsabilidad, incluyendo al empresario, a los mandos en quién éste haya delegado, así como a las personas que por su formación desarrollen una labor técnica.

2.- DELITOS DE RESULTADO APLICABLES A LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La regulación de esta materia en el CP se efectúa a través de la aplicación directa de los arts.142 y 152, que tipifican el homicidio y las lesiones como delitos de daños, y que se corresponden con las consecuencias lesivas en los accidentes de trabajo con infracción de normas sobre seguridad y salud⁷⁰; en dichos artículos se distinguen:

- La imprudencia grave que define los delitos de homicidio imprudente, contemplado en el art. 142 y el de lesiones, en el art. 152.
- La imprudencia leve que define las faltas en el art. 621.2 (con resultado de muerte) y art. 621.3 (con resultado de lesiones).

⁶⁹ Tales medidas se traducen en la aplicación de consecuencias accesorias a la pena, así como, en su caso, la clausura temporal de los locales o establecimientos, la suspensión de las actividades sociales y la intervención judicial.

⁷⁰ Véase MATEOS BEATO, A.: *“Diccionario temático de Seguridad y Salud Laboral”*, Valladolid (Lex nova), 2006, págs. 1064-1067.

- La imprudencia profesional que adiciona la inhabilitación temporal para el ejercicio profesional en ambos delitos de homicidio (art. 142.3) y lesiones (art. 152.3).

Nuestra Jurisprudencia ha delimitado el delito de imprudencia sobre dos pilares: el psicológico de la previsibilidad, es decir “un deber saber”, y el normativo de la reprochabilidad, es decir, “un deber evitar” el concreto daño que se origina. Los requisitos siguientes configuran las infracciones culposas:

- a) Acción u omisión voluntaria, no intencional o maliciosa.
- b) Factor subjetivo, impulsor de la conducta imprudente, que ignora en mayor o menor medida la previsión de las consecuencias nocivas de la acción u omisión, siempre evitables.
- c) Factor externo, representado por la infracción del deber objetivo de cuidado, que comporta vulnerar la actitud más elemental de cautela, de prudencia e inteligencia media, y que se expresa en la experiencia y reglas aceptadas en el orden social en una determinada esfera de actividad; en este sentido la culpabilidad se traduce en un comportamiento del autor sin tener en cuenta las previsiones de peligro que eran exigibles para evitar un resultado dañino.
- d) Acaecimiento de un daño previsible.
- e) Relación de causalidad adecuada entre la actuación descuidada, desencadenante del riesgo, y el daño o mal sobrevenido, lo que supone la traducción del peligro potencial previsible en un efectivo resultado lesivo.

3.- CONCURSO DE DELITOS DE RIESGO Y DE RESULTADO

La concurrencia de los delitos de riesgo de los arts. 316 y 317 CP con los delitos de resultado de los arts. 142 y 152 (muerte y lesiones), puede dar lugar a dos situaciones diferentes:

- En primer lugar, la absorción del delito de riesgo por el de resultado: Cuando los trabajadores puestos en peligro coinciden con los lesionados o fallecidos. En este caso el delito de resultado (lesiones u homicidio) absorbería al de riesgo.

Ej.: Sí la única trabajadora que utiliza una determinada máquina en el proceso productivo se atrapa la mano, como consecuencia de la ausencia de resguardos protectores.

- En segundo lugar, el concurso ideal de delitos⁷¹: Cuando se crea una situación de peligro que afecta a un grupo de trabajadores, de los cuales alguno sufre un daño.

Ej.: Sí un trabajador se precipita de un andamio por ausencia de medidas de protección colectiva (redes y barandillas), pero todos los trabajadores que se encontraban allí corrieron el peligro de caer al vacío.

Esta segunda situación es la más frecuente, y da lugar a que las penas solicitadas sean de mayor entidad.

4.- SUJETOS RESPONSABLES DE LA PENA

El delito tipificado en el art. 316 LPRL es un delito especial, es decir, solamente pueden ser cometido por aquellos sujetos que están “legalmente obligados” a facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con arreglo a las medidas de seguridad e higiene adecuadas. Esa específica obligación sólo se da en el ámbito laboral, lo que obliga a considerar atípica la causación de peligro en actividades realizadas al margen de la prestación laboral⁷².

⁷¹ “Cuando, además de haberse producido un resultado lesivo, el riesgo lo fue también para otros objetos susceptibles de lesión, sólo el recurso a las reglas del concurso de delitos puede abarcar la dimensión total de los hechos enjuiciados” Véase BAYLOS GRAU, A. Y TERRADILLOS BACOSO, J.M. “Responsabilidad penal del empresario en Seguridad y Salud” *Revista Alcor de MGO. Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales*, núm. 1, 2004, pág. 64.

⁷²Véase BAYLOS GRAU, A. Y TERRADILLOS BACOSO, J.M.: “Responsabilidad penal del empresario en Seguridad y Salud” cit. pág. 53.

