



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

La Responsabilidad Penal del Empresario en el Ámbito de la Prevención de los Riesgos Laborales

Presentado por Ascensión Lacoma Campodarve

Tutelado por: José Pedro Gómez Cobo

Soria, 27 de junio de 2022

CET

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA

Índice

0.- Abreviaturas	3
1.- Introducción	4
2.- Protección frente a los Riesgos Laborales	5
2.1.- <i>Derechos de los Trabajadores</i>	5
2.2.- <i>Protección Penal del Trabajador</i>	8
2.2.3.- <i>Responsabilidad por Incumplimiento de la Protección frente a los Riesgos Laborales</i>	10
3.- Objeto de Protección Penal y Tipos de la Acción	12
3.1.- <i>Objeto de Protección Penal</i>	12
3.2.- <i>Tipo Objetivo de la Acción</i>	13
3.2.1.- <i>Supuestos del Tipo Objetivo</i>	14
3.3.- <i>Tipo Subjetivo de la Acción</i>	16
3.3.1.- <i>El Dolo</i>	16
3.3.2.- <i>La Imprudencia</i>	18
4.- Sujetos Responsables de la Prevención de Riesgos Laborales	19
4.1.- <i>Sujeto Activo</i>	19
4.1.1.- <i>Empresario</i>	20
4.1.2.- <i>Los Delegados del Empresario</i>	24
4.1.3.- <i>Las Personas Jurídicas</i>	25
4.2.- <i>Sujeto Pasivo</i>	26
5.- Penalidad	27
5.1.- <i>Delitos de riesgo contra la seguridad de los trabajadores</i>	27
5.1.2.- <i>Delitos de resultado</i>	28
5.1.3.- <i>Otros Delitos Específicos</i>	28
6.- Cuestiones Procesales	29
7.- Conclusiones	30
8.- Bibliografía	33
9.- Anexos: Legislación y Jurisprudencia	36

0.- Abreviaturas

AP	Audiencia Provincial
art.	Artículo
arts.	Artículos
CC	Código Civil
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
CFGE	Circular fiscalía general del Estado
CP	Código Penal
ET	Estatuto de los Trabajadores
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LO	Ley Orgánica
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
OIT	Organización Internacional del Trabajo
pag.	Página
pags.	Páginas
RD	Real Decreto
RDL	Real Decreto Legislativo
SAP	Sentencia Audiencia Provincial
STC	Sentencia Tribunal Constitucional
STS	Sentencia Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UE	Unión Europea

1.- Introducción

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y sus normas de desarrollo, tienen por objeto promover la seguridad y salud de los trabajadores. Para cumplir este objetivo fijan una serie de medidas, en todas las fases de la actividad empresarial, con el fin de reducir los riesgos que se producen en el trabajo evitando, de esta forma, la probabilidad de que un trabajador sufra un daño derivado de la realización de este.

Dado que la relevancia del tema es indiscutible, se hace pertinente la realización de este trabajo centrándolo en el estudio de la manera en que el Estado protege, de forma especial, a través de la legislación penal los derechos de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Esta investigación se **justifica** por el aumento que, año a año, experimenta la siniestralidad laboral y por el impacto económico derivado de esta. Por tanto, es un medio para el análisis de la gravedad del problema.

Su **objetivo** es valorar la repercusión de la aplicación de estas normas con el fin de establecer su eficacia.

Se parte de la **hipótesis** de que la normativa española, en seguridad e higiene en el trabajo, no ha logrado crear una conciencia sobre los beneficios que supone, tanto para el trabajador como para el empresario, la aplicación de esta.

La **metodología** utilizada para llevarlo a cabo ha sido, de una parte, la consulta de la legislación existente, manuales de introducción y especialización en la materia, artículos de revistas técnicas y Tesis Doctorales y, de otra parte, la consulta de jurisprudencia relacionada con el tema.

En el inicio del trabajo se delimita la legislación que protege a los trabajadores frente a los riesgos laborales. El incumplimiento de las obligaciones que establece la LPRL para estos riesgos, hacen que el empresario pueda incurrir en una serie de responsabilidades entre las que se encuentra la penal, siendo la misma objeto de protección para el trabajador.

En los siguientes apartados se concretan el objeto de protección penal y el tipo objetivo de la acción, definido por el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, en el que se incluyen, la infracción de las normas, el no facilitar los medios necesarios para la realización del trabajo y ocasionar peligro grave para la vida, salud o integridad física del trabajador y el tipo subjetivo de la acción, que contiene el dolo como elemento consciente de la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales creando con ese incumplimiento una situación de peligro grave, abarca además la imprudencia, cometida al no aplicar las medidas exigidas creyendo que ese peligro grave no llegará a producirse.

Precisar quienes son los sujetos responsables de la prevención de riesgos laborales es el objetivo de los siguientes capítulos de este trabajo. El sujeto activo contra los derechos de los trabajadores, son las personas que tienen la obligación legal de facilitar las medidas de seguridad e higiene, así pues, con matices, el empresario, los delegados del empresario y las personas jurídicas son los principales garantes de esta obligación y sujeto pasivo, contra estos derechos, es el trabajador.

Por último, la penalidad que se establece para los delitos relacionados con la siniestralidad laboral, junto con un breve apunte de la tramitación penal de los mismos dan por finalizado este trabajo.

2.- Protección frente a los Riesgos Laborales

2.1.- *Derechos de los Trabajadores*

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, esta garantía viene recogida en el convenio n.º 155 de la OIT, en el ET, donde se establece que los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales añadiendo que, el trabajador, en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y en la CE, donde en su art.

40.2 encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

La presencia de España en la UE hizo que se tuviesen que implementar varias Directivas, para armonizar nuestra política en prevención de riesgos en el trabajo, siendo la más significativa la Directiva 89/391/CEE que contiene el marco jurídico general en el que se ejecuta la política de prevención comunitaria.

