

## 4.1 LA LEY Y LOS ACTORES SOCIALES

# Un simple riesgo puede determinar responsabilidades penales

**EMPRESARIOS, TÉCNICOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA TIENEN DISTINTAS IMPLICACIONES JURÍDICAS EN LA PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR**



Mesa de juristas en el Encuentro sobre Riesgo y Trabajo organizado por la Fundación MAPFRE en Salamanca.

*Todos los implicados en prevención de riesgos laborales son, de alguna manera, responsables del cumplimiento de la Ley. El incumplimiento de la norma conlleva una serie de responsabilidades administrativas, civiles y también penales. Esta última, la responsabilidad penal, opera sobre el derecho de protección del trabajador y lleva un correlativo deber de protección por parte del empresario, además de otras obligaciones. Se trata de un deber genérico, habida cuenta de que la Ley alude a «cuantas medidas sean necesarias» y las desglosa. En el caso de los empresarios, se castiga la ausencia de seguridad. El personal especializado asume asimismo su responsabilidad por vía contractual. Y también la Administración Pública es responsable de sus acciones en la medida en que deben depurarse responsabilidades cuando se incurre en una falta grave contra la salud.*



## 4.2 DEL EMPRESARIO

### JUAN CARLOS GONZÁLEZ

Director de la asesoría jurídica de MAPFRE Industrial

**«No se castiga un hecho consumado, sino que este peligro se constate, que haya ausencia de seguridad»**

**P**ara Juan Carlos González Canales, director de la asesoría jurídica de MAPFRE Industrial, «la creciente preocupación por la prevención y las condenas civiles y sociales ha hecho que estas coberturas sean caras y con indemnizaciones limitadas, aunque con tendencia a moderarse». El coste humano y económico es, pues, altísimo.

En 1983 se incluye en el Código Penal el delito contra la seguridad en el trabajo. En el Código Penal de 1995 se agravan las penas y se castiga la puesta en peligro y que no se faciliten medios para evitar accidentes. En consecuencia, el hecho es que se castiga la «no protección». Por lo tanto, el sujeto activo es el

empresario, que «debe intentar permanentemente ajustar las medidas de protección».

No sólo un empresario, también una comunidad de bienes. Cuando el empleador es una persona jurídica, el artículo 318 del Código Penal afirma que el responsable es el administrador o los responsables que, pudiendo evitarlo, no lo hagan. Directores, facultativos, personal de obra, responsables, e incluso el propio trabajador cuando, teniendo más experiencia que otro, no ofrece su ayuda para prevenir un accidente. En las subcontratas el responsable es la empresa contratista principal, aunque únicamente tenga una presencia administrativa.



***El Código Penal encomienda al empresario que ajuste «permanentemente» las medidas de protección***

Los empleadores de trabajo temporal pueden verse también afectados por esta responsabilidad, aunque suele ser la empresa que contrata.

El delito es el peligro en sí. No se castiga un hecho consumado, sino que este peligro se constate, que haya ausencia de seguridad. Para que haya delito no sólo hay que incumplir medidas referentes a materias de seguridad, sino también medidas intelectuales y organizativas como la formación, los ritmos de trabajo... Se trata de un delito «en blanco» que significa omisión. Debe suponer un delito expreso y concreto y debe complementarse con leyes sociales. Cuando la falta de medidas conlleva un resultado, el primer delito concurre para que se produzca el segundo (lesiones, muerte...). Una cosa es la omisión y otra la deficiencia. En Derecho Penal sólo se contempla la omisión, y en casos graves.

### SANCIONES DE LA LEY DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**C**on arreglo a la Ley General de la Seguridad Social, si un empresario incumple gravemente la normativa de seguridad y, como consecuencia de ello, se produce un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, las prestaciones al trabajador lesionado podrán incrementarse entre un 30% y un 50%; este

recargo lo deberá pagar el empresario. Por su parte, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales tipifica las conductas empresariales que constituyen infracción administrativa de la normativa de salud laboral y fija las sanciones para cada tipo de incumplimiento. Las sanciones a aplicar pueden ser leves (hasta 1.500 €),

graves (hasta 30.000 €) y muy graves (hasta 600.000 €). Por la comisión de delitos o infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo se pueden imponer adicionalmente limitaciones a la facultad de contratar con la Administración, suspensión de las actividades laborales y cierre del centro de trabajo.

