

Responsabilidades civiles, penales y administrativas de empresarios y técnicos en prevención de PRL

Ignacio Camós Victoria - Emma Benavides Costa.

Publicado originalmente en:
"Revista Jurídica de Cataluña" nº3 - 2004

Índice de Contenidos

Responsabilidades civiles, penales y administrativas de empresarios y técnicos en prevención de riesgos laborales.

1 El Régimen de responsabilidades derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

1.1 Introducción.

1.2 El derecho a la protección eficaz como fundamento de las responsabilidades derivadas del incumplimiento de las normas en materia de prevención.

1.3 El régimen de responsabilidades establecido en el artículo 42 LPRL.

1.4 El ámbito subjetivo de atribución de responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral.

1.5 La responsabilidad penal.

1.6 La responsabilidad administrativa.

1.7 La responsabilidad civil.

2 El marco normativo de la responsabilidad penal .

2.1 La responsabilidad penal.

2.2 Conductas tipificadas en el código penal .

2.3 Cuestiones relativas al procedimiento penal .

Responsabilidades civiles, penales y administrativas de empresarios y técnicos en prevención de riesgos laborales.

1 El Régimen de responsabilidades derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

1.1 Introducción.

El régimen de responsabilidades derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales es sumamente complejo dada la pluralidad de responsabilidades existentes y, en consecuencia, de órdenes jurisdiccionales competentes para su conocimiento, cuestión ésta que, sin duda alguna, genera una enorme confusión, desde el punto de vista procesal, así como la existencia de considerables divergencias en las soluciones sustantivas aplicadas.

En algunas ocasiones, las responsabilidades existentes se establecen con independencia de la producción material de un daño que resarcir, de ahí que, en el presente trabajo no se haya optado por limitar el estudio de esta materia al régimen de responsabilidades en los supuestos de accidente de trabajo, ya que el régimen aplicable ante cualquier incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales es mucho más amplio, independiente, de forma expresa, de la existencia de un accidente de trabajo y, consecuentemente, de daño resarcible.

Así, por lo que respecta a la responsabilidad penal y administrativa, no es necesario que nos encontremos ante un accidente de trabajo en los términos en lo que éste aparece definido en el artículo 115 del Texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, en adelante TRLGSS, como: «toda lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena» y que se inste el resarcimiento (patrimonial) de la lesión constitutiva accidente para que se exija este tipo de responsabilidad ya que éstas operan, tal y como tendremos ocasión de apreciar, con o sin daño.

No sucede lo mismo en el caso del recargo de prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional (artículo 123 TRLGSS) ni en los supuestos de responsabilidad civil cuya finalidad es precisamente el resarcimiento patrimonial de los daños y perjuicios ocasionados, ya que en ambos supuestos lo que justifica la exigencia de este tipo de responsabilidad es, precisamente, la existencia de un daño.

Son dos las características que presenta el régimen de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales: de un lado, su carácter plural que nos obliga hablar de hasta cuatro tipos de responsabilidades si dejamos de lado la responsabilidad laboral o disciplinaria que es aquella que puede atribuirse a los trabajadores por parte de la dirección de la empresa o, en su caso, la Administración Pública en relación a sus subordinados, cuando éstos, en el marco de la relación laboral, incumplen sus deberes en materia de prevención de riesgos laborales.

Tal y como, en este sentido, se establece en el artículo 29.3 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, en adelante LPRL, el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de riesgos laborales tiene la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante TRET, es decir, a los efectos de la posible imposición de una sanción disciplinaria en los términos que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable, consistente, por norma general, en la imposición de las siguientes sanciones:

amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo, traslado a centro de trabajo en localidad distinta con carácter temporal o, en su caso, despido disciplinario.

Con el límite de la imposibilidad de imponer sanciones consistentes en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o las denominadas multas de haber, la determinación, en sede convencional, del carácter leve, grave o muy grave de la infracción o falta cometida acarrea la imposición de una determinada sanción laboral y/o disciplinaria cuya valoración y la correspondiente sanción es revisable ante la jurisdicción laboral de conformidad con los artículos 114 y 115 del RD Legislativo 2/1995, de 7 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, en adelante TRLPL, donde se regula el proceso de impugnación de sanciones diferentes a las del despido disciplinario [art(s). 102 a 113 TRLPL].

Al margen, así pues, de este tipo de responsabilidad (responsabilidad disciplinaria) que, aunque con alguna particularidad, es imputable también a los funcionarios por parte de la Administración Pública en los términos previstos en los pactos o acuerdos colectivos, el régimen de responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales nos obliga a hablar, haciéndonos eco de su carácter plural, de hasta cuatro tipos de responsabilidad: la responsabilidad penal, la responsabilidad administrativa, la responsabilidad civil y el recargo de prestaciones.

La segunda de las características presentes en el régimen de responsabilidades derivadas del incumplimiento de la normativa en materia de riesgos laborales, ha sido ya apuntada y hace referencia, al hecho de que no es estrictamente necesaria la concurrencia de un daño para instar algún tipo de responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales ya que, en ocasiones, ésta actúa ajena a la producción material de un daño como en el caso de la responsabilidad penal ex artículo 316 CP o en el caso de la responsabilidad administrativa regulada en los artículos 11, 12 y 13 del RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social, en adelante TRLISOS, donde se sanciona administrativamente el incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

1.2 El derecho a la protección eficaz como fundamento de las responsabilidades derivadas del incumplimiento de las normas en materia de prevención.

Los trabajadores, de conformidad con lo previsto en el artículo 14 LPRL, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho también recogido de forma expresa en el artículo 4. 2 d) TRET como un derecho que surge en el marco de la relación de trabajo, con fundamento en los artículos 15 y 30.2 de la Constitución Española, en adelante CE, y desarrollado en el artículo 19 TRET, supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Así, en cumplimiento de este deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

El deber general de seguridad ya aparecía recogido indirectamente en el artículo 7.2 de la Orden de 9 de marzo de 1971, por la que se aprobaba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo al imponerse, entre las obligaciones del empresario, la de adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a las más perfecta organización y plena eficacia de la debida prevención de riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores al servicio de la empresa.

La LPRL que transpone la Directiva 89/391, 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 trabajo (Directiva Marco¹), opta, por una transcripción literal del artículo 5.1 de esta Directiva y procede, de esta manera, a efectuar una reformulación del deber general de seguridad, configurándolo como un deber amplio y genérico ya que afecta, como hemos visto, a todos los aspectos relacionados con el trabajo; como un deber de contenido dinámico y variable al ser necesario, en los términos explícitos del artículo 14.2 LPRL, tener en cuenta los cambios o circunstancias que incidan en la realización del trabajo; como un deber de carácter permanente ya que se exige al empresario desarrollar una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes, como un deber principal y personal de empresario frente a los deberes asumidos por los trabajadores o por terceros quienes asumen obligaciones complementarias frente a las acciones del empresario; y como un deber de naturaleza jurídica mixta, no en vano si bien forma parte de las obligaciones que el empresario asume en el marco del contrato de trabajo y tiene, así pues, naturaleza privada, también está presente el interés público por mantener un buen nivel de salud laboral colectiva de ahí su naturaleza pública.

Teniendo en cuenta que el establecimiento de una obligación/deber como el que acabamos de analizar no resultaría del todo efectivo sin el establecimiento de una serie de sanciones como consecuencia del incumplimiento del mismo y de las obligaciones que de él se derivan ya que es, precisamente, el establecimiento de un régimen de responsabilidades el que garantiza la efectividad del cumplimiento de este deber de protección eficaz², se ha optado por un sistema complejo de responsabilidades cuya aplicación depende del tipo de infracción cometida no dándose, en todos los casos, soluciones homogéneas.

1.3 El régimen de responsabilidades establecido en el artículo 42 LPRL.

Sin duda alguna, el artículo 42 LPRL es el precepto clave en esta materia al establecer, en su apartado 1º, 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 incumplimiento», especificándose en su apartado 3º que: «las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones de daños y perjuicios y de recargo de prestaciones económicas del Sistema de la Seguridad Social».

La voluntad de la LPRL no es otra que la de dejar constancia de cuál es el cuadro de responsabilidades derivadas del incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención estableciendo que son cuatro los tipos de responsabilidades – mencionadas de forma expresa en el artículo 42 LPRL-: la responsabilidad administrativa, la responsabilidad civil, la responsabilidad penal y el recargo de

¹ DO L 183, de 29 de junio, p.1

²En el marco de las acciones que deben desarrollarse a nivel nacional a que alude el Convenio de la OIT de 22 de junio de 1981, núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, se exige que éstos adopten medidas que garanticen la aplicación efectiva de las leyes y reglamentos en esta materia, abogándose por un sistema de inspección apropiado y suficiente que prevea sanciones adecuadas en caso de infracciones de estas leyes o reglamentos. En términos similares, la Directiva 89/391, 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 trabajo (Directiva Marco), hace mención (art(s) 4 y 5) a la adopción de medidas que garanticen la sujeción tanto de empresarios, como de trabajadores y sus representantes a las disposiciones de la Directiva, sin perjuicio de que los mecanismos de responsabilidad sea competencia de las legislaciones nacionales.

prestaciones, limitándose, tan sólo, en un primer momento, en regular el régimen jurídico de las infracciones y sanciones administrativas [art(s) 45 a 52 LPRL], artículos éstos que fueron, en gran parte, derogados por la Disp. derog. única TRLISOS e incorporados al articulado de esta Ley.

Las restantes responsabilidades -hoy también la responsabilidad administrativa-, se rigen por sus respectivas reglas específicas, establecidas en normas externas a la LPRL como son el Código penal, en adelante CP, el Código Civil, en adelante CC, el TRLGSS y el TRLISOS, limitándose la LPRL, a enunciar cuáles son las responsabilidades que intervienen y remitiendo a normas externas a ésta para conocer el régimen jurídico de cada una de ellas.

La voluntad, en un primer momento, pudo ser la de corregir la dispersión existente en esta materia, sin embargo, la singularidad de cada una de las responsabilidades anunciadas en la LPRL hacía enormemente difícil la fijación de reglas comunes a todas ellas y el establecimiento de conexiones entre ellas, dando lugar a numerosos problemas, por lo general, de índole práctico referidos a la articulación y concurrencia de las mismas.

En un principio todas las responsabilidades obedecen a una misma finalidad como es la de reprimir, bajo la amenaza de una sanción, el incumplimiento de los deberes en materia de seguridad y salud laboral, y fomentar la cultura preventiva como alternativa, pero, los diferentes tipos de responsabilidades presentan características específicas que las hacen diferentes entre sí, así, por ejemplo, en el caso de la responsabilidad civil (patrimonial en el caso de las Administraciones Públicas) está muy presente su naturaleza reparadora no en vano el fin último de ésta es el de resarcir patrimonialmente los daños ocasionados al sufrir un accidente o enfermedad profesional. En este tipo de responsabilidad está muy latente a voluntad de compensar económicamente los daños sufridos por parte de quien es responsable de los mismos.

En el caso de la responsabilidad administrativa y penal nos encontramos ante manifestaciones de la facultad sancionadora del Estado, de su potestad punitiva, sancionando económicamente a través de una multa los incumplimientos «menores» o con una pena, incluso privativa de libertad, aquellos incumplimientos que puedan ser constitutivos de un ilícito penal.

Por su parte, el recargo de prestaciones, tal y como se verá más adelante ocupa una posición intermedia por cuanto que combina los fines netamente sancionadores de incumplimientos de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral con la compensación, mediante el incremento de la prestación económica reconocida a la víctima de la lesión, de los daños sufridos cuando éstos derivan de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y se han producido como consecuencia del incumplimiento de las normas en materia de seguridad laboral.

1.4 El ámbito subjetivo de atribución de responsabilidades en materia de seguridad y salud laboral.

La responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales recae, en términos generales y, en primera instancia, sobre quien incumple el deber y la obligación de la que ésta deriva, siendo necesario tener en cuenta, sin embargo, la existencia de diversos sujetos y entidades que intervienen en materia preventiva que asumen también este deber, lo que exige efectuar alguna consideración respecto al ámbito subjetivo de las responsabilidades en esta materia en orden a determinar sobre quien recae o puede recaer la responsabilidad.

El primer y principal obligado en materia de seguridad y salud laboral es el empresario o la Administración Pública respecto de sus trabajadores al recaer sobre

éstos el deber de protección eficaz de los trabajadores frente a los riesgos laborales y del que se deriva el cumplimiento de una serie de obligaciones específicas.

Será, el empresario, así pues, el primer sujeto responsable al ser él quien asume el deber genérico de seguridad frente a sus trabajadores y las más intensas e inmediatas obligaciones que de éste se derivan, no obstante, debe tenerse en cuenta que no sólo es él quien asume deberes en esta materia también asumen obligaciones los trabajadores individualmente considerados y, especialmente, quienes –sean éstos personas físicas o jurídicas- ostentan un cargo específico en esta materia (trabajadores designados, técnicos, servicio de prevención, etc.,) asumiendo obligaciones cuyo incumplimiento puede dar lugar a la atribución de la correspondiente responsabilidad.

El incumplimiento de los deberes y obligaciones que éstos asumen les hace directamente responsables de los daños ocasionados como consecuencia de dicho incumplimiento, aunque sólo sea en los supuestos de responsabilidad civil y penal por cuanto que la administrativa y el recargo de prestaciones son imputables de forma exclusiva, dado su carácter personal, sobre el empresario.

En cualquier caso, por lo que respecta a la intervención de terceros en el ámbito de la actividad preventiva esta presencia, generalmente, de sujetos o entidades especializadas y designadas por el empresario no le exime de sus responsabilidades por cuanto que tal y como se establece en el artículo 14.4 LPRL: «las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicios de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier persona».

Como puede observarse las acciones de terceros en materia preventiva complementan las del empresario no pudiéndole eximir de su deber y, en consecuencia, de las responsabilidades que de éste se derivan.

No se modifica, de esta manera, la posición que ocupa el empresario en el ámbito de la prevención, que le confiere el carácter de responsable principal, cuando no exclusivo, de las consecuencias que del incumplimiento del deber de seguridad se derivan.