Fruto de este mandato constitucional y de la aplicación de esta Directiva surge la Ley 31/1995 (LPRL), que en su art. 14 establece el deber empresarial de cumplir las obligaciones implantadas en la norma para dar protección a los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales, garantizando con ello la seguridad y salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

Como consecuencia de las obligaciones impuestas a las empresas la Ley recoge, directa o indirectamente, los siguientes derechos a los trabajadores:

- Disponibilidad de equipos de protección individual
- Derecho a colaborar en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo
- Garantía de recibir la formación teórica y práctica adecuada en materia preventiva
- Vigilancia periódica de su estado de salud para detectar las repercusiones de las condiciones de trabajo en la salud del trabajador y adaptación de estas al individuo.
- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos
- Protección a la maternidad

Por tanto, para garantizar estos derechos, el empresario deberá adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, desarrollando una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva, perfeccionando de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar, los niveles de protección existentes y disponiendo lo necesario para la adaptación de las medidas

de prevención señaladas a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. Esta protección se ve confirmada por sentencias de los TSJ,

La STSJ de Cataluña de 15 de noviembre de 2005 señala, (...) La vulneración de las normas de seguridad en el trabajo merece un enjuiciamiento riguroso tras la promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053), cuyo artículo 14.2 establece que “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...”. En el apartado 4 del artículo 15 señala “que la efectividad de las medidas preventivas deberá prever (incluso) las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador”. Disponiendo, finalmente, el 17 “que el empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que debe realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores”.¹

Por su parte, la STSJ de la Rioja de 15 de abril de 2008 apunta, (...) puede afectar a las medidas generales o particulares de Seguridad exigibles en la actividad laboral, por ser las adecuadas, atendidas las circunstancias concurrentes y la diligencia exigible a un prudente empleador, con criterios ordinarios de normalidad para prevenir o evitar una situación de riesgo en la vida o en la salud de los trabajadores, criterio éste que no es otra cosa que reflejo y operatividad, en el ámbito de la Seguridad Social de un derecho básico en el contenido de la relación laboral, recogido en los artículos 4.2 y 19 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997), y que con carácter general y como positivación del principio de derecho «alterum non laedere» (elevado a rango constitucional por el artículo 15 del Texto Fundamental [RCL 1978, 2836] y que en términos de gran amplitud consagra el Código Civil [LEG 1889, 27]), debe entenderse que el nivel de vigilancia que impone

¹ STSJ de Cataluña de 15 de noviembre de 2005 (st. n.º 8751/2005)

a los empleadores el artículo 7 de la Ordenanza de nueve de marzo de 1971 (RCL 1971, 539 y 722) , ha de valorarse con criterio de razonabilidad, según máximas de diligencia ordinaria, exigibles a un empresario normal, cooperador a los fines de la convivencia industrial, que son criterios coincidentes con los recogidos en el artículo 16 del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo de veintidós de junio de 1981, ratificado por España el 26 de julio de 1985 (RCL 1985, 2683) , en cuanto impone a los empleadores, en la medida que sea razonable y factible, garantizar que los lugares de trabajo, operaciones y procesos sean seguros y no entrañen riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.²

2.2.- Protección Penal del Trabajador

La primera reseña de protección penal del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo se encuentra en el Código Penal de 1928, donde en su exposición de motivos manifiesta que la responsabilidad criminal se extiende a aquellos que deliberadamente pongan en riesgo la vida y salud ajena y a aquellos que, por descuido, causen lesión o daño que, de ser ejecutado con intención, constituiría delito o falta. Esta protección se materializa, en el art. 578 Título IX “Delito contra la seguridad colectiva”, como delito de peligro en determinadas actividades (empleados en minas, trabajos subterráneos o industrias peligrosas).

Esta garantía se amplía a todos los obreros en el Código de 1944. Las penas de los arts. 420, 421 y 422 referidas a lesiones, que serán aplicadas según el art. 423, se impondrán a los que por infracciones reiteradas, y probablemente dolosas, de las leyes de trabajo ocasionen perjuicio grave en la salud de los obreros y en la producción en general.

En 1963 se produjo otra reforma que sustituyó el art. 423 del Código de 1944 por el art. 427, en este las penas señaladas en los arts. 420 a 422 se aplicaban a los

² STSJ de La Rioja de 15 de abril de 2008 (st. n.º 27/2008)

que, por infracciones graves de las leyes de trabajo, ocasionasen daño apreciable en la salud o integridad corporal de los obreros.

Tanto el art. 423 como su redacción modificada, art. 427, no se utilizaron por jueces y tribunales penales a la hora de resolver cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo. En su lugar aplicaron el art. 565 que castigaba con penas de prisión los hechos que produjeran muerte o lesiones graves a consecuencia de imprudencia o negligencia profesional.

En el antecedente más próximo a la regulación actual, la Ley 8/1983, de 25 de junio, de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal, encontramos el art. 348 bis a), precepto de estructura omisiva, que señala: <<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 exigibles, con infracción grave de las normas reglamentarias y poniendo en peligro su vida o integridad física, serán castigados con la pena de arresto mayor o multa de 30.000 a 150.000 pesetas>>. Con esta disposición se introduce un delito de peligro que no requiere grado de intencionalidad en su conducta y que subraya la obligación de prevenir el daño.

En la actualidad la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, en su Título XV epígrafe “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”, es la que regula estas infracciones, sancionando los delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores en los arts. 316 a 318 CP,

Artículo 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 las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”.

Artículo 317. “Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado”.

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

y castigando, en caso de lesión, los delitos de resultado tipificados en los arts. 142 y 152 CP.

2.2.3.- Responsabilidad por Incumplimiento de la Protección frente a los Riesgos Laborales

Las responsabilidades en las que puede incurrir el empresario por incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales se establecen en el art. 42 de la LPRL, sin perjuicio de la posible exigencia de responsabilidad a otros sujetos.

De acuerdo con (Vallejo Dacosta & Lafuente Pastor, 2016) las responsabilidades que pueden exigirse al empresario son:

- Responsabilidad penal, si incurre en delito
- Responsabilidad administrativa, incluso por actos de trabajadores que actúen en su nombre y por su cuenta
- Responsabilidad en materia de Seguridad Social: como es el recargo de las prestaciones. Pertenece a la esfera de la responsabilidad administrativa
- Responsabilidad civil o patrimonial, bien por actos propios o por actos de sus empleados
- Responsabilidad laboral, que es la posibilidad que tiene el trabajador de solicitar judicialmente la resolución de su contrato de trabajo por incumplimiento grave del empresario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales (pág. 283).

Detalle, brevemente, las responsabilidades que pueden surgir por el incumplimiento de dicha normativa:

- Para que se produzca responsabilidad administrativa no es necesario que exista un accidente de trabajo, se haya producido daño o no, se valora únicamente el incumplimiento de la norma. Las sanciones para este tipo de infracciones vienen recogidas en el RDL 5/2000 (LISOS), aplicándose principalmente como castigo la multa. También se puede sancionar al empresario con la suspensión, por un tiempo, de la actividad profesional, el cierre del lugar de trabajo o la creación de limitaciones para contratar con la Administración.
- La responsabilidad en materia de Seguridad Social viene establecida en el RDL 8/2015 (LGSS) en el que se determina la regulación del recargo de prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Este puede ser considerado como sanción, cuando se inicia por el inspector de trabajo, o como indemnización, cuando el trabajador recibe una compensación económica por los daños originados por la infracción del empresario.
- La responsabilidad civil viene regulada en el CC y trata de compensar los daños que ha sufrido un trabajador en un accidente de trabajo o por una enfermedad profesional. En el caso de que el accidente se haya producido por distracción, imprudencia no temeraria o en concurrencia de empresas (contratistas, ETT, etc.), la responsabilidad civil del empresario se mantiene, por lo que es conveniente para este contratar un seguro de responsabilidad civil para cubrir las posibles indemnizaciones por daños y perjuicios.
- La responsabilidad del trabajador viene dada por el incumplimiento de las obligaciones impuestas, a este, en el ET, convenio colectivo o contrato individual. El empresario, sujeto al control de los órganos jurisdiccionales, tiene acreditado un dispositivo de control para posibles incumplimientos del trabajador. Las sanciones pueden ser la amonestación, suspensión de empleo y sueldo e incluso el despido disciplinario.