## 4.3 DEL PERSONAL ESPECIALIZADO

### RAFAEL LÓPEZ PARADA

Magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León

## «En caso de muerte, quienes planifican la prevención asumen una posición de garantes por vía contractual»

Según Rafael López Parada, magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sala de lo Social, la práctica penal está demostrando que a menudo salen imputados por incumplimiento de las leyes en materia de seguridad laboral técnicos en prevención, inspectores de trabajo, etcétera. No siempre se designa como imputado a un empresario. Los tipos penales son, en caso de muerte por imprudencia grave, una pena de prisión de 1 a 4 años, y en caso de imprudencia leve, una falta con multa de 1 a 2 meses. Si se trata de lesiones por imprudencia, la pena depende de la gravedad de las mismas. La imprudencia es la infracción del deber de cuidado, deber de previsión (evaluación de riesgos) y deber de acción (cuidado externo). Puede existir la imprudencia del técnico de prevención si su criterio causa falta de cuidado externo. El delito es de comisión por omisión. Existe previamente el deber de actuar. La omisión lleva a la causa, y hay que ser prudente para no establecer relaciones causales extrañas. Dentro de la persona jurídica hay que buscar a una persona física imputable.

En caso de muerte o lesiones que conlleven un delito, las personas con funciones de identificar los riesgos o planificar la prevención asumen una



*A menudo se imputa de incumplir la ley en materia de seguridad a técnicos en prevención e inspectores de Trabajo*

posición de garantes por vía contractual. Las deficiencias de su actuación afectan al deber de cuidado y pueden tener una relación causal. Todo esto es teoría, y cuando existe presión social, los órganos jurídicos saltan por encima de la jurisprudencia.

### DESBUROCRATIZAR LA PREVENCIÓN

También en el último Encuentro Euroamericano sobre Riesgo y Trabajo, celebrado en Salamanca, se discutió ampliamente sobre la validez del sistema de responsabilidades y sanciones y sus efectos preventivos, al entender quienes intervinieron en los debates del foro, con presencia de numerosos expertos internacionales, que ha pesado mucho más en su aplicación el carácter de instrumento indemnizatorio para las víctimas. A este respecto, se presentaron propuestas de modificación, incluyendo la supresión de la prohibición de asegurar el recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad.

De nuevo se insistió en la diferencia entre la teoría y la práctica respecto a la responsabilidad penal del personal especializado en prevención y de la Administración Pública. Independientemente de que la responsabilidad penal produce efectos disuasorios y se utiliza como mecanismo de resarcimiento de las víctimas, en muchos casos «se buscan personas a las que se les pueda cobrar». Para la defensa jurídica es clave el cumplimiento de las obligaciones de la gestión preventiva y la correspondiente gestión de la documentación. Otras opiniones apuntaron la necesidad de desburocratizar la prevención.

En cuanto a la responsabilidad penal del personal de la Administración Pública, se destacó que ésta, como empleadora, está obligada por la Ley a que sus empleados puedan ser imputados por responsabilidad penal en condiciones similares a las del resto de empresas.

También pueden derivarse responsabilidades por el personal de la Administración Pública, en particular en sus funciones de control del cumplimiento de las normas, ya sean sobre riesgos laborales, seguridad industrial, sanidad u otras.

## 4.4 DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

### MARÍA LUISA SEGOVIANO

Presidenta del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León

**«La responsabilidad administrativa puede diluirse, pero la penal ha de personalizarse, depurando responsabilidades según el caso»**

**P**ara María Luisa Segoviano, presidenta del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, los poderes públicos tienen la obligación de difundir la cultura preventiva para implicar y convencer a empresarios y trabajadores. Cuando esto no da los resultados esperados se imponen sanciones (multas o penales). El artículo 40 de la Constitución Española dice que los poderes públicos velarán por la seguridad y la salud en el trabajo. Para poder hacerlo se les otorgan instrumentos, como la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. También para ello aparece la ley de sanciones e infracciones.

La Administración Pública, como empleadora, tiene obligaciones, así como los funcionarios tienen derechos como trabajadores. El artículo 14 de la LPRL dice que hay que ofrecer una protección eficaz que garantice la salud, y esto atañe también a la Administración Pública con el personal a su servicio. ¿Es posible que la Administración se multe a sí misma? La responsabilidad administrativa puede diluirse pero la penal ha de personalizarse. Para ello hay que examinar el caso y depurar responsabilidades: de los encargados, representantes, apoderados, etc.

La Administración Pública fomenta la prevención mediante la formación, pero también creando normas. El personal de la Administración puede cometer tres tipos de delito: de riesgo específico, de



**La Justicia se encarga de delimitar la responsabilidad de la Administración Pública ante los accidentes laborales.**

### *La Administración fomenta la prevención mediante la formación y creando normas*

riesgo genérico y de resultado. Delitos de riesgo específico son los que contempla el Código Penal y se cometen sobre la salud de los trabajadores. No hace falta muerte o lesión, sino que el delito sea la exposición a un riesgo. Si hay riesgo hay delito. Hacen falta medios, así como formación y organización.