Siendo irrelevante a efectos de determinar si concurre o no responsabilidad empresarial la conducta del tercero puede ser tenida en cuenta ésta para valorar la gravedad de la sanción que deba imputarse y para dar juego, en algunos casos, a la doctrina de la compensación de culpas.

Mayores dudas surgen cuando existe en la empresa sujetos que ejerce de forma delegada facultades directivas, ya que la peculiar posición que éstos ocupan asumiendo tareas y responsabilidades de dirección y organización de la empresa en el marco del aludido poder delegado, los dotan de capacidad para participar, de forma directa, en la toma de determinadas decisiones, incluidas decisiones en materia preventiva, convirtiéndoles en potenciales infractores de esta normativa y, consecuentemente, en responsables de las sanciones que de estos incumplimientos pudieran derivarse.

Si bien es cierto que quien ejerce poderes delegados y, en mayor medida, quien actúa en representación de otro, no asume el mismo deber jurídico que asume el empresario al no asumir la posición exacta de éste en el cumplimiento de los deberes y obligaciones que se le atribuyen como titular de la empresa, no se le puede imputar otra responsabilidad que no sea la responsabilidad civil y/o penal, quedando excluidos de la responsabilidad administrativa y del recargo de prestaciones configuradas ambas como responsabilidades personalísimas, sin perjuicio de la posible ruptura del vínculo jurídico, -sea o no éste laboral- que une a éste con el empresario y de la posible exigencia de responsabilidad económica que pudiera exigirse como compensación a

través de la facultad de repetición a que se refiere el artículo 1904 Código Civil y los artículos 145 y 146 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, en el caso en el que la Administración Pública fuera declarada responsable por actos de sus autoridades y personal a su servicio.

Tratamiento a parte merece el tema de la determinación del sujeto o sujetos responsables en los supuestos de concurrencia de varios empresarios a que hace referencia el artículo 24 LPRL y que ha sido recientemente objeto de desarrollo por el RD 171/2004, de 30 de enero³, que, si bien no resuelve los complejos problemas que de éstas situaciones se derivan, especialmente en los casos de contratas y subcontratas, si se han desarrollado algunos aspectos importantes en esta materia, optándose, entre otra cuestiones, por reforzar el deber de cooperación entre empresas en el supuesto de concurrencia de trabajadores de varias empresas en un mismo centro de trabajo a que hace referencia el apartado 1º del artículo 24 LPRL, deber que será de aplicación a todas las empresas concurrentes en un mismo centro exista o no relación jurídica entre ellas y que incluye el deber de informarse recíprocamente, de manera suficiente, (por escrito si se trata de una empresa que genere riesgos calificados como graves o muy graves) antes del inicio de las actividades así como cuando se produzca un cambio relevante en las actividades concurrentes o una situación de emergencia, información que deberá versar sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a trabajadores de las otras empresas concurrentes, y de los accidentes que se produzcan como consecuencia de los riesgos de las actividades concurrentes.

Esta información deberá ser tenida en cuenta en la evaluación de riesgos y en la planificación de la actividad preventiva, haciéndose un especial énfasis en los riesgos que siendo propios de cada empresa, surjan o puedan verse agravados como consecuencia de la concurrencia de actividades, debiendo cada empresario informar a sus trabajadores respectivos de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades en el mismo centro de trabajo.

Para garantizar un mejor cumplimiento de este deber de coordinación, los empresarios concurrentes deberán establecer los medios de coordinación que se estimen necesarios y pertinentes para la prevención de riesgos laborales e los términos previstos en el capítulo V del RD 171/2004, de 30 de enero, [art(s). 11 a 14], donde, entre otras cuestiones, se incluye una relación no exhaustiva de medios de coordinación desde los más simples como son el intercambio de información, reuniones conjuntas de los Comités de seguridad y salud a la designación de una o más personas encargadas de esta coordinación.

También se ha desarrollado en este Real Decreto las medidas que debe adoptar el empresario principal del centro de trabajo, al margen del deber de coordinación ya comentado, en relación con los otros empresarios concurrentes, cuando sus trabajadores desarrollen actividades en el centro de trabajo.

Así, éste deberá informar y dar instrucciones, en términos muy parecidos a los que antes aludíamos por lo que respecta a la forma y al momento en que dicha actividad debe desarrollarse, a los demás empresarios sobre los riesgos propios del centro de trabajo que puedan afectar a las actividades por ellos desarrolladas, sobre la prevención de estos riesgos y las medidas que deban aplicarse.

El empresario principal debe, a su vez, en los términos establecidos en el apartado 3º del artículo 24 LPRL, vigilar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales por parte de las empresas contratistas y subcontratistas de obras correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo.

³ BOE., de 31 de enero.

Se especifica en el artículo 10 del RD 171/2004, de 30 de enero, como se llevará a cabo dicha vigilancia, ya que el empresario principal deberá exigir, antes del inicio de la actividad en su centro de trabajo que acrediten por escrito que han realizado, para las obras y servicios contratados la evaluación de riesgos y la planificación de su actividad preventiva, así como que han cumplido sus obligaciones en materia de información y formación de los trabajadores que van a prestar servicio en el centro de trabajo.

Si a su vez la empresa contratista subcontrata con otra empresa la realización de parte de la obra o servicio, ésta deberá exigir esta información para su entrega al empresario principal quien teniendo conocimiento de este hecho deberá comprobar que entre la empresa contratista y subcontratista se han establecido los medios necesarios de coordinación.

Debe tenerse en cuenta que la exigencia de estas comprobaciones en cumplimiento de su deber de vigilancia, no exime al empresario principal de la responsabilidad solidaria atribuida en el artículo 42. 3 TRLISOS con los contratistas y subcontratistas durante el período de la contrata.

En el caso de las Administraciones Públicas la responsabilidad de éstas en materia de prevención de riesgos laborales son las mismas que en el caso de las empresas privadas con la salvedad de la imposición de sanciones pecuniarias, multas económicas, como consecuencia de responsabilidades administrativas en los supuestos de infracciones de este tipo⁴.

Tal y como se establece en el artículo 45.1 LPRL, en el ámbito de las relaciones del personal civil al servicio de las Administraciones Públicas, las infracciones serán objeto de responsabilidades a través de la imposición, por resolución de la autoridad competente, de la realización de las medidas correctoras de los correspondientes incumplimientos, conforme al procedimiento establecido en el RD 707/2002, de 19 de julio, que aprueba el Reglamento sobre el procedimiento administrativo especial de actuación de la inspección de Trabajo y Seguridad Social y para la imposición de medidas correctoras de incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Administración General del Estado⁵.

La Administración Pública está, así pues, sujeta al régimen de infracciones administrativas contenido en el TRLISOS, pero la imputación en caso de incumplimiento no se traduce en una sanción económica, sino en la aplicación de medidas correctoras, técnica ésta sancionadora sustitutiva y menos contundente que la multa económica.

Por lo que respecta a la responsabilidad por daños y perjuicios en el caso de la Administración Pública es posible el recurso a la vía de la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas, y en la que se aplica, con práctica unanimidad, la responsabilidad objetiva, a partir del principio contenido en el art. 106. 2 CE relativo al resarcimiento público de los daños sufridos por los particulares en cualquiera de sus bienes y derechos, salvo en los casos de fuerza mayor, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento de los servicios públicos, cuyo régimen jurídico se encuentra desarrollado en los artículos 139 y ss de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento

⁴ Sobre este tema vid, MOLTÓ GARCÍA, J.I., *Prevención de riesgos laborales en las Administraciones Públicas (La imputación de responsabilidades)*. Tecnos, Madrid, 2003.

⁵ Este RD ha sido modificado por el RD 464/2003, de 25 de abril, suprimiéndose un inciso de la disp. final 1ª, y modifica el art. 4 y la disp. adic 2ª. Siendo especialmente interesante la supresión del requisito contenido en el artículo 4 por lo que respecta al desarrollo de la actuación inspectora que tenía el Jefe de Inspección de comunicar su visita al jefe de la unidad administrativa con una antelación mínima de 24 horas.

Administrativo Común y en el RD 429/1993, de 26 de marzo, por que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de las Administraciones Públicas en materia de responsabilidad patrimonial⁶.

1.5 La responsabilidad penal.

La responsabilidad penal que compagina entre sus objetivos: la represión de ciertas conductas delictivas vinculadas a la seguridad y salud en el trabajo y, la voluntad de fomentar, a través de la vía coercitiva, es decir, bajo la amenaza de una pena, incluso, en algunos casos, privativa de libertad, la actividad preventiva, se encuentra regulada en el Código Penal.

Siendo de aplicación en todos aquellos supuestos en los que el incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales ha dado lugar a un accidente de trabajo del que se derivan lesiones tipos penales generales cuando se aprecian daños en la salud o integridad física de los trabajadores, o incluso, la muerte del trabajador, en cuyo caso son aplicables, los artículos 138 y 142 CP donde se castiga el homicidio doloso e imprudente; los artículos 147 a 150 CP que castigan las lesiones dolosas; el artículo 152 relativo a las lesiones imprudentes, o incluso, los artículos 617 y 621 CP donde se tipifican las falta de lesiones contra las personas, en sus modalidades dolosa e imprudente, existen en el CP preceptos que se refieren expresamente a la materia de la seguridad y salud en el trabajo, como sucede con los artículos 316, 317 y 318 insertos dentro del Título que el CP dedica a los delitos contra los derechos de los trabajadores y que se refieren de forma expresa a la seguridad de los trabajadores⁷.

En el artículo 316 CP se sanciona a: "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 multa de seis a doce meses".

Por su parte, el artículo 317 CP, especifica que: "cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave será castigado con la pena inferior en grado.", mientras que el artículo. 318 CP añade que: " cuando los hechos previstos en los artículos anteriores se atribuyan 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 hubieren adoptado medidas para ello".

A diferencia de lo que sucedió con el Código Penal anterior a la reforma del 1995, donde se incluía, tras la reforma del CP de 1983 -LO 8/1983, de 25 de junio-,

⁶ De conformidad con lo previsto en el art. 2 e) de la Ley 26/1998, de 13 de junio de la Jurisdicción contencioso-administrativa esta responsabilidad se tramita por esta vía cualquiera que sea la naturaleza de la actividad o la relación de la que se derive. Es necesario la reclamación administrativa previa, disponiendo la Administración correspondiente de 6 meses para resolver. El silencio se considera desestimatorio y una vez agotada esta vía se dispone de 2 meses con resolución expresa para acudir a la vía contencioso-administrativa y de 6 meses sin resolución expresa.

⁷ En algunos supuestos, aunque con carácter muy residual, podría incluso aplicarse ciertos tipos penales incluidos dentro del capítulo de los delitos contra la seguridad colectiva, artículos 341, 342, 345 y 348 a 350 CP, al poder acarrear efectos nocivos para la seguridad y salud de los trabajadores.

un tipo específico (art. 427 CP/1973) de lesiones para quienes con infracción grave de las Leyes o reglamentos de seguridad e higiene en el trabajo ocasionasen un “quebranto apreciable en la salud o en la integridad física de los trabajadores”, se ha optado por suprimir esta referencia expresa al delito de lesiones y se ha mantenido, en cambio, el delito de riesgo a que hacía referencia el artículo 348 bis a) CP/1973⁸ en el actual 316 CP.

El cambio más importante introducido en 1995 respecto al CP de 1973, fue, sin duda alguna, la inclusión de la «salud» dentro del objeto de protección del artículo 316 CP junto a la «vida» e «integridad física» ya presentes en el texto precedente⁹, aproximando, de esta manera, el contenido de este tipo penal al bien jurídico protegido en estos supuestos como es la seguridad de la vida, la integridad física y la salud en el trabajo que se hayan recogidos en la CE bajo el paraguas de la «seguridad e higiene en el trabajo»¹⁰

Centrándonos en el artículo 316 CP, nos encontramos ante un delito de peligro ya que se sanciona la puesta en peligro de la vida, salud o integridad física de los trabajadores, sin que sea necesario un resultado lesivo pero, ante un delito de peligro concreto ya que el peligro es un elemento integrante del tipo, lo que restringe considerablemente sus posibilidades de aplicación al exigirse que quede constancia de la situación de riesgo o peligro creadas mediante el incumplimiento de las normas preventivas, Pero no sólo nos encontramos ante un delito de peligro nos encontramos también ante un delito especial, por cuanto que requiere una cualidad específica en el sujeto activo como es la de estar legalmente obligado a proporcionar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas.

La consideración de este delito como delito de peligro permite sancionar más conductas que las que se derivarían de ser considerado delito de resultado, no en vano, es sancionable cualquier incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales cuando de este incumplimiento pueda derivarse un riesgo o peligro sancionable penalmente. Sin embargo, la exigencia de esta cualidad específica del sujeto al que se le puede imputar el delito, reduce considerablemente el ámbito subjetivo de este tipo penal, por cuanto que sólo podrá ser atribuido el mismo a quienes siendo titulares del deber de seguridad y salud en el trabajo, lo incumplan.

La restricción del ámbito de la responsabilidad penal por la vía del 316 CP a quienes son, en términos generales, garantes de seguridad, no implica que ésta se atribuya con carácter exclusivo sobre el empresario, principal sujeto obligado respecto a la seguridad y salud de sus trabajadores, ya que se extiende también esta

⁸ El artículo 348 bis a) integrado dentro de la sección 3a del capítulo II del Título V del CP dedicado, entre otros a los delitos de riesgo en general, aparecía bajo la rúbrica de delitos contra la seguridad en el trabajo castigándose con pena de arresto mayor o multa a «los que estando legalmente obligados no exijan o faciliten los medios o procuren las condiciones para que los trabajadores desempeñen una actividad con las medidas de seguridad e higiene exigible, con infracción grave de las normas reglamentarias y poniendo en peligro su vida o integridad física»

⁹ Con anterioridad a la reforma de 1995, un sector de la doctrina ya había planteado esta necesidad de integrar la protección de la salud dentro del art. 348 bis a) CP vigente entonces ante las dudas (no unánimes por parte de la doctrina y jurisprudencia) de quienes consideraban que el tenor literal de este artículo impedía equiparar salud a integridad física Vid, al respecto, entre otros: BAYLOS GRAU, A Y TERRADILLOS BASOCO, J., Derecho penal del Trabajo, 2a edición, Madrid, 1997, p. 118 y LASCURAÍN SÁNCHEZ, J.A.; La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo, Ed. Civitas, Madrid, 1994, p. 386 y ss.