“La responsabilidad penal del empresario viene regulada en el Código Penal. Esta responsabilidad es compatible con la responsabilidad civil y de seguridad social, pero incompatible con la responsabilidad administrativa cuando se produzca identidad de sujeto, hecho y fundamento” (Rayón Ballesteros, 2020, págs. 117-118).

La conexión entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Penal la encontramos en el Título XV del Libro I del Código Penal “De los delitos contra los derechos de los trabajadores”. “La legitimación del Derecho Penal (...) se limita y justifica con el Derecho Penal Objetivo que está formado por el conjunto de normas penales y el Derecho Penal Subjetivo que es el derecho estatal a establecer y aplicar las normas penales siempre que su aplicación sea imprescindible para el mantenimiento del orden social (Gil Gil, Lacruz López, Melendo Pardos, & Núñez Fernández, 2015, pág. 7).

El procedimiento penal, en Derecho del trabajo, solo podrá utilizarse, tal como manifiesta el criterio jurídico del principio de intervención mínima del derecho penal (conocido como *ultima ratio*), cuando no existan otros métodos de protección y el conflicto no pueda resolverse por otras vías.

3.- Objeto de Protección Penal y Tipos de la Acción

3.1.- Objeto de Protección Penal

El Bien Jurídico “es el objeto de protección penal, siendo este todo bien o valor de la vida de las personas, material o inmaterial, socialmente valioso para ser protegido por Ley (...). Solo existe en la medida en que se crea una norma para protegerlo, estableciendo una sanción para las conductas que puedan lesionarlo. Cuando no existe dicha norma, el bien no tiene carácter jurídico. El bien jurídico es, en todo caso, un bien que goza de protección legal” (conceptosjuridicos.com, 2022).

En seguridad e higiene en el trabajo no existe unanimidad en la doctrina sobre cuál es el bien jurídico que se intenta proteger.

- Un sector doctrinal defiende que lo que se protege es la vida, la salud y la integridad física del trabajador no entendido como un bien jurídico autónomo sino colectivo “la conducta típica, que consiste en crear peligro, impone esta dimensión colectiva, ya que ese peligro se proyecta sobre los trabajadores indeterminados, como colectivo al que se somete a condiciones de inseguridad” (Terradillos Basoco, 1999, pág. 174).
- Otro sector, mayoritario, entiende que la seguridad e higiene en el trabajo es un bien jurídico independiente y autónomo “se trata de un bien jurídico tradicional (exclusivamente individual), que se protege frente a nuevas formas de ataque, es decir, frente a los riesgos laborales que ponen en peligro la vida, salud o integridad física del trabajador” (Aguado López, 1999, pág. 83).

De acuerdo con lo que manifiestan (Gil Gil, Lacruz López, Melendo Pardos, & Núñez Fernández, 2015) “el Derecho Penal protege el bien jurídico bien, mediante mandatos de realizar conductas que suponen la evitación de su puesta en peligro o lesión -y que constituirán delitos de omisión-, o bien, en la mayor parte de los casos, mediante prohibiciones de llevar a cabo conductas dirigidas a la lesión de los mismos o que supongan su puesta en peligro -que se encuentran tras los delitos de acción-“ (pág. 15).

3.2.- *Tipo Objetivo de la Acción*

Se basa en la no facilitación, por parte de los responsables de la actividad legalmente obligados, de los medios necesarios para que los trabajadores puedan realizar su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas creando, por omisión, un peligro grave para la vida, la salud o la integridad de estos. Este delito de omisión se concreta en la creación de un riesgo o peligro, aunque no llegue a producirse el resultado lesivo tal como indica la STS de 26 de julio de 2000.³ “(...) dos tipos, doloso y por imprudencia grave, en forma omisiva, constituyendo infracciones de peligro concreto, que debe ser grave para la vida, salud e integridad

³ STS de 26 de julio de 2000 (st. n.º 1355/2000) (ROJ: 6307/2000)

física de los trabajadores, que alcanza su consumación por la existencia del peligro en sí mismo, sin necesidad de resultados lesivos (...)"

Podemos decir pues que "es un delito específico en cuanto que su tipificación obedece al incumplimiento de las normas sectoriales en prevención de riesgos laborales" (Vallejo Dacosta & Lafuente Pastor, 2016, pág. 315).

Así los elementos que forman el tipo objetivo de la acción de este delito, conforme a los arts. 316 y 317 del CP, establecidos por STS de 12 de noviembre de 1998⁴, son; la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, la no facilitación de los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su trabajo con las medidas de seguridad e higiene adecuadas y que, a consecuencia de ello, pongan en peligro grave su vida, salud o integridad física.

3.2.1.- Supuestos del Tipo Objetivo

1.- Infracción de las normas de prevención de riesgos laborales

Este primer supuesto del tipo objetivo de la acción recogido en el art. 316 CP, queda calificado como delito penal en blanco ya que, al especificar la conducta constitutiva de delito, remite en parte a normas reglamentarios o de rango inferior a la ley orgánica, siempre y cuando estas normas protejan la vida y salud de los trabajadores de los riesgos derivados del trabajo.

Las normas reglamentarias a las que hace referencia el art. 316 CP, como normas de prevención de riesgos laborales, son la LPRL, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral.

Concretar la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales como elemento del tipo objetivo de la acción, respecto al anterior art. 348 bis a) que precisaba <<infracción grave de las normas reglamentarias>> ha solventado los

⁴ STS de 12 de noviembre de 1998 (st. n.º 1360/1998) (ROJ: 6683/1198)

problemas interpretativos que existían a la hora de aplicar las normas y establecer la gravedad de la infracción.

2.- Omisión de facilitar los medios necesarios para el desempeño del trabajo

La referencia normativa de <<la no facilitación de los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas>> se encuentra en el art. 2 LPRL que exige, a los legalmente obligados, la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades precisas para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

La no facilitación de los medios necesarios, dispuesta en el art. 316 del CP, sería la equivalente a la del art. 348 bis a) del anterior CP, en la que los legalmente obligados debían “procurar las condiciones” para que los trabajadores realizaran su trabajo con las debidas medidas de seguridad e higiene.