La Inspección de Trabajo no es garante ni puede ser responsable, así como los técnicos de seguridad. Pero el empresario sí. Los técnicos en prevención de servicios de prevención propios y ajenos no tienen obligación legal sino contractual.

## EL MARCO DE LOS CÓDIGOS PENAL Y CIVIL

Los incumplimientos de las obligaciones en materia de salud laboral generan distintos tipos de responsabilidades jurídicas que afectan principalmente al empresario, pero también a directivos y técnicos, solidaria o subsidiariamente. Los trabajadores pueden ser asimismo sujetos de responsabilidad respecto a las obligaciones que la Ley les señala.

El Código Penal sanciona las conductas más claramente agresivas contra la salud, en casos de muerte y lesiones ocurridas por imprudencia o negligencias del empresario. Según el grado de negligencia, la conducta se califica como delito o falta.

En caso de inobservancia grave de normas de prevención de riesgos laborales con peligro para la vida o integridad física, se puede condenar al empresario, aunque no se haya producido el daño, por el mero hecho de haber creado y aceptado una situación de peligro.

Si se condena al empresario por alguna de las conductas indicadas, se le puede imponer indemnizar a los perjudicados por daños y perjuicios, dado que de la responsabilidad penal deriva siempre otra civil.

Respecto al Código Civil, éste establece la obligación de indemnizar el daño o perjuicio causado por una

### *Empresarios, trabajadores y técnicos tienen responsabilidad en materia de salud laboral*

actuación que haya sido de carácter imprudente o negligente. La responsabilidad civil establecida en estos casos es más amplia que la de imprudencia o negligencia. Es decir, hay casos en los que la conducta del empresario no merece censura penal, pero sí es suficiente para imponer la obligación de indemnizar. La legislación diferencia entre dos supuestos:

– La culpa extracontractual supone daños provocados por personas con las que no existe vínculo contractual o, aun existiendo tal vínculo, que se hayan producido sin incumplimiento de ninguna obligación derivada del contrato.

– La culpa contractual, por su parte, entraña reclamación de daños y perjuicios a personas con las que existe un vínculo contractual, por incumplimiento de alguna de las obligaciones derivadas del contrato.



La Organización Internacional del Trabajo –en la foto, vista de su sede– elabora recomendaciones para mejorar las condiciones de trabajo y justicia social.

## NORMAS EUROPEAS Y DE LA OIT

**L**A creciente internacionalización de las relaciones económicas y laborales ha hecho que, en multitud de materias, las normas estén elaboradas por organismos internacionales, fundamentalmente la Unión Europea (UE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La UE promueve la «mejora del medio de trabajo, para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores, y la armonización, dentro del progreso, de las condiciones existentes en ese ámbito» (Art. 118.A del Tratado de la Unión), sin que ello sea obstáculo para el mantenimiento y la adopción, por parte de cada Estado miembro, de medidas de mayor protección de las condiciones. Para conseguir dicho objetivo la UE adopta las llamadas Directivas, que fijan las disposiciones mínimas de seguridad que cada Estado debe asegurar.

La OIT también tiene entre sus fines la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y la justicia social. En ese sentido, elabora convenios y recomendaciones sobre

condiciones de trabajo para que sean posteriormente ratificados por los Estados miembros e incorporados a su derecho interno.

En relación con esta internacionalización de la normativa, es importante calibrar correctamente la fuerza vinculante que tienen las diferentes disposiciones.

### CONVENIOS RATIFICADOS

Los convenios OIT, una vez ratificados, pasan a formar parte del derecho interno de cada Estado y son directamente invocables ante los jueces nacionales. Sin embargo, hay que hacer una distinción: si los convenios establecen derechos y obligaciones a cargo de las personas físicas o jurídicas, es fácil exigir su cumplimiento ante los jueces o inspectores de Trabajo; si, por el contrario, establecen obligaciones a cargo del Estado, su incumplimiento sólo puede denunciarse ante la misma OIT, puesto que los jueces

nacionales no pueden obligar al Estado a cumplir sus compromisos internacionales.

En este segundo caso se trata de una presión de naturaleza política, pero que no hay que infravalorar en absoluto.

Los convenios no ratificados no tienen fuerza vinculante alguna. Sólo se le puede otorgar la fuerza moral que representa el que los haya elaborado una organización internacional y que otros Estados los hayan ratificado. De otro lado, las recomendaciones de la OIT, aunque sin carácter vinculante, tienen cierta fuerza moral.

Por su parte, las directivas de la Unión Europea obligan en principio a los Estados miembros a elaborar, en los plazos fijados, una norma interna de transposición que recoja y concrete los principios del texto europeo. Si el plazo se incumple, sólo son directamente aplicables aquellas disposiciones de la Directiva que sean tan concretas y claras como para no dejar dudas respecto a su interpretación.