¹⁰ DE VICENTE MARTÍNEZ, R. ; *Seguridad en el trabajo y Derecho Penal*. Ed. Bosch, Barcelona, 2001, p. 69 y ss.

responsabilidad a quienes ejercen alguna función delegada al respecto, no sólo de dirección, también de control o supervisión, como es el caso, entre otros, de los Delegados de prevención, trabajadores designados, responsables de los servicios de prevención.

Los Tribunales han optado por atribuir este tipo de responsabilidad a cualquiera persona que en la empresa disponga de un encargo relativo a seguridad y salud, incluyéndose, entre éstos: al director de fábrica, el jefe de seguridad, al encargado de formación, al propietario del lugar de trabajo, al encargado de la obra, al vigilante de seguridad, al delegado de prevención, al encargado de mantenimiento, al administrador legal, el arquitecto técnico y/o superior, el promotor de la obra, el contratista, el subcontratista, el encargado de personal e incluso el jefe de taller.

Así, recogiendo la doctrina mantenida por el TS desde 1974, en la STS de 12 de mayo de 1981 [RJ 1981, 2218], se establece que son responsables: «todas aquellas personas que desempeñan o ejerzan funciones de dirección o de mando en una empresa, y tanto sean aquellas superiores, intermedias o de mera ejecución y tanto las ejerzan reglamentariamente como de hecho» ya que: «están obligadas a cumplir y a hacer cumplir las normas y reglas destinadas al mantenimiento de la seguridad en el trabajo y a la prevención de eventos dañosos procedentes del mismo».

En ocasiones tal y como sucede en el caso de la STS 18 de enero de 1995 (RJ 1995,136), el TS vincula directamente el ejercicio de una actividad de mando con la tarea específica de velar por la seguridad de los trabajadores a través del cumplimiento de la normativa de en materia de seguridad y salud laboral: “Hay un principio fundamental en relación con la seguridad en el trabajo, plenamente arraigado en la conciencia de nuestra sociedad, cada vez más firme en los países civilizados, e inspirador de la legislación vigente en esta materia, en virtud del cual toda persona que ejerce un mando de cualquier clase en la organización de las tareas de unos trabajadores tiene como misión primordial el velar por el cumplimiento de las normas de seguridad anteponiéndolas a cualquier otra consideración. Una elemental escala de valores nos dice que la vida e integridad física de las personas se encuentra por encima de cualesquiera otros, singularmente por encima de los de contenido económico”.

Por lo que respecta a los elementos de la acción debe señalarse, en primer término, que se sanciona el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Nos encontramos, en este sentido, ante una norma penal en blanco¹¹ ya que remite a la infracción genérica de “las normas de prevención” en sentido amplio, que de conformidad con los artículos 1 y 2.2 LPRL, incluye la LPRL, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptible de producirlas en dicho ámbito.

Comprende, así pues, cualquier tipo de disposición legal aplicable de la que deriven obligaciones concretas, e incluso las normas jurídico técnicas cuando establecen obligaciones legales concretas y las guías técnicas cuando hayan adquirido valor normativo por remisión expresa de una norma imperativa¹².

En segundo lugar es necesario destacar que nos encontramos ante un delito de comisión por omisión ya que se sanciona a quienes estando legalmente obligados no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con

¹¹ Sobre la constitucionalidad de este tipo de normas y los requisitos exigidos por el TC para salvar su validez vid, STC 127/1990, de 5 de julio [RTC 1990, 127].

¹² Vid, al respecto art. 5.3 del RSP y art. 6.1 d) de la LPRL

las medidas de seguridad e higiene adecuadas, es decir la omisión de las medidas preventivas necesarias por quienes están obligados a facilitarlas.

Debe tenerse en cuenta, en tercera y última instancia que sólo será sancionable dicha omisión cuando de ésta se derive el hecho de haber puesto en peligro grave y concreto la vida, salud o integridad física de los trabajadores.

Así pues, aunque no es necesario la producción de daños efectivos, en principio, no cualquier omisión de las medidas preventivas por parte de quien está obligado a facilitarlas acarrearía la aplicación del artículo 316 CP, ya que es necesario, además que a través de dicha omisión se haya puesto en peligro grave y concreto la seguridad y salud de los trabajadores.

Tal y como he señalado anteriormente, la responsabilidad penal en los supuestos de incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, no se circunscribe a la aplicación de un tipo penal específico, al ser también aplicables los tipos generales antes citados cuando del incumplimiento de las normativa en materia de seguridad y salud se deriva un resultado, es decir, una lesiones, o incluso la muerte del trabajador accidentado generando importantes problemas de índole práctico por la concurrencia de dos o más tipos penales.

En estos supuestos, en un principio, se aplicaba la doctrina de la absorción a que hace referencia el artículo 8. 3 CP, cuando la lesión y/o el homicidio es uno de los resultados posibles, sin embargo, parece más acertado aplicar, tal y como se apunta por parte del TS, el concurso ideal de delitos a que hace referencia el artículo 77 CP.

Así tal y como señala el TS, entre otras en las SSTS 12 de noviembre de 1998 [RJ 1998, 1360] y 14 de julio de 1999 [RJ 1999, 1188]. “cuando como consecuencia de la infracción de normas de prevención de riesgos laborales, se produzca el resultado que se pretende evitar con ellas (la muerte o las lesiones del trabajador), el delito de resultado absorberá al de peligro (art. 8.3 CP) como una manifestación lógica de la progresión delictiva; mas cuando el resultado producido (la muerte de uno de los trabajadores) constituye solamente uno de los posibles resultados de la conducta omisiva del responsable de las medidas de seguridad, debe estimarse correcta la tesis asumida por dicho Tribunal de instancia al entender que ha existido un concurso ideal de delitos”. Concurso ideal de delitos, a través del cual se impone la pena del delito más grave en su mitad superior, salvo que sea más favorable penarlos por separado¹³.

El concurso ideal de delitos posibilita, de esta manera, que en aquellos supuestos en los que con una sola acción se hayan infringido dos o más preceptos legales se puedan aplicar todos los preceptos legales infringidos, aunque, como es obvio, en el momento de determinar la pena se opte por la pena más grave en su mitad superior, permitiendo que esta elevación de la pena comporte, en cierta medida, la integración del delito menos grave dentro de la pena finalmente imputada.

En el caso de la controvertida sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona de 2 de septiembre de 2003, en la que se absuelve a los acusados: el empresario y el arquitecto técnico, de la condena de 1 año impuesta a cada uno de ellos por parte del Juzgado de lo Penal núm. 1 de Mataró como autores de un delito de lesiones por imprudencia grave, tanto la acusación particular como el Ministerio Fiscal, en sus escritos de conclusiones, aplicaron el citado concurso de normas considerando que el delito de los artículos 316 y 317 CP se encontraban absorbidos por el delito del artículo 152.3 CP, lo que supone que, tanto el Juzgado de lo Penal como la Audiencia provincial sólo podrán pronunciarse respecto al delito de lesiones imprudentes que es el tipificado en el artículo 152.3 CP no sobre el de riesgo, aunque pueda tenerlos en cuenta, por lo que respecta al elemento de conducta imprudente.

¹³ Vid también, en este mismo sentido, SSTS de 26 de julio y 19 de octubre de 2000 [RJ 2000, 1355 y 1611]

Al no haberse alegado expresamente y de forma independiente los artículos 316 y 317 CP respecto del 152.3 CP al considerarse los primeros absorbidos en el segundo, se procedió por parte de la Audiencia provincial a la citada absolución, optando por establecer una prevalencia de la imprudencia del trabajador sobre la imprudencia de los acusados como elemento determinante del accidente de trabajo.

En última instancia debe tenerse en cuenta la incompatibilidad de la responsabilidad penal con la responsabilidad administrativa en aplicación del principio non bis in idem al ser ambas responsabilidades manifestaciones del poder o la facultad sancionadora del Estado, teniendo naturaleza pública y fines similares.

Así, tal y como se establece en el artículo 3 TRLISOS en los supuestos de concurrencia de un ilícito penal (incluyendo tanto las faltas como los delitos) y una infracción administrativa si se aprecia la existencia identidad de sujetos, hechos y fundamento, rige la incompatibilidad de sanciones, debiéndose primar el orden penal sobre el administrativo, por cuanto que la Administración cuando aprecie esta situación pasará el tanto de culpa al orden judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento administrativo sancionador hasta que la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o hasta que el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.

En aquellos casos en lo que la sanción administrativa es imputada a una persona jurídica mientras que la sanción penal recae necesariamente sobre una persona física es posible defender la compatibilidad de ambas sanciones, ya que al recaer una responsabilidad, la administrativa, sobre la persona jurídica, y la otra, la penal, sobre la persona física que dirige la sociedad o empresa, no se da la identidad de sujeto exigida para la aplicación del principio non bis in idem¹⁴.

Debe tenerse en cuenta que la comunicación que la administración efectúe de los hechos al orden judicial competente o al Ministerio Fiscal no afectará, tal y como se establece en el artículo 5.2 RD 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones del Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, al inmediato cumplimiento de la paralización de trabajos en los supuestos de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores (art. 44 LPRL), ni a la eficacia de los requerimientos formulados en el marco de la actividad inspectora, cuyo incumplimiento deberá ser comunicado al Juzgado competente, por si fuese constitutivo de ilícito penal.

En el caso de no haberse estimado la existencia de ilícito penal o haberse dictado resolución de otro tipo poniendo fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

No opera, por su parte, la incompatibilidad entre la responsabilidad penal y la civil y el recargo de prestaciones, ni tampoco, en su caso, respecto a la posible responsabilidad disciplinaria –sanción laboral- que pudiera imputarse a un trabajador sobre el que recae responsabilidad penal aun cuando ambas responsabilidades se substancien sobre los mismos hechos.

En el caso de la responsabilidad civil debe tenerse en cuenta que si ésta deriva de un delito o una falta el artículo 109. 2 CP permite que el perjudicado opte por exigir

¹⁴ Vid, al respecto, entre otros, DEL REY GUANTER, S.; *Potestad sancionadora de la Administración y jurisdiccional penal en el orden social*, MTySS,1990 p 377; GONZÁLEZ ORTEGA, S.; y APARICIO TOVAR, J.; *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos laborales*, Trota, 1996, p. 272. En sentido contrario, en cambio, MONTOYA MELGAR, A.; y PIZÁ GRANADOS, J.; *Curso de Seguridad y salud en el trabajo*, Mc Graw Hill, Madrid, 1996, p. 299. GARCÍA SALAS, A. I.; *El mando intermedio en la prevención de riesgos laborales*, La Ley, Madrid, 2000, p. 54.

ésta dentro del proceso penal, o bien, por exigir la responsabilidad civil, es decir, la reparación de daños y perjuicios ante la jurisdicción civil.

La Fiscalía General del Estado consciente de la escasa aplicación práctica del artículo 316 y ss CP y del hecho de que las faltas en esta materia sólo resultan perseguibles a instancia del perjudicado lo que hace que la vía penal aparezca como poco utilizada a pesar del incremento constante de la siniestralidad laboral, aprobó una instrucción (Instrucción núm. 1/2001, de 9 de mayo de 2001) en la que se solicitaba que, entre otras cuestiones, se remitiera al Ministerio Fiscal las actuaciones de la Inspección de Trabajo donde se hubiera propuesto alguna sanción por infracción muy grave (art. 13 TRLISOS), así como las copias de todas las denuncias relativas a estos hechos.

Se pretende igualmente garantizar la asistencia del Ministerio Fiscal a los juicios de faltas en aplicación del artículo 621 CP, por si los hechos pudieran ser constitutivos de delito y la solicitud de incoación de diligencias previas cuando medie resultado de muerte o lesiones graves por si pudiera haberse cometido además el delito de peligro del art. 317 CP, al ser un indicio de la existencia de un riesgo, que en ocasiones puede ser constitutivo de un delito autónomo.

Por lo que respecta a cuestiones organizativas, en esta instrucción se solicita la creación de un fiscal especializado en esta materia en aquellas Fiscalías que por su volumen de trabajo lo aconsejen. Fiscalía que deberá encargarse de la coordinación con la Inspección de Trabajo y la Administración laboral competente, e instar la obligatoriedad de que todos los autos de archivo relativos a accidentes de trabajo sean previamente visados por el fiscal especializado.

1.6 La responsabilidad administrativa.

Al igual que sucede con la responsabilidad penal, la responsabilidad administrativa opera ajena a la necesaria producción de un daño sancionable, ya que, en ocasiones, la conducta tipificada y sancionable administrativamente consiste en un simple incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales sin otro resultado, como el que veíamos al abordar la responsabilidad penal, la puesta en peligro del bien jurídico protegido.

Esta responsabilidad tiene una clara finalidad sancionadora y represiva y consiste, por norma general, en la imposición de una sanción económica, una multa, aunque a veces puede acarrear la imposición de otro tipo de sanciones como la suspensión de actividades, el cierre del centro de trabajo y/o la paralización de trabajos.

Es clara la naturaleza pública de este tipo de responsabilidad, por cuanto que se desenvuelve en el contexto de la relación entre los particulares y los poderes públicos y es exigible por parte de la Administración pública en caso de infracción por parte de un sujeto privado o que actúa en el ámbito privado¹⁵.

La participación en este tipo de responsabilidad de órganos públicos, desempeñando una actuación preeminente la Inspección de Trabajo y la necesidad del levantamiento de un acta de infracción por parte de ésta y la tramitación del correspondiente expediente sancionador son muestras claras de la naturaleza pública de este tipo de responsabilidad.

La aprobación de la LPRL supuso en un primer momento la incorporación en este texto normativo de un régimen específico en esta materia (arts 42 a 54). Régimen separado, en parte, del régimen general de sanciones administrativas contenido en la Ley de infracciones y sanciones del orden social entonces vigente, LISOS/1988,

¹⁵ GARCÍA MURCIA, J.; *Responsabilidades y sanciones en materia de Seguridad y salud en el trabajo*. Aranzadi Editorial, Pamplona, 1998, p. 19.

situación ésta que ya se produjo en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene de 1971 donde se dedicaba el Título III a las responsabilidades y sanciones (arts.152 a 161), la aprobación a través del RD legislativo 5/2000, del Texto Refundido de la LISOS (TRLISOS), comportó la derogación, a través de la Disp. derogatoria única de esta norma, de los apartados 2º, 4º y 5º del artículo 42 y de los artículos 45 a 52, excepto los párrafos tercero y cuarto del apartado 1º del artículo 45, incorporando, de nuevo, estos preceptos dentro del cuerpo normativo del TRLISOS.