El concepto de <<medios necesarios>> es muy amplio, contemplando además de los medios materiales, los personales, intelectuales y organizativos. Este concepto crea diferentes obligaciones al empresario debiendo este mantener una planificación de la actividad preventiva, evaluar los riesgos, proveer a los trabajadores de equipos de protección individual y colectiva, formarles e informarles, controlar periódicamente la salud de estos y todas aquellas medidas personales, intelectuales y organizativas que afecten a su seguridad tal como señala la sentencia de la AP de Barcelona de 3 de junio de 2013,⁵

“En todo caso, puede hallarse un generalizado consenso en que tales medios pueden comprender aquellos de contenido estrictamente material (los distintos componentes del equipo personal -ropa, utensilios...-sería el ejemplo más sobresaliente), como también los de contenido inmaterial (información, cursos formativos, ...)”.

Determinar si en <<la no facilitación de los medios>> se incluía la vigilancia del uso de estos suscitó controversias que fueron aclaradas con el pronunciamiento de

⁵ AP de Barcelona Sección 10.ª, de 3 de junio de 2013 (ROJ: 6609/2013)

sentencias como la SAP Almería, 3ª, 7.9.2005, MP Jiménez de Cisneros Cid que afirma "(...) existía un proyecto (...) donde se recogían las medidas preventivas (...) y (...) un capítulo de estudio básico de seguridad y salud con identificación de riesgos laborales y prevención(...), su representante (...), no ejercio las labores de vigilancia y control que le eran exigibles" o SAP Jaén, 1ª, 20.12.2006, MP Jurado Cabrera, FD 1º: "En este caso, se produce el resultado típico por no realizar un comportamiento adecuado al no adoptar todos los medios necesarios de prudencia, control y supervisión para evitar el resultado lesivo".

Es por lo que entiendo tal como hace la doctrina y la jurisprudencia, de forma mayoritaria, que debe incluirse la vigilancia del uso de estos medios necesarios.

3.- Ocasionar peligro grave para la vida, salud o integridad física del trabajador

La gravedad del peligro, a consecuencia de haberse infringido las normas de prevención de riesgos laborales y no haber facilitado al trabajador los medios necesarios para la realización de su trabajo con total seguridad, es el elemento determinante exigido por ley.

Para establecer que es <<riesgo laboral grave e inminente>> acudimos al art. 4.4 de la LPRL que entiende como tal <<aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para los trabajadores>>.

Por tanto, la proximidad o alta probabilidad de que se produzca el resultado lesivo y la previsible severidad de este serán los elementos que determinen la gravedad del peligro.

3.3.- *Tipo Subjetivo de la Acción*

3.3.1.- El Dolo

Como delito contra la seguridad e higiene en el trabajo, el art. 316 CP contiene la modalidad dolosa que se caracteriza por la omisión, voluntaria y a conciencia, del autor a la hora de realizar acciones que pongan en peligro grave la vida, salud o

integridad física de los trabajadores. Esta modalidad comprende únicamente el peligro, no la lesión que puedan llegar a sufrir los mismos.

Por tanto, la creación del “peligro grave” es el resultado de las acciones realizadas por incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales. Estas acciones deben guardar una relación de causalidad con la conducta omisiva de no facilitación de los medios para garantizar la seguridad e higiene de los trabajadores.

En dicho delito la modalidad más frecuente es la de dolo eventual. A diferencia del dolo directo de primer grado, en que el resultado de la acción es el fin que quería conseguir el autor, o el dolo directo de segundo grado, en que el resultado de la acción no es definitivo, pero es necesario que se produzca para conseguir el fin planteado, en el dolo eventual, aunque el autor no descarte que se pueda producir algún daño derivado de la acción, y aun así la realice, este puede ocurrir o no sin que el autor esté seguro de ello antes de realizarla.

La jurisprudencia ratifica que la modalidad de dolo eventual es la más común en la comisión de este tipo de delitos tal como constatan, por ejemplo, las sentencias de la AP de Barcelona y la AP de Teruel,

La SAP de Barcelona de 15 de diciembre de 1998 determina, “El dolo o elemento subjetivo consistirá en la conciencia de la infracción de la norma de seguridad y de la situación de peligro que de aquélla deriva para la vida o la integridad física de los trabajadores y en la decisión del acusado de no evitar ese peligro, manifestada, a su vez, en la no aplicación de la medida de seguridad, bastando a tales efectos el dolo eventual, si el acusado se representa como probable la presencia de una situación de peligro y la existencia de una norma de seguridad y, a pesar de dicha representación, mantiene la decisión de no adoptar la medida de seguridad, aceptando la aparición o incremento de riesgo efectivo”.⁶

⁶ SAP de Barcelona de 15 de diciembre de 1998 (ROJ: 11127/1998)

La SAP de Teruel de 31 de enero de 2000 señala, “la figura que define el art. 316 del Código Penal , el dolo se integra por el elemento cognoscitivo o consciencia por parte del agente de que existe un deber de facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas y por el valitivo consistente, no por la intención o ánimo de que se produzca resultado lesivo alguno, sino en que pese a saber debe facilitar esos medios y conocer que con ello se crea un riesgo para el trabajador, NO actúa, omite o demora voluntariamente la adopción de esas medidas de seguridad e higiene que la Ley le impone”.⁷

3.3.2.- La Imprudencia

El Título XIV del Código Penal de 1973 diferenciaba, de forma genérica, tres tipos de imprudencia: temeraria, simple con infracción de reglamentos y simple sin infracción de normas reglamentarias. Estos tipos de imprudencia no incluían el tipo imprudente contra la seguridad en el trabajo aun cuando en el art. 348 bis a), de este código, se había admitido la comisión culposa del delito.

En la actualidad estos tipos de imprudencia han pasado a ser dos, siendo la imprudencia grave, constitutiva de delito, equivalente a la temeraria del anterior CP y la imprudencia leve, constitutiva de falta, equivalente a la imprudencia simple en sus dos modalidades del antiguo CP.

El art. 317 CP, referente hoy del riesgo imprudente, castiga los delitos cometidos, con imprudencia grave, por la falta de previsión e incumplimiento del deber de cuidado exigibles, por Ley, que ocasionen riesgo concreto, no resultado lesivo. Este resultado de peligro queda incluido en el dolo, por lo que el tipo imprudente queda reducido a aquellos casos en que el sujeto <<legalmente obligado>> es consciente de la situación de peligro creada por no aplicar las medidas de seguridad exigidas y confía en que ese peligro grave, posible, no llegue a producirse.