Según el art. 14 LPRL, el obligado a garantizar el deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales es el empresario, quien, “en cumplimiento del deber de protección, debe garantizarla seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.

Existe una peculiaridad en el ámbito del Derecho Penal a diferencia del derecho sancionador administrativo, y es que únicamente se admite la responsabilidad penal de las personas físicas, por tanto las personas jurídicas no pueden ser sujetos imputados penalmente⁷³. El CP no introduce una regla de responsabilidad objetiva y automática para los supuestos en los que, probada la existencia de un delito cometido al amparo de una persona jurídica, no resulte posible averiguar quiénes, de entre sus miembros, han sido los responsables.

Por tanto la imputación de culpabilidad es personal, y en consecuencia la responsabilidad recae sobre la persona que, en el ámbito laboral de la empresa y en materia de prevención de riesgos laborales, tenga entre sus funciones la vigilancia o el cumplimiento de las medidas que afectan a los trabajadores, siendo normalmente los técnicos o los encargados de las empresas los que se ven imputados por dicha responsabilidad.

En este sentido, el término “encargado”, en un significado amplio, es en el que cabe cualquier persona a la que se confía por delegación la realización de una tarea con mando sobre otros y con función general de vigilancia y de cuidado.

No obstante, cuando hay que determinar las responsabilidades derivadas de conductas pasivas, solo pueden incurrir en responsabilidad penal los administradores o encargados que se encuentren en una posición jerárquica superior o prevalente a la persona que realiza la conducta activa⁷⁴, pues únicamente los superiores pueden impedir al autor que se imponga o altere las condiciones de trabajo.

⁷³ Véase MATEOS BEATO, A.: “*Diccionario temático de Seguridad y Salud Laboral*”, cit. págs. 1064-1067.

Asimismo, el accidentado puede realizar una conducta imprudente, lo cual no significa que la conducta culposa del encargado pueda verse atenuada si el incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene ha sido la causa directa del accidente laboral acaecido.

Por último, conviene no olvidar al trabajador ocupado de las tareas preventivas, ya sea como integrante de la estructura directa de la empresa (perteneciente al Servicio de Prevención propio), o bien como trabajador perteneciente a las empresas que realizan funciones preventivas (Servicios de Prevención Ajenos). Dichos sujetos, como técnicos en prevención, incurrirán en responsabilidad penal si su conducta puede ser calificada como infracción directa de una norma preventiva, es decir, siempre que asuman una posición ejecutiva y no meramente asesora de la empresa. En este sentido, puede entenderse, desde el punto de vista penal, que el empresario cumple con su obligación mediante el nombramiento de los técnicos expertos en prevención, recayendo subjetivamente la responsabilidad penal en la persona que ejerce la facultad empresarial delegada.

Según las circunstancias de cada caso, cabría encuadrar la conducta de estos técnicos no sólo en los delitos de riesgo tipificados en los arts. 316, 317 y 318, relativos a la Seguridad en el Trabajo, sino también, en su caso, en los que haya resultado de muerte o lesiones por imprudencia profesional⁷⁵.

5.- CONCURRENCIA DE SANCIONES: PRINCIPIO *NON BIS IN IDEM*

Cuando concurren las sanciones en vía penal y administrativa entra en juego el principio “*non bis in ídem*”. Este principio general del derecho prohíbe sancionar los hechos que ya hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento; y debe ser aplicado no sólo en la concurrencia entre sanciones administrativas, sino sobre todo entre el orden sancionador administrativo y el penal.

⁷⁵Véase BAYLOS GRAU, A. Y TERRADILLOS BACOSO, J.M.: “Responsabilidad penal del empresario en Seguridad y Salud” cit., pág. 63.

La concurrencia entre el orden penal y el administrativo tiene perfiles diferentes respecto a la concurrencia entre normas administrativas, lo que plantea una serie de problemas a la hora de dilucidar sobre la aplicación del *non bis in idem*:

- En lo que se refiere a la identidad del sujeto responsable, la primera distinción entre el orden administrativo y el penal se refiere al carácter personalísimo de la sanción penal, lo que impide tal sanción a las personas jurídicas, mientras que en el ámbito administrativo sí es posible sancionarlas como sujetos responsables.
- El requisito de la identidad de los hechos no se refiere al hecho como acontecimiento objetivo percibido por los sujetos, sino como acción encajada en una determinada norma o normas que la tipifican como tal.
- La identidad de fundamento ha de entenderse como identidad de bienes jurídicamente protegidos, considerado el bien “como valor digno de garantía jurídica y al que el Ordenamiento jurídico presta su protección, sancionando al eventual sujeto que lo lesione”⁷⁶.

⁷⁶ Véase MATEOS BEATO, A.: “*Diccionario temático de Seguridad y Salud Laboral*” cit. págs. 1064-1067.