De conformidad con lo previsto en el artículo 5.2 TRLISOS en la redacción dada a este artículo por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales¹⁶, son infracciones laborales en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los diferentes sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud laboral.

Se consideran sujetos responsables los empresarios en la relación de trabajo, las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias, los promotores, los propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia, 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 y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.

Como puede observarse la responsabilidad administrativa se extiende, desde el punto de vista subjetivo, de forma expresa, más allá del empresario como principal garante de seguridad, siendo igualmente atribuible este tipo de responsabilidad a otros sujetos o entidades sobre los que recae este deber de seguridad o el ejercicio de acciones claves para su ejercicio.

Quedan excluidos de este tipo de responsabilidad los trabajadores por cuenta ajena al ser considerados los incumplimientos de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales como incumplimientos laborales a los efectos previstos en el artículo 58. 1 del TRET, es decir, a efectos de ser sancionados disciplinariamente por parte de la empresa.

Por lo que respecta al tipo de incumplimiento del que se puede derivar la responsabilidad administrativa, el artículo 5. 2 TRLISOS se refiere, tanto a las leyes y reglamentos como a las cláusulas normativas de los Convenios colectivos en esta materia, las dudas surgen o pueden surgir respecto de las normas jurídico-técnicas, en concreto, sobre si la referencia que este artículo 5.2 TRLISOS hace a las normas reglamentarias permite o no incluir este tipo de normas.

La LISOS de 1988 incluía dentro de las normas específicas en materia de seguridad e higiene y salud laborales una referencia expresa, en el artículo 41 a las normas jurídico-técnicas considerando que: "la infracción de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo, pero que no tuviesen la calificación directa de normativa laboral, reglamentaria o paccionada en materia de seguridad y salud laborales, serán consideradas como trasgresión a esta normativa a los efectos de declaración de los derechos de los trabajadores en materia de accidentes de trabajo, enfermedad profesional y seguridad social", referencia no recogida en el TRLISOS.

La carencia de este tipo de disposiciones técnicas de naturaleza jurídica de norma no debería, sin embargo, ser un obstáculo para la imposición de la correspondiente sanción administrativa cuando se incumple este tipo de normas ya que pueden repercutir en las condiciones de trabajo y constituyen un tipo de normas que deben ser tenidas en cuenta por quienes están implicados en la seguridad y salud laboral ya que forman parte del conjunto de normas cuyo cumplimiento será controlado y vigilado por la Inspección de Trabajo, no en vano, el artículo 9.1 a) LPRL atribuye a esta institución

¹⁶ BOE, de 13 de diciembre.

la función de vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales, así como de las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo en materia de prevención, aunque no tuvieran la calificación directa de normativa laboral. Siendo igualmente facultad de la Inspección de Trabajo, proponer a la autoridad laboral la imposición de la sanción correspondiente, cuando comprobase una infracción a la normativa sobre prevención de riesgos laborales¹⁷.

A pesar de que no se exige la culpabilidad del sujeto infractor para que puedan sancionarse administrativamente los incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, si tiene ésta enorme incidencia a efectos de la graduación de la infracción y de la correspondiente sanción imputable.

El TRLISOS califica las infracciones que pueden cometerse y que son sancionables administrativamente en leves, graves y muy graves, dependiendo, tal y como se establece en el artículo 1.3 de esta norma, de la naturaleza del deber infringido y de la entidad del derecho afectado.

Aunque es cierto que existe, en algunos casos, enormes dificultades para discernir el alcance de esta distinción, no en vano, la línea de separación entre unas y otras son en muchos casos vagas o inestables, pues buen número de tipos se construyen a partir de una misma acción u omisión, que se adscribe en una u otra clase de infracción en función de que concurren determinadas circunstancias¹⁸, tal y como sucede, entre otros, en el caso de adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquellos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, situación ésta, en principio, calificada como infracción grave (art. 12.7 TRLISOS) salvo cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, ya que entonces pasa a ser calificada como infracción muy grave (art. 13.4 TRLISOS).

La opción por esta graduación de las infracciones y también de las sanciones supone una plasmación efectiva del principio de proporcionalidad a que hace referencia el artículo 131 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, en el marco de los principios de la potestad sancionadora de las Administraciones Públicas.

Debe tenerse en cuenta que el régimen de infracciones tipificadas en los artículos 11, 12 y 13 TRLISOS han sido objeto de modificación por parte de la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, optándose en algunos casos, por adecuar el redactado de algunas infracciones a las previsiones de esta reforma de la LPRL, mientras que en otros, se ha optado por incorporar nuevas infracciones.

En general se consideran infracciones leves, de conformidad con el artículo 11 TRLISOS, dos tipos de acciones y omisiones, de un lado, aquellas que no entrañan trascendencia directa o inmediata para la integridad física o salud de los trabajadores,

¹⁷ En sentido contrario se manifiestan, entre otros, SALA FRANCO Y ARNAU NAVARRO, T.; Comentarios a la Ley de prevención de riesgos laborales, Ed. Tirant lo Blanch, Valencia, 1996, p. 203 y ss, quienes, por lo que respecta a los convenios colectivos consideran que las infracciones administrativas afectan únicamente a los incumplimientos de los convenios colectivos estatutarios de eficacia general al ser éstos los que posee eficacia jurídica normativa, no siendo aplicables en el caso de los convenios colectivos extraestatutarios de eficacia limitada.

¹⁸ FERNÁNDEZ MARQUEZ, O., Algunas notas sobre la tipificación de las infracciones en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, Actualidad laboral, 1997, p. 549.

es decir infracciones leves de actividades peligrosas¹⁹, y de otro, una serie de deberes formales y/o documentales siempre que éstos no entrañen graves consecuencias²⁰.

Por su parte se consideran infracciones graves, según lo dispuesto en el artículo 12 TRLISOS, donde, desde el punto de vista cuantitativo, se incluyen un mayor número de infracciones (26 tras la reforma de diciembre de 2003) no sólo el incumplimiento de deberes esenciales u obligaciones básicas en esta materia como son, entre otros, el hecho de no integrar la prevención en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención (art. 12. 1 a) TRLISOS), o no llevar a cabo la evaluación de riesgos, incluyendo actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores (art. 1 b) TRLISOS), o no realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores (art. 12.2 TRLISOS), o incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que se derive como necesaria de la evaluación de riesgos o no realizar su seguimiento (art. 12.6 TRLISOS), también se incluyen una serie de incumplimientos de obligaciones formales y o documentales que merecen una mayor consideración que los recogidos en el artículo 11 TRLISOS como, por ejemplo, no registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos, investigaciones, informes (art. 12. 4TRLISOS), o no comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia (art. 12. 5 TRLISOS), e incluso el incumplimiento de obligaciones en materia formativa y de información, consulta y participación de los trabajadores (arts. 12.11 y 12 TRLISOS).

En cambio, se consideran infracciones muy graves (art. 13 TRLISOS) algunas conductas tipificadas como infracciones graves cuando concurre alguna circunstancia de agravación así como los incumplimientos de deberes que comportan una cierta trascendencia, no sólo por el tipo y alcance de la correspondiente obligación, también por el número y, muy especialmente por la clase de trabajadores afectados (trabajadoras durante los períodos de maternidad y lactancia, menores).

Debe tenerse en cuenta que dentro del artículo dedicado a las infracciones muy graves se incluye la definición de una infracción que, a modo de cajón de sastre permite integrar cualesquiera otra infracción no englobada en ninguna de las otras infracciones tipificadas, al considerarse también como infracción muy grave, tal y como se recoge en el artículo 13.10 TRLISOS, el hecho de no adoptar cualesquiera otra medida preventiva aplicable a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Así pues, la inmediatez y gravedad de un determinado riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores puede determinar la imposición de una sanción por infracción muy grave aunque esta situación no derive expresamente de alguno de los incumplimientos ya tipificados como infracciones graves en el artículo 13 TRLISOS, si tiene causa directa o mediata en la no adopción de alguna medida preventiva.

Tal y como he apuntado ya anteriormente la sanción administrativa consiste normalmente en la imposición de una multa económica, graduándose el importe de la misma dentro de cada uno de los tres tipos de infracciones en tres grados: mínimo, medio y máximo²¹, existiendo unos criterios específicos de graduación de las sanciones

¹⁹ Expresión esta utilizada por SEMPERE NAVARRO, A.V., GARCÍA BLASCO, J., GONZÁLEZ LABRADA, M., y CARDENAL CARRO, M., Derecho de la seguridad e higiene en el trabajo, Ed. Civitas, Madrid,, 1996, pp. 313-314.

²⁰ GARCÍA MURCIA, J., Responsabilidades y sanciones... ob cit., p.73.

²¹ Las cuantías de las sanciones fueron objeto de un incremento considerable respecto al régimen común de sanciones establecido en los supuestos de infracciones en materia de

en los supuestos de sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales²².

Así, tal y como se establece en el artículo 39.3 TRLISOS, los criterios para la graduación de este tipo de sanciones son los siguientes, a saber: a) la peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa, b) el carácter permanente o transitorio de los riesgos, c) la gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse, d) el número de trabajadores afectados e) las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste, f) el incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos de la inspección de Trabajo, 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, y h) la conducta general seguida por el empresario en orden a la observancia de las normas en materia de seguridad social. Estos criterios no pueden ser utilizados para agravar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del ilícito administrativo, ya que sirven fundamentalmente para modular la sanción, al haber sido tenidos ya en cuenta en ese momento pero, nada impide que sean usados también para agravar o atenuar la conducta cuando no forman parte de los elementos que describen la infracción²³.

Siendo la sanción o multa económica la sanción más frecuente que puede imponerse en estos supuestos no es la única, ya que la comisión de una infracción en esta materia puede dar lugar a la imposición de sanciones diversas como son la suspensión temporal o el cierre definitivo del centro de trabajo a que hace referencia el

relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, en materia de emigración, movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, y en el caso de infracciones por obstrucción, al multiplicarse por 5 la práctica totalidad de las mismas. La Resolución de 16 de octubre de 2001, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, convirtió en euros las cantidades de las sanciones expresadas en pesetas en el art. 40 TRLISOS. Así, la sanción por infracciones leves oscila entre 30,05 € y 1.502,53 € [de 30,05 a 300,01 en su grado mínimo; de 300,52 a 601,01 en su grado medio y de 601,02 a 1.502, 53 en su grado máximo]. En el supuesto de infracciones graves la multa o sanción económica oscila entre 1.502,54 € y 30.050,61 € [de 1.502,54 a 6.010,12 en su grado mínimo, de 6.010,13 a 15.025, 30 en su grado medio y de 15.025, 31 a 30.050,61 en su grado máximo]. Finalmente en los supuestos de infracciones muy graves la sanción económica se sitúa entre 300.050, 62 € y 601.012,10 € [de 300.050, 62 a 120.202,42 en su grado mínimo, de 120.202,43 a 300.506,05 en su grado máximo y de 300.506,06 a 601.012,10 en su grado máximo]

²² El art. 24.1 del RD 396/1996, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre la imposición de sanciones por infracciones en el Orden Social y para la extensión de actas de liquidación de cuotas de la Seguridad Social, derogado 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 del Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, establecía, de forma expresa, que calificadas las infracciones como leves, graves o muy graves, la graduación de la sanción se debía efectuar en atención a las circunstancias atenuantes o agravantes de la conducta infractora.

²³ Por su parte, las dudas que pueden surgir en los supuestos en los que el incumplimiento de las normas en materia de prevención afecta a una pluralidad de sujetos afectados, respecto a la posibilidad o no de imponer tantas sanciones como sujetos afectados quedó, en principio, resuelta en el artículo 24. 5 RD 396/1996, de 1 de marzo, por el que se aprobaba el Reglamento sobre la imposición de sanciones por infracciones en el orden social, derogado, tal y como ya he apuntado, por el RD 928/1998, de 14 de mayo, al establecerse que en estos supuestos, es decir, cuando la infracción estimada por la actuación inspectora afectase a varios trabajadores no procederá la multiplicación de la propuesta de sanción por el número de trabajadores afectados, salvo que en la tipificación de la infracción se establezca lo contrario en cuyo caso el número de trabajadores afectados no será valorado como circunstancia agravante.

artículo 53 LPRL o la fijación de limitaciones a la facultad de contratar con la Administración recogida en el artículo 54 LPRL.

Estamos ante medidas de carácter accesorio a la sanción de naturaleza pecuniaria que pueden imponerse en el caso de la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado o el cierre del centro de trabajo según la gravedad de las circunstancias por parte del Gobierno o en su caso de los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas, cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad.

Así pues, con un alcance parecido al previsto en el artículo 44 LPRL referido a la paralización temporal de la actividad laboral como una medida cautelar que puede arbitrarse cuando, a juicio del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, la inobservancia de la normativa implique un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, que no es otro que el de evitar un posible daño y adoptar las medidas preventivas necesarias para evitarlo, pero, con un significado diferente, ya que mientras que el supuesto del artículo 44 LPRL, el artículo 53 hace referencia a la suspensión de las actividades laborales como sanción.

Esta suspensión de actividades o cierre del centro se configura como una sanción especial frente a la sanción común, la multa y, en cierta medida, aparece desvinculada de ésta, ya que no necesariamente, aunque si de forma previsible, es subsidiaria de ésta. En cualquier caso, tal y como consta en el propio artículo 53 LPRL, la adopción de una medida como esta no afecta al pago del salario y las indemnizaciones que procedan y de las medidas que puedan arbitrarse para su garantía.

Por su parte el establecimiento de limitaciones a la facultad de contratar con la Administración queda circunscrito a los supuestos de comisión de delitos o infracciones administrativas muy graves y que sean firmes en materia de seguridad y salud en el trabajo, rigiéndose por lo dispuesto, en la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas²⁴.