⁷ SAP de Teruel de 31 de enero de 2000 (ROJ: 32/2000)

La jurisprudencia requiere, para que haya imprudencia grave según STS de 21 de julio de 1995, la concurrencia de los siguientes elementos: “1º una conducta no intencional ni dolosa directa ni eventualmente; 2º actuación omisiva de las cautelas o precauciones más elementales para prevenir un mal previsible en circunstancias normales; 3º que de tal acción o más bien omisión de cautelas se derive la producción de un resultado lesivo; 4º relación o nexo causal entre este mal y la falta de cautela en el sujeto agente, de modo que por su infracción del deber de cuidado que le incumbe en la actividad que realiza le sea imputable objetivamente a título de mera culpa el resultado dañoso que en otro caso no se hubiera producido”.⁸

Los delitos cometidos por imprudencias leves son considerados como falta, siendo muy difícil delimitar la imprudencia grave de la leve.

4.- Sujetos Responsables de la Prevención de Riesgos Laborales

4.1.- Sujeto Activo

Sólo pueden ser sujetos activos contra los derechos de los trabajadores, según el art. 316 CP, las personas que tienen la obligación legal de facilitar las medidas de seguridad e higiene.

Para determinar quién es el sujeto activo de esta obligación debemos acudir a los arts. 4.2 y 19 del ET, art. 7.1 y 7.2 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971 y al art. 14.1 de la LPRL que establecen dicha responsabilidad en la figura del empresario. Esta referencia normativa no significa que sea el único y último responsable, la normativa laboral apunta, más o menos directamente, a otros sujetos que pueden concurrir con el empresario en la asunción de responsabilidad penal, compartiéndola con él, que es lo más frecuente, o excluyéndole de ella.

⁸ STS de 21 de julio de 1995 (ROJ: 4379/1995)

Por tanto, son sujetos activos del art. 316 CP, además del empresario, los trabajadores designados por el empresario para que se hagan cargo de la actividad preventiva, los mandos intermedios y el Servicio de Prevención Propio destinado al cumplimiento de los deberes legales de prevención de riesgos laborales.

Por otro lado, al pronunciarse sobre el sujeto activo, la jurisprudencia de Tribunal Supremo, por ejemplo, en STS de 10 de abril de 2001, afirma que “son todas aquellas (personas) que ostenten mando o dirección, técnicos de ejecución, y tanto se trate de mandos superiores como de intermedios o subalternos, incluso de hecho”⁹, apoyando así que los responsables de la actividad preventiva son los empresarios y las personas en quien estos deleguen (encargados).

En el caso de que el legalmente obligado a cumplir las normas de seguridad e higiene en el trabajo sea una persona jurídica, la pena por incumplimiento de dichas normas recaerá sobre los administradores o encargados que, conociendo la existencia de riesgo y pudiendo evitarlo, no hubieran adoptado las medidas necesarias para prevenir el mismo.

A quienes se dediquen, únicamente, a colaborar con el empresario y encargado en el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad e higiene (técnicos de servicios de prevención, recursos preventivos y delegados sindicales de prevención) no se les puede imputar responsabilidad pues “a pesar de estar obligados por las normas de seguridad e higiene, no lo están a facilitar las medidas de seguridad (o a adoptar medidas de seguridad), sino sólo a colaborar con el empresario o el encargado en el cumplimiento de las obligaciones de estos últimos” (Aguado López, 1999, págs. 327-328).

4.1.1.- Empresario

El ET en su art. 1.2 define al empresario como toda persona, física o jurídica, o comunidad de bienes que reciba prestación de servicios de trabajadores, que ofrecen los mismos de forma voluntaria percibiendo una retribución, así como de las

⁹ STS de 10 de abril de 2001 (RJ: 3030/2001)

personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

El Derecho Penal es un derecho autónomo por lo que compete al orden jurisdiccional laboral decidir quién es el empresario, es decir, determinar la persona que, como consecuencia del contrato de trabajo, es destinatario del beneficio que genera la actividad laboral de los trabajadores y el contenido material y subjetivo de la relación de trabajo, con independencia de las relaciones civiles o mercantiles existentes, entre empresario y trabajador como apunta la STC de 27 de mayo de 1983,

“Lo que en realidad efectuaron tales Sentencias (...), fue resolver la cuestión esencial de hecho puesta en debate, de conocer quién era el «empresario verdadero», o el sujeto procesal de la relación laboral, es decir, determinar la persona a quien como consecuencia del contrato de trabajo se prestaba éste, haciendo suyo los frutos y responsabilidades resultantes, a cuyo fin descalificaron la interposición simulada de una sola o aislada persona jurídica, (...); calificación que tenía que realizar y realizaba la jurisdicción laboral con propia competencia, porque pertenece a su específica función determinar el contenido material y subjetivo de la relación de trabajo, y concretamente quién es el real empresario y quienes los trabajadores”.¹⁰

Como ya se ha dicho en Derecho Penal no está definido el concepto de empresario, la LPRL en su art. 3 amplía dicho concepto al personal con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de la Administración pública teniendo en cuenta que en Derecho Penal “el criterio material que identifica al empresario es la titularidad y el ejercicio de un poder de dirección sobre los trabajadores” (Aguado López, 1999, pág. 363).

En la práctica no es fácil identificar quien es empresario ya que hay casos en los que como dicen (Hernández Hernández & Serrano Rodríguez, 2002, pág. 4) “no es únicamente sujeto activo del delito el empresario que recibe el servicio del trabajo,

¹⁰ STC de 27 de mayo de 1983 (STC 46/1983)

sino que otro empresario también puede incurrir en este delito”. Son los casos en que trabajadores de distintas empresas desarrollan su trabajo en un mismo entorno, contrata o subcontrata de obras y servicios, cesión de trabajadores, empresas de trabajo temporal y trabajadores con destino en centro de trabajo ajeno. Para estos casos el art. 24 de la LPRL establece que estas empresas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de sobre prevención de riesgos laborales.

En los casos referenciados en el párrafo anterior el empresario principal tiene la obligación de informar a los empresarios subcontratados de los riesgos existentes en el centro de trabajo, las medidas de emergencia a aplicar y vigilar el cumplimiento, por dichos contratistas o subcontratistas, de la normativa de prevención de riesgos laborales.

En las empresas de trabajo temporal (ETT), cesionarias de trabajadores, la responsabilidad en materia de seguridad y salud corresponde al empresario usuario, también corresponde a este informar al trabajador de los riesgos de su puesto de trabajo. “La ETT es responsable de los deberes preventivos en materia de formación y vigilancia de la salud” (Quintanilla Navarro, 1998, pág. 302).

Aunque es obligación del empresario proporcionar al trabajador la información necesaria para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas, sustancias químicas y útiles de trabajo se produzca sin riesgo para la salud de los trabajadores, los fabricantes, importadores y suministradores de estos productos pueden ser sujetos responsables de los delitos previstos en los arts. 316 y 317 del CP si no indican de forma correcta su utilización, medidas preventivas adicionales que deben tomarse y riesgos que conlleva su uso, manipulación o empleo inadecuado.