VII. CONCLUSIONES

El régimen de responsabilidades empresariales por el incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud es muy amplio y complejo. Son aplicables al respecto numerosos preceptos legales encuadrados en diferentes áreas del ordenamiento jurídico: el Derecho Civil, el Derecho Administrativo, el Derecho de la Prevención de Riesgos Laborales, el Derecho Laboral y de Seguridad Social y el Derecho Penal. A tales efectos podemos afirmar que es un régimen de responsabilidades dotado de un doble carácter sancionador, tanto público como privado.

Asimismo, cada tipo de responsabilidad está diseñada para perseguir finalidades diferentes: en algunos casos, como la responsabilidad civil, el fin es puramente indemnizatorio; en otras como el recargo de prestaciones, se aprecia una naturaleza híbrida donde cohabitan fines indemnizatorios y sancionadores; en la responsabilidad administrativa, a pesar de su claro carácter sancionador, pervive un fin prevencionista, pues la sanción tipificada disuade al potencial infractor de incurrir en ella; dicho fin prevencionista también subyace en la responsabilidad penal, empero ésta también presenta fines punitivos y se reserva para los supuestos de mayor gravedad.

El sistema de responsabilidades en materia preventiva cobra una importancia vital en la actualidad, debido a la coyuntura económica que atraviesa nuestro país. Ante la creciente precarización del mercado laboral español, la prevención de riesgos laborales ha pasado a un segundo plano en la mayoría de las organizaciones, las cuales, en pro de la competitividad, han desviado su atención a aspectos puramente económicos. El principal perjudicado por esta constante búsqueda de la máxima rentabilidad económica no es otro que el trabajador (parte débil de la relación laboral), quien debe exponerse a mayores riesgos y peligros en su trabajo, condicionado por la facilidad que tiene el empresario para prescindir de sus servicios, en virtud de la actual regulación del despido en el ET.

En definitiva, es necesario fomentar la cultura preventiva en nuestra sociedad y concienciar a ambas partes (empresarios y trabajadores) de la importancia que tiene un plan de prevención efectivo y bien aplicado en la organización; ya no solo por el hecho de poder desempeñar el trabajo en unas condiciones óptimas de seguridad e higiene,

sino también por el alto coste que supone el acaecimiento de un siniestro y la reparación económica del mismo.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

AA.VV (FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. Y FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, J., Dirs.): *Doctrina jurisprudencial en materia preventiva: (especial referencia a los pronunciamientos del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León): I jornadas universitarias castellano y leonesas sobre prevención de riesgos laborales*, León (Eolas), 2008.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: “La responsabilidad civil en la prevención de riesgos laborales” *Justicia laboral: revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 49, 2012.

ALEGRE NUENO, M.: “Responsabilidad administrativa por incumplir las normas de prevención de riesgos laborales” *Revista Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, núm. 56, 2009.

ARIAS CAYETANO, J.: “El latín y el Derecho Romano en la jurisprudencia civil del Tribunal Supremo durante 2006” [en línea]. Artículos doctrinales: derecho civil. Noticias Jurídicas, 2008. <http://noticias.juridicas.com/articulos/45-Derecho-Civil/200803-681434381246314.html>.

BAYLOS GRAU, A. Y TERRADILLOS BACOSO, J.M. “Responsabilidad penal del empresario en Seguridad y Salud” *Revista Alcor de MGO. Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales*, núm. 1, 2004.

CASAS BAAMONDE, M.E.: “Derecho Público y Salud Laboral: el régimen jurídico sancionador” *Revista DS: Derecho y Salud*, vol. 4, núm. 1, 1996.

DEL REY GAUNTER, S. Y VALVERDE ASENCIO, A.J.: “La responsabilidad administrativa en materia de prevención de riesgos laborales”. *Revista Alcor de MGO. Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales*, núm. 1, 2004.

FARRÉS MARSINACH, X. “*La responsabilidad del empresario y del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales*” [en línea]. Artículos doctrinales: derecho laboral. Noticias Jurídicas, 2007. <http://noticias.juridicas.com/articulos/40-Derecho-Laboral/200711-54623178952146.html>.

IGLESIAS CABERO, M. “La responsabilidad civil en la prevención de riesgos laborales”, *Revista Alcor de MGO. Revista Científico-Técnica de Seguridad y Salud Laborales*, núm. 1, 2004.

LÓPEZ GANDÍA, J. Y BLASCO LAHOZ, J.F.: “*Curso de prevención de riesgos laborales*”, Valencia (Tirant lo Blanch), 2004.

MATEOS BEATO, A.: “*Diccionario temático de Seguridad y Salud Laboral*”, Valladolid (Lex nova), 2006.

MUÑOZ MOLINA, J. “El recargo de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Seguridad Social*, núm. 59, 2005.

SEMPERE NAVARRO, A.V. Y MARTIN JIMENEZ, R. “El recargo de prestaciones: puntos críticos” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Derecho del Trabajo*, núm. 53, 2004.

VALDEOLIVAS GARCIA, Y.: “El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimiento de obligaciones de prevención de riesgos laborales”, *Revista jurídica Universidad Autónoma de Madrid*, núm. 24, 2011, pág. 42.