La imposición de la correspondiente sanción por infracciones en esta materia esta sujeta a la tramitación previa de un expediente sancionador a propuesta de la Inspección de Trabajo, sujeto a los principios de tramitación establecidos en el artículo 52 TRLISOS y de conformidad con el procedimiento administrativo especial establecido en 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 del Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

El procedimiento se iniciará siempre de oficio, por medio del acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de las actuaciones practicadas por ésta de oficio, por propia iniciativa o mediante denuncia, o a instancia de persona interesada.

El acta será notificada al sujeto o los sujetos responsables quienes disponen de un plazo de quince días para formular alegaciones. Transcurrido este plazo y previas diligencias necesarias, si se formulan alegaciones, se dará una nueva audiencia al interesado en un plazo de ocho días cuando de las actuaciones practicadas se desprenda la existencia de hechos distintos a los incorporados en el acta.

²⁴ En este sentido, la remisión que el art. 53 LPRL hace a la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, debe entenderse referido al RD-Legislativo 2/2000, de 16 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas que deroga de forma expresa la Ley 13/1995, de 18 de mayo, en su art. 20 d) alude de forma expresa, dentro de las prohibiciones de contratación con la Administración, a los supuestos en los que se haya sancionado de forma firme por la comisión de una infracción muy grave en materia de seguridad y salud laboral.

Finalmente a la vista de lo actuado se dictará por el órgano competente la resolución correspondiente²⁵.

El plazo de prescripción de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales varía en función del tipo de infracción, por cuanto que en el caso de las infracciones leves éstas prescriben al año, las graves a los tres años y las muy graves a los 5 años, en todos los casos, nos encontramos ante un plazo cuyo cómputo se efectúa desde la fecha de la infracción, siendo aplicable a estos plazos cualquier causa de interrupción admisible en Derecho así como las causas específicas de interrupción de la prescripción contenidas en el artículo 7.2 RD 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones del Orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

Por su parte las sanciones impuestas prescriben a los cinco años a contar desde el día siguiente a aquel en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción, entendiéndose por firmeza no el agotamiento de cualquier vía de recurso, sea este administrativo o contencioso, sino que debe ser entendida como firmeza de la vía administrativa o lo que es lo mismo, la notificación de la resolución por la que se impone la sanción.

Debe tenerse en cuenta, en cualquier caso, que la caducidad declarada del expediente sancionador no impide, en modo alguno, el inicio de uno nuevo aún existiendo identidad de sujetos, hechos y fundamento cuando la infracción denunciada no haya prescrito y mediante la práctica de una nueva acta de infracción. El régimen de incompatibilidad de la sanción administrativa y la responsabilidad penal por aplicación del principio de non bis in idem ha sido ya abordado al analizar esta última responsabilidad, al que me remito. Sin embargo, al contrario de lo que sucede entre estos dos tipos de responsabilidades, tal y como expresamente se establece en el artículo 42.3 LPRL, rige la compatibilidad de la responsabilidad administrativa frente a las restantes responsabilidades, es decir en relación con la indemnización de daños y perjuicios y con el recargo de prestaciones.

1.7 La responsabilidad civil.

Por su parte, la responsabilidad civil cuya finalidad es el resarcimiento patrimonial de los daños y perjuicios ocasionados como consecuencia del sufrimiento de un siniestro laboral derivado de un incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, aunque aparece citada en el artículo 42 LPRL junto a las otras responsabilidades derivadas de este supuesto, se rige por las normas fijadas en el Código Civil.

Uno de los principales y mayores problemas planteados en torno a este tipo de responsabilidad, se refiere al orden jurisdiccional competente, ya que a pesar del reconocimiento que tanto el artículo 4. 2 d) como el artículo 19, ambos del TRET,

²⁵ Debe tenerse en cuenta que la competencia sancionadora está atribuida por lo que respecta al ámbito de la Administración General del Estado, en función del importe de la sanción ya que hasta 30.050,61 € corresponde a la autoridad laboral competente a nivel provincial, hasta 90.151,82 € al Director General de Trabajo, hasta 300.506,06 € al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y finalmente al Consejo de Ministros, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales hasta el importe máximo de 601.012,10 €. En el caso de existencia de una pluralidad de infracciones recogidas en un mismo expediente sancionador, tal y como se establece en el art. 48.7 TRLISOS, el órgano competente para sancionar la totalidad de las infracciones será el que lo sea para imponer la sanción de mayor cuantía. Obviamente la atribución de estas competencias no afecta al ejercicio de la potestad sancionadora que pueda corresponder a otras Administraciones en virtud de las competencias que tengan éstas atribuidas.

efectúan respecto al derecho a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene que se concreta en el derecho que el trabajador tiene a una protección eficaz en esta materia, derechos que se insertan en el marco de la relación de trabajo y que por aplicación de los artículos 1 y 2 a) TRLPL, donde se atribuye a los órganos jurisdiccionales sociales el conocimiento de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, en especial, entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo, son competencia del orden social, el orden civil ha reconocido en numerosos pronunciamientos su competencia para conocer estos supuestos de responsabilidad civil al amparo del carácter extensivo que tiene este orden respecto de aquellas materias que no estén atribuidas a otro orden jurisdiccional, carácter reconocido en el artículo 9.2 de la LO 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, y de la existencia de un deber general de no causar daño a terceros.

Debe tenerse en cuenta que la Sala Especial de Conflictos de Competencia del TS se ha pronunciado al respecto en diversos autos, entre otros, de 23 de diciembre de 1993 [RJ 1993, 10131], de 4 de abril de 1994 [RJ 1994, 3196] y 10 de junio de 1996 [RJ 1996, 9676], y más recientemente, de 23 de octubre de 2001 [RJ 2001, 1184], de 20 y 21 de diciembre de 2002 [RJ 2002, 311, 2015] reconociendo, de forma expresa, la competencia del orden social sobre esta materia, no en vano, tal y como se señala en el auto de 4 de abril de 1994 [RJ 1994, 3196], “debe entenderse que el daño causado en un accidente de trabajo, cuando concurre omisión, por parte del empresario de las medidas de seguridad legalmente establecidas, se deriva de un incumplimiento de las obligaciones que constituyen contenido esencial del contrato de trabajo”.

Así pues, constituyendo una obligación del empresario adoptar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, bajo el deber de protección que le corresponde amparado en el artículo 40.2 CE y teniendo el trabajador, tal y como apuntaba anteriormente, derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, no cabe duda alguna para esta Sala que: “Las prescripciones de estas normas forman parte esencial del contenido del contrato de trabajo (...) de tal manera que su incumplimiento se encuadra en los artículos 1.101 y siguientes del Código Civil, lo que impone entender que esta reclamación –daños y perjuicios derivados de un accidente de trabajo- esta comprendida dentro de la rama social del Derecho y de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 9.5 LOPJ y 1 y 2a) LPL, la competencia para su conocimiento se debe atribuir al Juzgado de lo Social”.

A pesar de este reconocimiento expreso en favor del orden social para el conocimiento de estas cuestiones, la Sala Primera del TS con transgresión de la doctrina establecida en estos autos de la Sala Especial de Conflictos de Competencia²⁶, no duda, en numerosas ocasiones, en atribuirse la competencia de estas reclamaciones²⁷, dando lugar a la aparición de notables problemas de índole práctico más allá del planteamiento de la oportuna excepción de incompetencia de jurisdicción y de la existencia de algunas reglas diferentes de índole procesal como el hecho de no ser necesaria la asistencia letrada en el orden social y por tanto la cita de fundamentos de derecho en los que se sustancia la acción y la pretensión, mientras que si se

²⁶ Ante esta transgresión que la Sala Primera del TS hace de la doctrina sostenida por la Sala Especial de Conflictos de Competencia, YZQUIERDO TOLSADA, M., que no duda en calificarla de «violenta» llega incluso a plantearse la necesidad de mantener la existencia de esta Sala Especial. YZQUIERDO TOLSADA, M “Responsabilidad civil por accidentes de trabajo” en AA.VV Tratado de Responsabilidad Civil, REGLERO CAMPOS, L.F., Aranzadi, Pamplona, 2 edición, 2003, p. 1500.

²⁷ Existen también pronunciamientos -los menos- de esta misma Sala en los que se ha rechazado la competencia en esta materia, vid, entre otros, SSTSS de 20 de marzo y 24 de octubre de 1998 [RJ 1998, 1708 y 8236], 11 de febrero y 6 de mayo de 2000 [RJ 2000, 673 y 3104]

requieren ambas cuestiones ante la jurisdicción civil, ya que cada uno de los órdenes mantienen criterios dispares sobre cuestiones esenciales.

Así, por ejemplo, mientras que la Sala civil ha optado por la responsabilidad cuasi objetiva, la Sala social sólo aplica este tipo de responsabilidad en relación con las prestaciones de la Seguridad Social, manteniendo la teoría de la culpa en los demás supuestos, existiendo igualmente, diferencias considerables en la fijación del quantum indemnizatorio.

El argumento o criterio utilizado con mayor fuerza por parte del orden jurisdiccional civil para atribuirse la competencia para conocer este tipo de responsabilidad por accidente de trabajo, es el relativo a la naturaleza extracontractual de esta responsabilidad, al considerar que el fundamento de esta responsabilidad es el deber de no causar daños a terceros recogido en el artículo 1.902 del Código Civil, así, tal y como se establece, entre otras, en la STS de 10 de abril de 1999 [RJ 1999, 693]: “la acción ejercitada es puramente civil y al margen del contrato de trabajo que no fue incumplido por la empresa”, optándose por situar el incumplimiento dentro de los «quehaceres laborales», lo cual excede de la específica órbita del contrato de trabajo.

Debe rechazarse, en cualquier caso, el argumento basado en el hecho de que la referencia que el LPRL hace a la responsabilidad civil debe ser entendido al orden jurisdiccional civil, lo que supone atribuir carácter extracontractual a este tipo de responsabilidad, al no existir correspondencia alguna entre el orden jurisdiccional y la causa o acción ejercitable.

En ocasiones, la Sala civil del TS reconoce su competencia en esta materia a partir de la doctrina de la yuxtaposición de responsabilidades (contractual y extracontractual) e incluso de la unidad de culpa civil, doctrina a partir de la cual la existencia de la responsabilidad contractual no excluye la extracontractual, relegando la existencia de un contrato de trabajo a un segundo plano al permitir que, a pesar de éste, y por tanto del reconocimiento de la responsabilidad contractual opere la responsabilidad extracontractual, permitiéndose, de esta manera, el ejercicio de acciones alternativas y subsidiarias, tal y como se establece, entre otras, en las SSTS de 6 de octubre de 1992 [RJ 1992, 7529], 13 de febrero de 1993 [RJ 1993, 771], 5 de julio, 27 de septiembre y 29 de noviembre de 1994 [RJ 1994, 5602, 7307 y 9165], 15 de junio de 1996 [RJ 1996, 4774], 19 de mayo de 1997 [RJ 1997, 3885] y 15 de julio de 2002 [RJ 5911] se aplica esta unidad de culpa en los supuestos de concurrencia de acciones de resarcimiento originadas en el contrato y a la vez en un acto ilícito extracontractual, de modo que el perjudicado puede optar entre una u otra acción cuando el hecho causante del daño sea al mismo tiempo incumplimiento de una obligación contractual y violación del deber general de no causar daño a otro.

A partir de este planteamiento, la Sala civil del TS parece optar, entre otras, en las SSTS de 6 de abril y 26 de mayo de 2000 [RJ 2000, 904 y 903], por tratar de fijar un criterio que, a priori debe otorgar mayores garantías jurídicas, como es el de considerar que lo que determina el orden jurisdiccional competente es el tipo de infracción cometida de tal manera que si se reclama por infracción de la normativa específica de seguridad y salud laboral el orden competente sea el social, mientras que si la reclamación se asienta en el más ilícito civil de no dañar a terceros el orden competente sería el orden civil, pero el efecto parece ser el contrario, por cuanto que, tal y como se establece en la STSJ de Murcia de 22 de enero de 2001 [AS 2001, 306]: “La admisión de un criterio de reparto competencial para conocer de según qué tipo de responsabilidad (la específica derivada de la legislación sobre accidentes de trabajo, que atenderían los tribunales laborales, y la civil derivable de culpa reprochable al empresario en la producción del daño, que recaería en la jurisdicción ordinaria) supondría someter al trabajador a un enojoso peregrinaje de jurisdicciones para conseguir la íntegra reparación del daño sufrido. De otro lado, la asunción de competencia para conocer de este tipo de litigios que todavía vienen haciendo por

separado los órganos de las respectivas jurisdicciones civil y laboral resulta enormemente pernicioso para los justiciables y es abiertamente irreconciliable con el principio de la seguridad jurídica como uno de los fines perseguidos por el Derecho”.

Parece, sin duda alguna, más acertado el criterio mantenido por la Sala Especial de Conflictos y por el orden jurisdiccional social basado en la naturaleza contractual de la responsabilidad civil por accidente de trabajo, atribuyendo la competencia a este orden con independencia incluso de cómo se haya calificado la responsabilidad, al resultar irrelevante dicha cuestión, ya que es posible considerar que el orden social de la jurisdicción es competente para conocer de cualesquiera daños causados al trabajador por conductas de su empresario, cuando éste actúe como tal empleador²⁸.

En cualquier caso, debe tenerse en cuenta que para poder atribuir la responsabilidad civil es necesario la concurrencia de tres elementos: es obligatoria, en primera instancia, la existencia de un daño que resarcir, es indispensable, en segundo término, la existencia, en mayor o menor medida, de la concurrencia de culpa y, es imprescindible, en tercer y último lugar, la existencia de un nexo o relación de causalidad entre la acción u omisión y el daño causado.

Para poder instar la responsabilidad patrimonial, es necesario en primera instancia que exista un daño que deba ser objeto de resarcimiento, siendo éste uno de los elementos esenciales sobre los que pivota la responsabilidad civil, es el elemento imprescindible para que se ponga en marcha el mecanismo de la responsabilidad civil, de la reparación, tanto de la vía contractual como contractual, es la pieza clave del sistema²⁹.

Entendiendo por daño un perjuicio e integrando dentro de la noción de daño tanto los daños patrimoniales (lucro cesante y daño emergente) como los daños extrapatrimoniales (incluido el daño moral).