“El objetivo principal del legislador es que se eliminen los riesgos que sean eliminables y se reduzcan aquéllos que no pueden desaparecer, porque son inherentes a la misma actividad productiva” (Luque & Sánchez, 2008, pág. 107). Para ello el art. 15 LPRL establece los principios generales que el empresario debe aplicar para cumplir con el deber general de prevención previsto en el art. 14 LPRL, siendo estos:

a) Prevenir y combatir las situaciones de riesgo, en su origen, sustituyendo lo peligroso por lo que implique poco o ningún riesgo

b) Valorar los riesgos que no se puedan evitar

c) Adaptar a la persona el puesto, equipos y métodos de trabajo con el objetivo de mitigar los efectos que el trabajo monótono pueda causar en la salud del trabajador

d) Planificar la prevención coherentemente, integrando la técnica, condiciones y organización del trabajo, relaciones sociales e influencia de los factores ambientales

h) Tomar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual

i) Encomendar las tareas de seguridad y salud a trabajadores que dispongan de formación y capacidad adecuada para este cometido. Deberá tener en cuenta, además, las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.

j) El empresario podrá convenir operaciones de seguro que garanticen la cobertura de los riesgos derivados del trabajo

A la vez deberá aplicar los deberes particulares de prevención que se recogen en los arts. 16 a 32 LPRL y 3, 7, 8 y 9 del RD 39/1997 (elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales, formación de los trabajadores, adopción de medidas en caso de emergencia en situaciones de posible riesgo, vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores, elaboración de documentación de las obligaciones citadas anteriormente, coordinación de actividades empresariales, protección a trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, protección a la maternidad y a los menores, garantizar que en relaciones de trabajo temporales el trabajador disfruta del mismo nivel de seguridad y salud que el resto de trabajadores y, en su caso, recurrir a uno o varios servicios de prevención para ocuparse de la protección y prevención de riesgos profesionales).

4.1.2.- Los delegados del Empresario

La cantidad de tareas que impone al empresario, en materia de prevención de riesgos laborales, el art. 14 LPRL hacen que sea inviable desempeñar su actividad profesional y ocuparse de las obligaciones que se le exigen en materia de prevención de riesgos laborales. Para ello el art. 30.1 LPRL establece que el empresario pueda designar uno o varios trabajadores, constituir o concertar un servicio de prevención cualificado, ajeno a la empresa, que se encargue de llevar a cabo las tareas de prevención de riesgos profesionales en función del tamaño de esta.

El art. 30.5 LPRL permite al empresario asumir personalmente dicho cometido en empresas de hasta diez trabajadores, siempre y cuando este se encuentre habitualmente en el centro de trabajo y esté capacitado para cumplir estas funciones, en base a la actividad de que se trate y los riesgos que de ella derive. Esta posibilidad también se le reconoce al empresario en empresas que ocupen hasta veinticinco trabajadores en un único centro de trabajo y que cumpla con los requisitos anteriores.

Fuera de estos supuestos, el empresario confiará sus poderes al designado o designados, según el tamaño de la empresa, que deberán tener la capacidad precisa para controlar las fuentes de peligro, disponer de tiempo para implementar las medidas de control exigidas y medios necesarios para atender los deberes específicos que impone al empresario los arts. 16 a 24 LPRL.

Como excepción los designados, por corresponder esta tarea al empresario, no podrán poner a disposición de los trabajadores los equipos de trabajo y medios de protección, aunque sí podrán asesorarle y verificar su eficacia. Tampoco podrán, a motu proprio, informar o consultar a los trabajadores, coordinar actividades empresariales entre varias en empresas en un centro de trabajo pues estas son obligaciones que atañen al empresario.

Por tanto, la delegación en encargados, mandos intermedios o técnicos de prevención sitúa a estos como garantes formales de las obligaciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales. Esta delegación implica la efectiva

transmisión de poderes y facultades propias del empresario a los delegados y les convierte en posibles sujetos activos del delito contra la seguridad y salud de los trabajadores. Si la delegación del empresario se realiza en una persona no capacitada, no facilita los medios convenientes o no implementa las medidas adecuadas para que el delegado realice las funciones en forma legal, el empresario no queda exento de responsabilidad penal.

Al establecer el art. 14.2 LPRL que el empresario será el principal responsable en materia de prevención de riesgos laborales, sin mencionar a los delegados del empresario, se crea un problema a la hora de determinar la autoría del delito, con la fórmula “legalmente obligados”, en los términos que establece el art. 316 CP pues estos delegados no están contemplados específicamente en la LPRL como autores de este.

Para determinar quién es el sujeto activo del delito, el art. 31 CP establece, de forma general, que responderá personalmente, aunque no concurren en él las características que la correspondiente figura del delito requiera para ser sujeto activo del mismo, quien actué en nombre o representación legal o voluntaria de otro. Los técnicos de prevención, según el art. 19.1 del RD 39/97 responderán “cuando la evaluación de riesgos sea incompleta o no prevea determinados riesgos específicos o por causas imputables directamente al técnico” tal como indica la CFGE, de 2 de noviembre de 2011.

4.1.3.- Las Personas Jurídicas

La Ley Orgánica 5/2010 incluyó, con el art. 31 bis, la responsabilidad penal de las personas jurídicas, “ya desde su introducción..., el régimen de responsabilidad penal de la persona jurídica fue criticado por un amplio sector doctrinal, que lo consideró incompleto y confuso en muchos de sus aspectos esenciales” tal como señala la CFGE, de 22 de enero de 2016. Así la Ley Orgánica 1/2015, aunque mantiene los cinco apartados de la anterior disposición, lleva a cabo una sustancial modificación en la redacción del art. 31 bis, estableciendo la pauta que rige la responsabilidad penal de la persona jurídica en los arts. 31 bis, ter, quater y quinquies del CP.

Esta asignación es por transferencia, traslada a la persona jurídica la responsabilidad de los delitos cometidos, por su cuenta y en su beneficio, por una persona física, bien sea representante legal o persona autorizada a tomar decisiones en nombre de la persona jurídica o bien, la que haya incumplido los deberes de supervisión, vigilancia y control de la actividad, comprometiendo con ello a la persona jurídica.

En el art. 318 CP también se determina la responsabilidad de las personas jurídicas recayendo la misma en los administradores y encargados del servicio, quienes habiendo recibido el mandato expreso del empresario y conociendo la situación de riesgo no se hicieran responsables de la misma y no hubiesen adoptado las medidas para evitarla.

El art. 129 CP prevé que, por el resultado de esta omisión de sus deberes, la autoridad judicial pueda aplicar las medidas previstas expresamente en el CP o en los delitos por los que el mismo permite exigir responsabilidad penal a las personas jurídicas.

Por consiguiente, la regulación de la responsabilidad de las personas jurídicas en los arts. 31 y 318 del CP, se delimita de mejor forma en el art. 318 que en art. 31 CP ya que en este artículo se recogen todas las infracciones y delitos contra los derechos de los trabajadores, <<cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas se impondrá la pena ...>>.

4.2.- Sujeto Pasivo

El sujeto pasivo, titular del bien jurídico protegido en los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo, es el trabajador. Se entiende como bien jurídico colectivo ya que, a través de la normativa estatal aplicada al conjunto de trabajadores, evita situaciones que suponen un peligro para la vida, integridad física o salud de estos.

Este bien jurídico colectivo comprende a quienes pueda ser aplicable el Estatuto de los Trabajadores y a los que, por relaciones de carácter administrativo y estatutario, pertenecen a las administraciones públicas << (...a pesar de que el art.

316 habla de “trabajadores”, término que no se puede identificar con el de “funcionario” ya que cada uno tiene una regulación propia...>> (Hernández Hernández & Serrano Rodríguez, 2002, pág. 5).

Engloba, además, aquellas relaciones laborales de carácter especial en las que concurren las características normativas del ET pero que, por su especialidad, cuentan con un régimen legal especial (personal de alta dirección, servicio del hogar de familia, deportistas profesionales, penados en las instituciones penitenciarias, artistas en espectáculos públicos, representantes de comercio, trabajadores minusválidos que prestan servicios en centros especiales de empleo y cualquier otro trabajo, que por Ley, sea declarado como relación laboral de carácter especial).

5.- Penalidad

Para los que pongan en peligro la vida o integridad física del trabajador, el art. 348 bis establecía una pena de arresto mayor o multa de 30.000 a 150.000 pesetas.

En la actualidad, se establecen dos grupos de delitos con penalidad más severa en comparación a la aplicada por el art. 348 bis:

5.1.- Delitos de riesgo contra la seguridad de los trabajadores

En la modalidad dolosa, art. 316 CP, la pena prevista es prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

En la modalidad imprudente, art. 317 CP, la pena se rebaja a prisión de tres a seis meses y multa de tres a seis meses.

En la aplicación a personas jurídicas, art. 318 CP, las citadas responsabilidades penales se impondrán a los administradores o encargados del servicio, pudiendo la autoridad judicial decretar alguna de las medidas previstas en el art. 129 CP.

5.1.2.- Delitos de resultado

Homicidio imprudente, art. 142 CP, la pena prevista es prisión de uno a cuatro años.

Lesiones imprudentes, art. 152 CP, la pena prevista es prisión de tres meses a tres años.

Entre los delitos de riesgo y los delitos de resultado se produce un problema a la hora de determinar que concurso aplicar, normas o delitos, cuando “además del peligro para los trabajadores, se produce la muerte o lesiones de uno o más de los trabajadores puestos en peligro” (Martín Lorenzo & Ortiz de Urbina Gimeno, 2009, pág. 51), la STS de 14 de julio de 1999¹¹ estableció que “(...) cuando como consecuencia de la infracción de normas de prevención de los riesgos laborales se produzca el resultado que se pretendía evitar con ellas (la muerte o las lesiones del trabajador), el delito de resultado absorberá al de peligro (art. 8.3º CP.), (...)”.

El concurso ideal de delitos se estimará en aquellos casos en que, además de la producción de resultado lesivo en uno o más trabajadores, se confirme que otro u otros estuvieron expuestos a ese mismo riesgo, concurriendo así un delito de peligro con un delito de resultado. Estos casos suponen la utilización de los tipos penales de peligro de los arts. 316 y 317 CP y los tipos penales de resultado lesivo de los arts. 142 y 152 CP resolviéndose según las normas penales del art. 77 CP.

5.1.3.- Otros Delitos Específicos

Aborto, art. 146 CP; cometido por imprudencia grave se castigará con pena de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses. En caso de comisión por imprudencia profesional se aplicará además la pena de inhabilitación, entre uno y tres años, para el ejercicio de la profesión.

Lesiones al feto, arts. 157 y 158 CP, por daño que perjudique su desarrollo o provoque defecto físico o psíquico en el mismo. Se castigará al causante con pena de prisión de uno a cuatro años e inhabilitación, entre dos y ocho años, para ejercer cualquier profesión sanitaria. En caso de ser cometidos por imprudencia grave, la

¹¹ STS de 14 de julio de 1999 (st. n.º 5085/1999) (ECLI: ES: TS: 1999:5085)

pena es de prisión de tres a cinco meses o multa de seis a diez meses y en el caso de imprudencia profesional se aplicará, además, la pena de inhabilitación, entre seis meses y dos años, para el ejercicio de la profesión.

En ninguno de los dos casos, aborto o lesiones al feto, la embarazada será penada.

Acoso laboral, art. 173.1 CP, castiga con la pena de prisión de seis meses a dos años a quien, en el ámbito laboral, se ampara en su relación de superioridad para llevar a cabo de forma continua actos humillantes u hostiles, sin llegar a ser degradantes, que supongan acoso grave contra la víctima. Si este acoso se produce de subordinado a superior o entre compañeros su regulación se determina en el ámbito civil, laboral, administrativo o de Seguridad Social.

Denegación de auxilio, art. 195 CP., castiga con la pena de multa, de tres a doce meses, al que no socorriera, pudiendo hacerlo sin riesgo para nadie, al que se encuentre desamparado y en peligro grave.

6.- Cuestiones Procesales

La vía penal para tramitar los delitos relacionados con la siniestralidad laboral, generalmente por fallecimiento del trabajador en accidente laboral o por las lesiones sufridas por este en la realización de su trabajo, puede iniciarse por:

- Denuncia de los particulares afectados
- Denuncia de los representantes sindicales
- Comunicación de la ITSS
- Actuación de oficio por parte de la Fiscalía o Juzgado

El plazo para interponer denuncia ante el Juzgado, conforme al art. 132 CP, es de 6 meses desde que se produjo el accidente.

Una vez iniciado el proceso penal comienza la fase de instrucción, en ella se investigará, por el juzgado territorialmente competente, la forma en que se produjo el accidente, los posibles responsables de que este se hubiese originado, la

conurrencia de situaciones que pueden modificar la responsabilidad penal, el delito que constituye, así como las penas que se solicitan.

Definidos estos aspectos, el Juez decretará mediante auto una de las siguientes resoluciones:

- Sobreseimiento, en caso de que se valore que el hecho no es constitutivo de delito o no quede probada su ejecución. Esta resolución judicial puede darse a petición de cualquiera de las partes intervinientes en el proceso.
- Juicio, en caso de que el Juez considere la existencia de delito. En siniestralidad laboral pueden surgir conflictos por la peculiaridad que supone la aplicación de la normativa laboral, así como por las responsabilidades y obligaciones de los diferentes sujetos intervinientes en el proceso productivo, derivadas del reenvío normativo que una y otras exigen.