Es a su vez necesario, en segunda instancia, la existencia de culpa (negligencia) para poder atribuir la responsabilidad al empresario en el supuesto de un accidente de trabajo convirtiéndose en el título de imputación de esta responsabilidad.

Existencia de culpa más presente en el orden social que en el civil por cuanto que si bien el orden social efectúa una valoración restrictiva de la culpa optándose por un sentido más clásico o tradicional, la jurisdicción civil, tal y como he señalado anteriormente, ha abandonado la doctrina de la culpa y se sitúa en torno a la responsabilidad cuasi-objetiva a través de dos mecanismos fundamentales como son la exigencia de un mayor grado de diligencia y por medio de la inversión de la carga de la prueba.

El propio TS ha reconocido, como es el caso de la STS de 11 de julio de 2002 [RJ 2002, 8247] que la Sala Civil del TS tiende hacia el establecimiento emblemático de la responsabilidad objetiva como una tendencia a maximizar en lo posible las consecuencias dañosas de la actividad humana, todo lo cual lleva inexorablemente a objetivizar la responsabilidad perdiendo importancia en el campo sustantivo la teoría culpabilista y en el campo procesal, la imposición de la inversión de la carga de la prueba. Pero es más, dicha atenuación culpabilista e incluso de la intijuridicidad, que alguna doctrina rechaza como elemento constitutivo, y dicha inversión de la carga probatoria, lleva inexcusablemente a una enorme ampliación de la obligación «in vigilando» y aun «plus» en la diligencia normalmente exigible.

Aunque se tiende hacia el establecimiento de la responsabilidad objetiva, en la deriva de los eventos concretados en el artículo 1902 CC, nunca lo ha realizado hasta

²⁸ Vid, entre otras, SSTS 24 de mayo de 1994 [RJ 1994, 4296]; 27 de junio de 1994 [RJ 1994, 5489]; 3 de mayo de 1995 [RJ 1995, 3740]; 30 de septiembre de 1997 [RJ 1997, 6853]; 2 de febrero y 23 de junio de 1998 [RJ 1998, 3250y 5787].

²⁹ VICENTE DOMINGO, E., El daño en AA.VV Tratado de Responsabilidad Civil, REGLERO CAMPOS, L.F., Aranzadi, Pamplona, 2 edición, 2003, p. 220.

establecer dicha responsabilidad objetiva de una manera absoluta y radical recogiendo la doctrina de esta Sala recogida, entre otras, en la Sentencia de 16 de diciembre de 1988 [RJ 1988, 9469] y otras posteriores, en síntesis puede considerarse que: “la doctrina de esta sala no ha objetivizado en su exégesis del art. 1902 del Código Civil su criterio subjetivista y sí, únicamente, para su más adecuada aplicación a las circunstancias y exigencias del actual momento histórico, ha procurado corregir el excesivo subjetivismo con que venía siendo aplicado” corrección que “bien se opere a través de la aplicación del principio del -riesgo-, bien de su equivalente del de -inversión de la carga de la prueba- nunca elimina en dicha interpretación los aspectos, no radicalmente sino subjetivista con que fue redactado (dicho art. 1902 del Código Civil)”³⁰.

Los dos mecanismos que permiten entender esta tendencia a la objetivización de la responsabilidad civil son, de un lado, el reforzamiento de la diligencia exigible al empresario para exonerarle de la responsabilidad y, de otro, la inversión de la carga de la prueba. Por lo que respecta al primero, al margen del cumplimiento exigible de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales el empresario debe, entre otras cuestiones, prever la negligencia profesional del trabajador tal y como se establece en el artículo 15.4 LPRL e incluso vigilar el cumplimiento efectivo por parte del trabajador de las medidas de seguridad impuesta para poder quedar liberado de su responsabilidad.

Por su parte, la inversión de la carga de la prueba, comporta atribuir al empresario, no la víctima, dicha carga, al ser éste quien debe probar que ha actuado de forma diligente, con la máxima diligencia exigible. Sin duda alguna, supone liberar a la víctima de la ardua tarea de probar por aplicación de las reglas ordinarias de carga de la prueba contenidas en el artículo 1.214 CC, la culpa del empresario e, incluso, el nexo causal existente entre ésta y el daño causado.

No existen, sin embargo problemas fundamentales en relación al plazo de prescripción de la acción ya que tanto si se ejercita la acción ante el orden civil como ante el laboral, el plazo de prescripción para el ejercicio de la acción es el mismo: un año, la divergencia se plantea por lo que respecta al cómputo del mismo, ya que si bien el artículo 59.2 TRET establece que este plazo comenzará a contar desde el día en que la acción pudiera ejercitarse, el Código Civil dispone en su artículo 1.968.2, respecto a la responsabilidad extracontractual, que el cómputo se inicia desde que se produzco el daño.

Mayores problemas genera la fijación de la cantidad objeto de indemnización, especialmente por lo que respecta a los efectos que produce sobre la cantidad establecida como quantum indemnizatorio las cantidades ya abonadas en concepto de prestaciones de la Seguridad Social y de recargo de prestaciones.

Ante la ausencia de una normativa en la que se fije el importe de la indemnización, ya que la utilización de baremos como el baremo o sistema para valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación que consta como anexo de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados es potestativo siendo utilizado con carácter orientativo, la determinación del quantum indemnizatorio es discrecional de los Juzgados de instancia, no siendo posible su revisión a través del recurso de casación al ser considerada ésta cuestión como una cuestión de hecho o de valoración de la prueba, sí, en cambio, es revisable la determinación de los elementos o conceptos, tomados como referente para la determinación del importe de la indemnización, siendo por ello necesario en la sentencia de instancia no sólo indicar el «quantum» sino también efectuar una relación pormenorizada de los conceptos

³⁰ En sentido muy parecido *vid*, entre otras STS de 8 de mayo de 1999 [RJ 1999, 3101].

indemnizados y de las bases o elementos seguidos para su cálculo, ya que tal y como apreció el TC en la STC 78/1986, de 13 de junio [RTC 1986, 78], se había vulnerado el derecho a la tutela judicial efectiva al no haber determinado en un proceso penal el Juzgado de Instrucción, de forma pormenorizada los daños causados, ni haber expuesto los fundamentos legales que le permitían establecerlos, ni tampoco haber razonado los criterios por los que ha calculado el «quantum» indemnizatorio correspondiente.

Por lo que respecta a la compensación o no del recargo de prestaciones con las cantidades abonadas en concepto de indemnización por los daños y perjuicios sufridos a consecuencia de un accidente de trabajo, frente al criterio mantenido en numerosas sentencias precedentes³¹, y recogido en alguna sentencia del TS dictada al resolver recursos de casación para la unificación de doctrina, tal y como sucede, entre otras, en la sentencia de 12 de diciembre de 1998 [RJ 1998, 10501], y más recientemente, en la de 17 de febrero de 1999 [RJ 1999, 2598] en las que si bien se reconoce que nos encontramos en presencia de acciones de distinta naturaleza, se centran en determinar si la compatibilidad de dichas responsabilidades, a que antes se hacía referencia, da lugar a la posibilidad de defender que se trata de responsabilidades independientes, "en el sentido de entender que son autónomas para fijar el importe de la indemnización, sin tener en cuenta las cantidades ya reconocidas anteriormente con esa misma finalidad de resarcir el perjuicio patrimonial o para compensar el daño moral. O si, por el contrario, estamos ante formas o modos de resolver la misma pretensión aunque tengan lugar ante vías jurisdiccionales o procedimientos diversos que han de ser estimados como partes de un total indemnizatorio, y por ello las cantidades ya recibidas han de computarse para fijar el «quantum» total", decantándose por esta segunda interpretación que conduce al cómputo conjunto de todas las indemnizaciones incluidas el recargo.

Tanto el TS como los diferentes Tribunales Superiores de Justicia parecen establecer, a estos efectos, una distinción entre la compatibilidad y la independencia a que alude el art. 123.3 TRLGSS, partiendo de la base de que la compatibilidad expresada en dicho artículo no significa independencia de entre las distintas acciones que puedan ejercitarse para el resarcimiento de los daños y perjuicios ya que tal y como se sostiene en la sentencia del TSJ de Asturias de 14 de mayo de 1999 [AS 1999, 1443]: "una cosa es que el daño producido por un accidente de trabajo pueda dar origen a diversos mecanismos de reparación, todos ellos compatibles, y otra muy distinta que un mismo daño deba ser indemnizado varias veces, acudiendo a todas las vías posibles y sin tomar en cuenta lo ya percibido para su resarcimiento".

Frente a la pretensión de no computar las cantidades ya satisfechas a la hora de fijar la indemnización por los daños producidos, el TS, sostuvo, en un primer momento en la STS de 17 de febrero de 1999 [RJ 1999, 2598] que: "no puede hablarse que estemos en presencia de dos vías de reclamación compatibles y complementarias y al mismo tiempo independientes, en el sentido de ser autónomas para fijar el importe de la indemnización, sin tener en cuenta lo que ya se hubiera recibido con esa misma finalidad de resarcir el perjuicio, pues estamos ante formas de resolver la única pretensión indemnizatoria, aunque tenga lugar ante vías jurisdiccionales o procedimientos diversos que han de ser estimadas formando parte de un total indemnizatorio".

³¹ Vid, al respecto, entre otras SSTSJ del País Vasco de 15 de abril de 1997 [AS 1997, 1444], de 27 de octubre de 1998 [AS 1998, 7295] de Asturias de 19 de diciembre de 1997 [AS 1997, 4187], de 26 de marzo, 30 de abril y de 14 de mayo de 1999 [AS 1999, 765, 1037 y 1172], de Extremadura de 18 de noviembre de 1999 [AS 1999, 4638], y del País Vasco de 20 de junio de 2000 [AS 2000, 1873].

Parece, en este sentido, que el ejercicio de las diversas acciones reconocidas como compatibles debe quedar sujeto a las posibilidades de resarcimiento existente, por cuanto que si ya se ha obtenido la reparación por otras vías, desaparece su causa y la propia acción. El ejercicio, así pues, de la acción queda limitado por el «quantum» indemnizatorio, de tal manera que si este ya ha sido satisfecho de forma total o parcial, la causa indemnizatoria estará vinculada al pronunciamiento previo.

El argumento expuesto en estas sentencias para defender la compensación de las cantidades ya abonadas, parte, de esta manera, de la consideración de que existe un solo daño a indemnizar aún cuando son varias las vías o acciones utilizables, de tal manera que debe a su vez existir un límite en la reparación del daño.

Si no se actuase así, tal y como se sostiene en el voto particular formulado por siete Magistrados en la STS de 2 de octubre de 2000 [RJ 2000, 9673]³² dictada en Sala General, podría darse la circunstancia de que la indemnización fuera superior al perjuicio que se pretende reparar considerado como un principio general del Derecho de daños; "por ello, desde el momento en que el recargo se abona por el productor del daño al perjudicado, como consecuencia de la responsabilidad de aquél en el accidente del que se deriva el perjuicio de éste, su importe debe computarse como una partida de la indemnización".

En el voto particular se defiende la compatibilidad de acciones, no obstante, se rechaza que dicha compatibilidad suponga necesariamente una acumulación sin límites de las diversas medidas de reparación, sosteniéndose que es posible defender dicha compatibilidad con la aplicación de un criterio que imponga un límite en función de la reparación total.

Se considera, así pues, que la suma a percibir constituye un todo global de ahí que en estos pronunciamientos jurisdiccionales se defienda que para la determinación de la indemnización de los daños y perjuicios de toda índole derivados de un accidente de trabajo deben detraerse o computarse las prestaciones reconocidas en base a la normativa de la Seguridad Social, y entre ellas, el recargo de prestaciones.

El TS, en la sentencia de 2 de octubre de 2000 [RJ 2000, 9673], modifica el criterio mantenido en la sentencia de 17 de febrero de 1999 [RJ 1999, 2598] que se acogía a los pronunciamientos del propio TS recogidos, entre otros, en las sentencias de 30 de septiembre de 1997 [RJ 1997, 6853], de 2 de febrero y de 10 de diciembre de 1998 [RJ 1998, 3250 y 10501], donde se abogaba, tal y como hemos visto, por la fijación de una cuantía única y la toma en consideración, a la hora de determinar el «quantum» indemnizatorio, además de la naturaleza de los hechos, el grado de culpabilidad y la dependencia económica, las cantidades ya percibidas en concepto de pensión, recargo y mejoras voluntarias pactadas, al considerar que la exigencia de proporcionalidad entre el daño causado y la reparación que se ha de realizar obliga a tomar en consideración dichas cantidades, ya que de obrar en sentido contrario podría derivarse un enriquecimiento injusto al percibirse una mayor indemnización en relación con el daño o perjuicio sufrido.

El cambio criterio adoptado por el TS en la sentencia de 2 de octubre de 2000 [RJ 2000, 9673], no exento de discrepancia, que se manifiesta en el voto particular formulado, donde se recogen los argumentos expuestos por el propio TS en las sentencias antes citadas, se sustenta en la defensa, que en dicha sentencia se efectúa, del recargo por infracción de las normas de seguridad e higiene, al considerar, tal y como se establece en el fundamento jurídico quinto apartados 1º y 2º, que tratándose de una institución específica y singular de nuestra normativa de Seguridad Social, la

³² Formulan el voto particular los Magistrados Excmos. Sres. D. Aurelio Desdentado Bonete, D. Antonio Martín Valverde, D. Mariano Sampedro Corral, D. Gonzalo Moliner Tamborero, D. Jesús Gullón Rodríguez, D. Arturo Fernández López y D. Jesús González Peña.

compensación o reducción de la indemnización al tomar en consideración dicho recargo, supondría dejar vacío de contenido la propia finalidad del mismo.

Se invoca por parte del TS el carácter de sanción *sui generis* que es posible atribuir al recargo, ya que junto con la finalidad propiamente sancionadora, el recargo tiene por objeto evitar los accidentes de trabajo originados por infracciones empresariales de la normativa de riesgos laborales, tal y como dispone el TS "se pretende impulsar coercitivamente de forma indirecta el cumplimiento del deber empresarial de seguridad, incrementando específicamente sus responsabilidades con el propósito de que a la empresa no le resulte menos gravoso indemnizar al accidentado que adoptar las medidas oportunas para evitar riesgos de accidente".

Dos son, así pues, las cuestiones a tomar en consideración a partir del contenido de esta sentencia, de un lado, que la independencia y compatibilidad a que ha hecho referencia el art. 123. 3 TRLGSS debe ser interpretada en sentido literal, de tal forma que permitiría actuar al recargo con total libertad, no sujeta a límite alguno más que el derivado del contenido del artículo 123 TRLGSS y desvinculada de otras responsabilidades que cupieran, y de otro, que la finalidad del recargo es incrementar las prestaciones a que tenga derecho el trabajador accidentado "como persona que ha sufrido directamente la infracción empresarial y dentro de los límites establecidos en función exclusiva a la gravedad de la infracción y no del daño".

Sin duda alguna, éste es uno de los fundamentos esencial para poder trazar una separación entre la indemnización y el recargo y, de esta manera, excluir el recargo de prestaciones de la posible compensación por daños y perjuicios, por cuanto que éste se impone cuando nos encontramos ante una infracción empresarial de las normas de seguridad e higiene, con independencia del perjuicio o daño sufrido. Lo determinante en estos casos, no es el daño o mal causado que se ha de resarcir, tal y como sucede en la indemnización por daños y perjuicios, sino la infracción del deber de seguridad que acarrea la imposición de una sanción consistente en el incremento de la prestación reconocida al trabajador accidentado.

La configuración singular de este específico plus de responsabilidad que es el recargo de prestaciones, utilizando esta expresión empleada por el propio TS, excluye la posibilidad de que se proceda a la compensación tantas veces aludida, ya que si se optara por la integración de la indemnización de daños y perjuicios con el importe del posible recargo, integración en muchas sentencias defendida, "no existiría esa responsabilidad en el pago del recargo «independiente...con las de todo orden...que puedan derivarse de la infracción»" a que alude el art. 123.3 TRLGSS.

Así pues, en el momento de fijarse la indemnización por daños y perjuicios no debe tomarse en consideración, entre otras cuestiones, el importe del recargo, por cuanto que las finalidades de ambas medidas son distintas; resarcir o compensar el daño causado en el caso de la indemnización y sancionar la infracción cometida en el recargo de prestaciones, siendo este el motivo por el cual el art. 123.3 TRLGSS alude a la independencia, a la no vinculación del recargo con otras responsabilidades.

En el voto particular, como es obvio, se rebate con fuerza la conexión que en la sentencia del TS se establece entre finalidad preventiva del recargo y exclusión de su descuento en la indemnización por daños y perjuicios, al considerar que "si el recargo no se descuenta de la indemnización y, sumado a ella, excede de la reparación del daño, pierde su función reparadora y se convierte en una sanción punitiva afectada por el principio «non bis in idem».

Se defiende, de esta manera, la idea de que establecido un límite en el «quantum» indemnizatorio, todo lo que excede de él como consecuencia de la no compensación se convierte en sanción punitiva. La aceptación de esta afirmación, en cualquier caso, se fundamenta en la necesidad de considerar el recargo como una indemnización, ya que en opinión de los magistrados que formulan el voto particular,

de esta manera, se podría mantener, siguiendo el argumento expuesto, la constitucionalidad del recargo frente al principio antes citado.

Si tenemos en cuenta, así pues, que la consideración del recargo de prestaciones como una medida de naturaleza indemnizatoria ha sido descartada por la mayoría de la doctrina y de la jurisprudencia, la equiparación entre el recargo y la indemnización por daños y perjuicios no puede ser efectuada de forma tan precisa como se sostiene en el voto particular, y, es por ello, que, a priori, debe descartarse la equiparación entre ambas instituciones que permitiría la coordinación de las mismas sobre la base de la reparación global e íntegra.

Precisamente, en mi opinión, tal y como sostiene el TS en esta sentencia, la naturaleza compleja del recargo y, especialmente la función preventiva que éste trata de desarrollar, excluye la compensación con la indemnización, sobre todo si tomamos en consideración el hecho de que la finalidad del recargo no es indemnizar el daño ocasionado sino sancionar la infracción cometida. Precisamente esta singular posición del recargo excluye la posible imputación del principio «non bis in idem» a la que se hace referencia en el voto particular.

Tal y como en definitiva, se expone en la STS de 2 de octubre de 2000 [RJ 2000, 9673] "nuestro ordenamiento de Seguridad Social, ante dos accidentes de trabajo de los que hubieran derivado en abstracto idénticos daños y perjuicios para los trabajadores afectados, uno originado por una conducta empresarial infractora de medidas de seguridad y otro en el que no concorra tal infracción, quiere que exista una desigualdad, que es dable calificar de objetiva y razonable, en orden a las indemnizaciones de cualquier naturaleza a percibir por el accidentado o sus causahabientes, las que deberán ser superiores en el supuesto en que concurren declaradas infracciones trascendentes en materia de seguridad e higiene o de riesgos laborales".

La voluntad de sancionar de forma especial los accidentes acaecidos como consecuencia del incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, mediante la imposición del recargo, al margen de la correspondiente indemnización por daños y perjuicios, cuestión ésta que en modo alguno supone una injustificada doble sanción, quedaría desdibujada si se admitiera, tal y como ha ido aceptándose hasta la fecha, la compensación de las cantidades abonadas en concepto de recargo por infracción de medidas de seguridad, no pudiéndose descartar la inaplicación de un límite en la reparación del daño, que es en definitiva lo que se defiende por quienes sostienen la necesidad de proceder a dicha compensación, tomado en consideración la naturaleza fundamentalmente sancionadora del recargo de prestaciones.

El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de Seguridad y Salud.

El recargo de prestaciones en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional por incumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo es una de las medidas que afianzan, de un modo singular, el cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad y Salud en el trabajo y prevención de las enfermedades profesionales³³.

Es ésta una Institución que tiene una finalidad específica como es la de disuadir mediante la amenaza de un castigo económico, el incumplimiento de las normas en materia de Seguridad y Salud en el trabajo convirtiéndose en un aliado, un acicate

³³ ALARCÓN CARACUEL, M.R.; y GONZÁLEZ ORTEGA,S.; *Compendio de Seguridad Social*, Ed. Tecnos, 1991, p. 143.

para alcanzar la seguridad en el trabajo, actúa tanto como previsión de refuerzo como de medida disuasoria³⁴.

Aparece recogida en el artículo 123 TRLGSS, al establecerse que todas las prestaciones económicas que tengan causa en accidente de trabajo o una enfermedad profesional se aumentarán según la gravedad de la falta de un 30 a un 50% cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales y particulares de seguridad y salud en el trabajo, las elementales de salubridad, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de las características, de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

Para poder instar, así pues, el reconocimiento del recargo de prestaciones es necesario que la prestación económica de la Seguridad Social, a la que se va a aplicar el recargo haya tenido como origen un hecho causante profesional, es decir, un accidente de trabajo y enfermedad profesional, en los términos previstos en el artículos 115 y 116 TRLGSS y que se haya producido una infracción empresarial de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, por cuanto que el recargo sólo se aplica cuando el accidente de trabajo o la enfermedad profesional que da lugar a la prestación de la Seguridad Social, ha acaecido como consecuencia del incumplimiento de las normas de seguridad y salud en la empresa.

Debe tenerse en cuenta que hay sentencias, como sucede, entre otras, en las SSTSJ de la Comunidad Valencia de 9 de mayo y 1 de octubre de 1996 [AS 1996, 1606 y 2995] y, más recientemente, en la STSJ de Galicia de 31 de marzo de 1998 [AS 1998, 1307] en las que se exige que el Incumplimiento a que da lugar la imposición del recargo sea de alguna norma concreta en materia de seguridad y salud en el trabajo no del deber general de seguridad, la gran mayoría de los pronunciamientos se decantan por incluir tanto el incumplimiento de normas concretas como de generales, ya que lo relevante es determinar si el empresario observó la diligencia que resulta exigible a un empresario normal cooperador con las normas de seguridad. Es necesario, así pues, que haya existido dolo o negligencia del empresario, ya que en caso contrario no debe reconocerse el recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal y como se establece entre otras, en las SSTSJ de Galicia de 30 de enero y 20 de febrero de 1998 [AS 1998, 283 y 120]; y del SSTSJ de Cataluña de 15 de abril y 21 de mayo de 1998 [AS 1998, 2368 y 2082].

Es además necesario que se de una relación de causalidad entre accidente de trabajo y/o enfermedad profesional y el incumplimiento empresarial, es decir que el accidente de trabajo y/o la enfermedad profesional se hayan producido como consecuencia de la infracción empresarial. Debe existir, en este sentido, una relación de causalidad entre los resultados lesivos para la vida o integridad física del trabajador y la conducta del empleador consistente en la omisión de las medidas de seguridad.

Debe tenerse en cuenta que el recargo de prestaciones no se impone por el simple hecho de haber sufrido un accidente de trabajo y/o una enfermedad profesional o por haber cometido una infracción empresarial en materia de prevención de riesgos laborales, sino que es imprescindible que se verifique la relación de causalidad como condición necesaria, exigiéndose, de esta manera, una evidencia o una prueba determinante de dicha relación, de tal manera que si no se conocen las causas del accidente o de la enfermedad no se puede apreciar la infracción de las normas de seguridad e higiene.

Se ha discutido mucho entorno la naturaleza jurídica del recargo, tanto por parte de la doctrina como por parte de la Jurisprudencia, tal y como hemos tenido, en

³⁴ SEMPERE NAVARRO, A.V., MARTÍN JIMÉNEZ, R.; *El recargo de prestaciones*. Aranzadi, Pamplona, 2001, pp. 30-31.

parte, ocasión de apreciar al abordar el tema de la posible compensación o descuento del recargo de prestaciones respecto a la indemnización por daños y perjuicios.

La determinación de la naturaleza jurídica del recargo de prestaciones lejos de ser una cuestión exclusivamente teórica, de debate doctrinal, tiene profundas consecuencias jurídicas, especialmente en materia de compatibilidad con otras responsabilidades. En general la discusión se ha centrado en determinar si nos encontramos ante una sanción, ante una indemnización, o bien ante una figura de naturaleza mixta.

La postura mayoritaria es la de considerar que nos encontramos ante una medida netamente sancionadora y punitiva impuesta al empresario infractor. El propio TC en su STC 158/1985, de 26 de noviembre [RTC 1985, 158] aboga por esta consideración del recargo como una responsabilidad extraordinaria y puramente sancionadora, así como por una interpretación restrictiva del mismo, aunque en este pronunciamiento no constituya la base fundamental del mismo. Tal y como apunta este mismo Tribunal en una sentencia posterior STC 81/1995, de 5 de junio [RTC 1995, 81], donde se advierte que la afirmación antes aludida es incidental, considerando innecesario terciar en la polémica doctrinal sobre la naturaleza jurídica de esta figura.

En cualquier caso, tal y como ha señalado, en numerosas sentencias, el Tribunal Supremo, como por ejemplo, entre otras, en las SSTS de 20 de enero de 1982 [RJ 1982, 219], 8 de marzo de 1993 [RJ 1993, 1714] y, más recientemente en la STS de 2 de octubre de 2000 [RJ 2000, 9673], el recargo es: “una pena o sanción que se añade a la propia prestación, previamente establecida y cuya imputación sólo es atribuible de forma exclusiva a la empresa incumplidora de sus deberes en materia de seguridad e higiene”.

En algunas ocasiones pese a que el TS se decanta por la naturaleza sancionadora del recargo, lo hace de forma tenue, al afirmarse que el recargo “es de matiz más próximo al sancionatorio”³⁵, o una sanción atípica, o de régimen especial³⁶.

Sería precisamente este carácter de sanción especial o sanción compleja lo que justificaría su exclusión del TRLISOS, ya que frente a las sanciones generales pueden imponerse igualmente sanciones laborales-administrativas en el orden social sujetas a un régimen especial.

La atribución al recargo de este carácter de sanción compleja se pone de manifiesto si se analiza el contenido del mismo, ya que, en puridad, es difícil considerar que nos encontramos ante una sanción simple, por cuanto que si bien es cierto que el recargo tiene un carácter esencialmente sancionador no es menos cierto que incorpora un importante componente indemnizatorio del perjuicio causado por el siniestro laboral que debiera haberse evitado si se hubiesen adoptado las medidas preventivas oportuna³⁷.

Es necesario tener en cuenta que no existe un vínculo de responsabilidad directa e inmediata entre el empresario infractor que es quien en última instancia debe responder del recargo y el trabajador accidentado, por cuanto que el primero responde frente a la Administración de la Seguridad Social, en especial, frente a la Tesorería General de la Seguridad Social.

³⁵ STS de 17 de febrero de 1999 [RJ 1999, 2598]

³⁶ STSJ del País Vasco de 15 de abril de 1998 [AS 1998, 2026].

³⁷ Tal y como señala, al respecto, el profesor MONEREO PÉREZ, J.L., “el recargo no sirve a un único interés. Singulariza, en efecto, la figura del recargo el dato de que la misma sirve tanto a la tutela del interés general de la prevención y castigo por violación de normas de seguridad en el trabajo como de la reparación tasada –en un margen legal preestablecido- del perjuicio causado”. MONEREO PÉREZ, J.L.; *El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo*. Civitas, Madrid, p. 73.

El carácter sancionador del recargo se fundamenta en la necesaria existencia de un incumplimiento previo de las normas en materia de seguridad e higiene, así como en el hecho de que lo impone la autoridad administrativa, que la cuantía del mismo no depende del daño sufrido por el trabajador sino de la gravedad de la falta, y que se trata de una responsabilidad no asegurable.

Es necesario señalar que son tres los argumentos o las razones principales utilizadas a favor de la tesis que atribuye al recargo el carácter de sanción, al destacarse que es necesario: a) la existencia de un incumplimiento normativo en materia de prevención de riesgos laborales; b) la necesidad de que sea depurado expediente administrativo; y, c) la imposibilidad de asegurar esta responsabilidad.

En tanto que sanción la finalidad del recargo es la de fomentar el cumplimiento de las normativas en materia de prevención por parte de los empresarios ante la amenaza de su imposición, en ocasiones, ciertamente gravosa.

Se acepta, al respecto, un cierto cambio a nivel normativo por cuanto que hasta 1956 era considerada como una indemnización, sólo pasando a partir de entonces a ser considerado como una sanción.

Por su parte, quienes sostienen que nos encontramos ante una indemnización aluden que no es suficiente la existencia de un incumplimiento normativo en materia de seguridad e higiene, sino que para su imposición se exige la existencia de un daño objetivable que haya dado origen a una prestación económica de la Seguridad Social, así como al hecho de que la imposición del mismo repercute sobre el patrimonio del trabajador-beneficiario de la prestación de la Seguridad Social al incrementarse la prestación no el erario público, y la falta de inclusión de la misma en la LISOS.

Quienes defienden que nos encontramos ante una indemnización, aluden, así pues, entre otras cuestiones: a) a que el beneficiario no es el tesoro público o el sistema de seguridad social, sino el trabajador; b) que los caracteres del recargo son los propios de las prestaciones de la Seguridad Social; y, en última instancia a la falta de tipificación de la infracción en el TRLISOS.

Como puede observarse hay argumentos válidos en un sentido u otro, de ahí que parezca como posible solución, la defensa de una posición intermedia, que sostenga que no nos encontramos ante una sanción ni una indemnización en sentido puro, y es por ello que la jurisprudencia utiliza el concepto de indemnización sancionadora³⁸.

Descartada, en principio, la posible compatibilidad de una doble sanción penal y administrativa o de una doble sanción administrativa por aplicación del ya citado principio <non bis in idem>, el carácter reparador del recargo, así como la tutela de dos intereses diferentes a través de la doble función del recargo como son la punitiva y la compensatoria, permiten superar la aplicación de este principio por cuanto que la imposición del mismo no supone, tal y como ha señalado el propio TC en su STC 77/1983, de 3 de octubre [RTC 1983, 77], una injustificada doble sanción por un mismo hecho.

Sólo si se considerara al recargo como una auténtica sanción administrativa podría considerarse que éste vulnera el principio «non bis in idem», aunque tal y como sucede en la STS de 2 de octubre de 2000 [RJ 2000, 9673], la calificación del recargo como sanción no produce la trasgresión antes apuntada al considerarse no sólo que sancionan autoridades diferentes (en un caso laboral y en otro administrativa) sino que éstas lo hacen desde perspectivas diferentes, tal y como sostiene el TS en esta sentencia, apoyándose para ello en la STC 159/1985, de 25 de noviembre [RTC 1985, 159], que esta regla "no siempre imposibilita la sanción de unos mismos hechos por autoridades de distinto orden y que los contemplan, por ello, desde perspectivas diversas (por ejemplo, como ilícito penal y como infracción administrativa o laboral)" y

³⁸ Vid, entre otras, STSJ de Castilla La Mancha de 24 de febrero de 1992 [AS 1992, 1533].

que por su misma naturaleza "sólo podrá invocarse en el caso de duplicidad de sanciones, frente al intento de sancionar de nuevo desde la misma perspectiva de defensa social, unos hechos ya sancionados, o como medio para obtener la anulación de la sanción posterior".

Corresponde a la Inspección de Trabajo, por norma general, dar inicio al procedimiento para la imposición del recargo, no en vano, dentro de las medidas derivadas de la actividad inspectora a que hace referencia el artículo 7 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se incluye la de instar al órgano competente la declaración del recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional.

El Inspector de Trabajo actuante formula un informe-propuesta que es elevado a la Dirección Provincial del INSS para que ésta que es la que tiene la competencia para declarar la responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo y determinar el porcentaje que, en su caso, haya de incrementarse la prestación tal y como se establece en el artículo 1. e) del RD 1300/1995, de 21 de julio, que desarrolla, en materia de incapacidades laborales del Sistema de Seguridad Social, la Ley 42/1994, de 30 de diciembre de medidas fiscales, administrativas y de orden social, de inicio, propiamente, al procedimiento de imposición del recargo de conformidad con las reglas contenidas en el artículo 74 y ss de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común, en el caso en el que la Administración Pública, donde se establece que en la fase de instrucción del procedimiento, se deberá dar audiencia para que éstos, si lo estiman, formulen alegaciones para poder tener todos los elementos necesario de juicio antes de emitir la resolución definitiva en el plazo máximo de 135 días.

Una vez dictada la resolución en el plazo de 10 días hábiles será notificada a los interesados, debiéndose interponer reclamación administrativa previa ante el mismo órgano que dictó la resolución en el plazo máximo de un mes desde que esta resolución fue notificada para proceder al agotamiento de la vía administrativa con carácter previo a la interposición de la correspondiente demanda ante el Juzgado de lo Social en el plazo de un mes.

Por su parte, la determinación del importe del recargo, es decir, del porcentaje aplicable a la prestación económica reconocida por el Sistema de Seguridad Social corresponde a INSS y, al igual que sucedía respecto al «quantum» indemnizatorio de la responsabilidad civil, deberá procederse a la fijación definitiva de este porcentaje teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la gravedad del incumplimiento, la existencia o no de intencionalidad, las consecuencias producidas, etc., sin que sea, en principio, posible su modificación por vía de recurso, limitándose éste a la revocación o el mantenimiento del mismo.

La responsabilidad del pago del recargo de prestaciones recae, tal y como se establece en el artículo 123.2 TRLGSS, directamente sobre el empresario infractor, sin que pueda ésta ser objeto de seguro alguno al ser considerado como nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrir esta responsabilidad, compensarla o transmitirla.

No sólo no puede trasladarse la responsabilidad a un tercero a través de la técnica del seguro privado, especialmente, a la Mutua de accidente de Trabajo y Enfermedades profesionales que es quien asume, en muchas ocasiones, el abono de la prestación que es objeto de recargo, sino que además tampoco responde subsidiariamente el INSS al ser esta institución responsabilidad única y exclusiva del empresario³⁹.

³⁹ Sobre esta última cuestión vid, entre otras SSTs de 31 de enero, 20 de mayo y 22 de septiembre de 1994 [RJ 1994, 398, 4288 y 7170] y 20 de marzo de 1997 [RJ 1997, 2591].

El empresario debe ingresar el importe fijado en forma de capital-coste, ya que se efectúa un cálculo actuarial del mismo ante la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social debiéndose seguir el procedimiento recaudatorio previsto en el artículo 96 del RD 1637/1995, de 6 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento General de recaudación de los Recursos del Sistema de la Seguridad Social⁴⁰.

Así, debe tenerse en cuenta que al corresponder a la TGSS la fijación de la cuantía del recargo (capital-coste) ésta es susceptible de impugnación ante la jurisdicción contencioso-administrativa, mientras que al corresponder al INSS la determinación del porcentaje del recargo, la impugnación de éste debe formularse ante el orden jurisdiccional social, existiendo una dualidad de jurisdicciones para reclamar el importe del recargo según sin lo que se impugna es la cuantía o el porcentaje.

2 El marco normativo de la responsabilidad penal.

El **mandato constitucional** : art. 40.2 de la CE:

“... los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.”

La Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales modificada por Ley 54/2003 de 12 de diciembre de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

Art. 42 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 su incumplimiento”

2.1 La responsabilidad penal.

Responsabilidad de naturaleza jurídico-pública regulada en el Código Penal, exigible por el estado a los ciudadanos y que lleva aparejadas sanciones de carácter penal (penas de prisión) que sólo pueden hacerse exigibles frente a personas físicas.

Motivo de la intervención penal en la materia.

- A.** la importancia de los bienes jurídicos protegidos (vida y salud de los trabajadores).
- B.** la creciente siniestralidad en este ámbito que pone de manifiesto la ineficacia del sistema administrativo sancionador.
- C.** la función disuasoria del derecho penal por el tipo de penas que establece (prisión).

Distinción **con la responsabilidad administrativa:**

- Es exigible de oficio o por la acción de un particular agraviado que puede acudir a los órganos judiciales.
- También puede generar la obligación de compensar a la víctima por los daños y perjuicios sufridos.

⁴⁰ Vid también arts. 78 y 83 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, donde se fijan las reglas para la determinación del capital coste y la liquidación de los recargos de prestaciones.

2.2 Conductas tipificadas en el código penal.

2.2.A. El delito de riesgo contra la seguridad y salud de los trabajadores

- art. 316: modalidad dolosa.
- art. 317: modalidad imprudente.

2.2.B. Delitos de resultado lesivo para la vida, salud o integridad física de los trabajadores

- Delito de homicidio doloso o imprudente: arts. 138 y 142 del C.Penal.
- Delitos y faltas de lesiones dolosas o imprudentes: arts. 147 a 152 del CPenal y 617.1 y 621 C.Penal.

2.2.C. El delito de riesgo contra la seguridad y salud en el trabajo: arts 316 y 317 del c. penal

Art. 316:

“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 penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses ”

Art. 317:

“Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave , será castigado con la pena inferior en grado”

- Delito de **riesgo** de estructura **omisiva** en que no se precisa que se cause un resultado lesivo.
- Se sanciona la **puesta en peligro** de la seguridad y salud en el trabajo.

Elementos del delito:

1. Conducta típica.

No facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas.

- Conducta omisiva: omisión de la acción esperada cuya realización hubiera evitado el resultado de peligro.
- Remisión a normativa de prevención de riesgos laborales que sirve para recortar el alcance de la conducta delictiva.
- Las normas de prevención a que se refiere : art 1 de la LPRL:

“La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”.

Concepto de medios: no sólo medios materiales sino también medios personales, intelectuales y organizativos.

2. Resultado.

Peligro grave para la vida, salud e integridad física de los trabajadores. No es preciso que se produzcan daños efectivos ni lesiones.

Peligro= situación fáctica que implica la probabilidad de que se produzca un resultado lesivo para la vida, salud o integridad física de los trabajadores.

Características del PELIGRO:

- Debe ser **CONCRETO**: situación de peligro concreto para la vida o salud de uno o varios trabajadores en particular.
- Ha de ser **GRAVE**, que quiere decir relevante para la vida, salud e integridad física.

3. Sujeto activo.

Art. 316: los que *estando legalmente obligados*.

El ámbito de los posibles sujetos activos del delito viene delimitado por quienes sean las personas que la normativa general y específica sobre seguridad e higiene en el trabajo obliga a actuar.

1. El empresario

Art. 14 de la LPRL: empresario, concepto en el que quedan incluidos todos: principal, contratistas y subcontratistas.

Art. 14.2 LPRL: *En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores..”*

2. Personas que actúan por delegación o representación del empresario:

directivos, mandos intermedios...

3. Supuestos de personas jurídicas:

Art 318 Código Penal: *“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 alguna o algunas de las medidas previstas en el art. 129 de este código”.*

4. Responsabilidad penal de otros sujetos obligados según la LPRL:

- el trabajador
- trabajadores designados por el empresario para la actividad preventiva
- miembros de los servicios de prevención
- delegados de prevención
- miembros del comité de seguridad y salud
- representantes legales de los trabajadores
- fabricantes, importadores, suministradores

4. Modalidades

Modalidad dolosa: art 316.

Comisión voluntaria, intencionada o plenamente consciente de la infracción, referida al comportamiento de no facilitar los medios de protección adecuados aun conociendo la obligación legal y siendo consciente de que en el caso concreto era aplicable tal exigencia.

Modalidad imprudente: art. 317.

No nace de una intencionalidad sino de una imprudencia grave por parte del sujeto obligado: actuar descuidado o negligente que motiva el no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores presten su actividad sin peligro grave.

5. PENAS

Modalidad dolosa (art. 316):

Prisión de 6 meses a 3 años.

Multa de 6 a 12 meses.

- **Modalidad imprudente** (art. 317):
 - Pena inferior en grado Prisión de 3 a 6 meses.
 - Multa de 3 a 6 meses.

- **Pena de prisión:**
 - Posibilidad de suspensión de la ejecución de la pena privativa de libertad cuando sea inferior a dos años de prisión: art. 80 y ss del C. Penal.
 - Posibilidad de sustitución de las penas de prisión inferiores a un año o excepcionalmente dos años por pena de multa o trabajos en beneficio de la comunidad: art. 88 del C. Penal.

- **Pena de multa:** arts. 50 y ss del C. Penal.
 - Sistema de días-multa para la imposición de la pena.
 - Cuotas mínima y máxima.
 - Posibilidad de pago fraccionado.
 - Responsabilidad personal subsidiaria por impago de la multa.
 - Responsabilidad de la Persona Jurídica por el pago de la multa en los supuestos contemplados en el art. 31.2 del C. penal.

Consecuencias accesorias.

Contempladas en el art. 318 in fine:

“...En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar además, alguna o algunas de las medidas previstas en el art. 129 de este Código”.

Art. 129: Prevé la imposición como consecuencias accesorias a la pena las siguientes medidas:

- Clausura de la empresa temporal o definitiva.
- Suspensión de las actividades por un plazo máximo de 5 años.
- Disolución.
- Prohibición de realizar actividades relacionadas con el delito cometido de forma temporal o definitiva.
- Intervención de la empresa.

Responsabilidad civil.

- Condena al pago de la responsabilidad civil en el ámbito de la sentencia penal por los daños y perjuicios causados como consecuencia del delito : art. 109 y ss del C. Penal.
- Sujetos responsables: art. 120 C. Penal.

2.2.D. Delitos/faltas de resultado: homicidio y lesiones imprudentes.

Introducción.

- Concepto de imprudencia.
- Distinción imprudencia grave/leve.
- El delito de homicidio imprudente: art. 142 C. Penal.
- El delito de lesiones imprudentes : art. 152 del C. Penal.
- La imprudencia profesional.
- Falta de lesiones imprudentes : art. 621 C. Penal.
- Determinación de la pena en caso de concurrencia con el delito contra la seguridad de los trabajadores: problemas concursales.
- Responsabilidad por estos delitos/faltas de resultado de los directivos, gerentes, mandos intermedios, encargados de servicio.

2.3 Cuestiones relativas al procedimiento penal.

- Iniciación y tramitación.
- Examen de la Instrucción 1/2001 de la Fiscalía General del Estado sobre la actuación del Ministerio Fiscal en torno a la siniestralidad laboral.
- Relaciones entre el procedimiento penal y el procedimiento administrativo sancionador y el principio " non bis in idem" (examen de la STC 2/2003 de 16 de enero)

Publicado originalmente en:
"Revista Jurídica de Cataluña" nº3 - 2004