El juzgado de lo penal celebrará el juicio oral absolviendo o condenando al acusado o acusados. La sentencia se puede recurrir en la Audiencia Provincial, en caso de delitos leves, o si es enjuiciada por esta y la pena es superior a cinco años ante el TS.

7.- Conclusiones

Primera: La creación, en el CP de 1995, de un título especial que regula los delitos contra los derechos de los trabajadores supone, aunque tenían reflejo en la anterior regulación (art. 348 bis de la LO 8/1983), un cambio importante para el reconocimiento al derecho de la protección de estos. La instauración de este título hace efectiva la existencia de un Derecho Penal del Trabajo que, hasta ese momento, era incompleto.

Intentar controlar la siniestralidad laboral de la manera que lo hacen las normas de derecho civil, con la compensación del daño ocasionado por la infracción, o el recargo en prestaciones sociales o la multa y suspensión o cierre de la actividad laboral que establece la responsabilidad administrativa, no resuelve los problemas que se plantean cuando se ataca gravemente al bien jurídico protegido, por lo que

la intervención penal siempre que se aplique como indica el principio de ultima ratio, cuando no exista otra vía para la resolución del conflicto, es lícita e imprescindible.

Segunda: El tratamiento que el CP da a la siniestralidad laboral, en los arts. 316 y 317, remitiendo a la legislación laboral y la intervención de distintas personas en la producción de resultados lesivos, suscita bastantes problemas a la hora de fijar pautas concretas para su interpretación y aplicación. Cabe la posibilidad de que se achaquen responsabilidades a cargos que no tienen obligaciones en el ámbito de la seguridad laboral, por lo que es difícil determinar una respuesta penal a este tipo de conductas.

Tercera: El CP establece como <<legalmente obligado>> al empresario, al que impone la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. La normativa laboral no indica que este sea el único que asuma la responsabilidad penal ya que, por delegación, puede apoyarse en órganos internos o externos a la empresa compartiendo con estos, a parte de la responsabilidad penal, las obligaciones que exige la prevención de riesgos laborales reforzando, de esta forma, la eficacia de la acción preventiva.

Aunque pueda apoyarse en estos órganos, no todos pueden considerarse legalmente obligados según los arts. 316 y 317 CP. Los que únicamente asesoren y vigilen, sin capacidad de decisión y mando, que se cumplen las obligaciones en materia de seguridad laboral no serán legalmente obligados a no ser que, por su imprudencia, se produzcan resultados lesivos penalmente relevantes.

Cuarta: La posibilidad de que se produzca un acto de consecuencias lesivas para el trabajador, la severidad que habría alcanzado en caso de haberse producido y que dicha situación afecte a personas que estuviesen expuestas al mismo, hacen que el art. 316 CP sea calificado como delito de peligro grave y concreto. Incluye las expresiones <<infracción de las normas de prevención de riesgos>>, <<legalmente obligados>>, <<medios necesarios>> y <<medidas de seguridad e higiene>>, indicativas de norma penal en blanco, dispuestas en los arts. 316 y 317 CP, por lo que para su regulación penal habrá que acudir a la LPRL y normas complementarias a esta.

El art. 317 CP, delito de riesgo imprudente, castiga la misma conducta que el art. 316 CP <<cuando se cometa por imprudencia grave>>.

Quinta: A la vista de las conclusiones anteriores, es indudable que, a pesar de la acción legal prevista para proteger la seguridad y salud de los trabajadores, existen lagunas y problemas de interpretación que generan dudas a la hora de valorar la eficiencia de estas normas.

A mi modo de ver, para que estas normas fuesen eficaces todas las partes, incluidos los representantes de los trabajadores y los sindicatos, deberían concienciarse de que existe un problema de inseguridad en el trabajo y que están obligados a cumplir todas las medidas de seguridad e higiene previstas en relación con la prevención de riesgos laborales.

Los inspectores de trabajo podrían incluir entre sus cometidos un mayor control de las infracciones administrativas y los fiscales comprometerse un poco más a la hora de perseguir este tipo de faltas. Con todo ello se aligeraría la tramitación judicial de estos delitos y se evitaría o minimizaría la siniestralidad laboral y las consecuencias económicas derivadas de esta en nuestro país.

8.- Bibliografía

- Aguado López, S. (1999). El Delito contra la Seguridad en el Trabajo: Artículos 316 y 317 Código Penal. *Tesis El Delito contra la Seguridad en el Trabajo: Artículos 316 y 317 Código Penal*. Valencia, España. Recuperado el 06 de Marzo de 2022, de <http://hdl.handle.net/10550/38565>
- conceptosjuridicos.com*. (20 de Abril de 2022). Recuperado el 20 de Abril de 2022, de [conceptosjuridicos.com](https://www.conceptosjuridicos.com/): <https://www.conceptosjuridicos.com/>
- Gil Gil, A., Lacruz López, J. M., Melendo Pardos, M., & Núñez Fernández, J. (2015). *Curso de Derecho Penal Parte General - Segunda Edición*. Madrid: Dykinson S.L.
- Hernández Hernández, M. Á., & Serrano Rodríguez, J. A. (01 de Agosto de 2002). Delitos contra la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Scripta Nova - Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales*, VI (119 (108)). Recuperado el 26 de Marzo de 2022, de <http://www.ub.edu.es/geocrit/sn/sn/119108.htm>
- Luque, M., & Sánchez, E. (2008). Comentario Práctico a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. *Comentario Práctico a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Barcelona, España: UGT - Catalunya. Recuperado el 18 de Abril de 2022, de http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_librocat_comentariopractico/publication.pdf
- Martín Lorenzo, M., & Ortiz de Urbina Gimeno, Í. (Mayo de 2009). Guía InDret penal de la Jurisprudencia sobre responsabilidad por riesgos laborales. Un análisis empírico y dogmático. *InDret - Revista para el Análisis del Derecho* (2), 62. Recuperado el 4 de Mayo de 2022, de <http://www.indret.com>
- Quintanilla Navarro, R. Y. (1998). La Seguridad y Salud de los Trabajadores cedidos por las Empresas de Trabajo Temporal a las Empresas Usuarias. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales - Derecho del Trabajo* (53), 428. doi:RET-04-2118
- Rayón Ballesteros, M. C. (2020). Responsabilidades por incumplimiento de la regulación sobre prevención de riesgos laborales. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*, LIII, 109-138. Recuperado el 18 de Enero de 2022, de <https://www.proquest.com/docview/2439166614/fulltextPDF/E8BCF3A0E104BD3PQ/1?accountid=14609>

Terradillos Basoco, J. M. (1999). La responsabilidad penal en materia de seguridad y salud en el trabajo. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social* (50), 173-186. Recuperado el 11 de Marzo de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/9975>

Vallejo Dacosta, R., & Lafuente Pastor, V. P. (2016). *Marco Jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo 3.ª Ed.* Zaragoza: Editorial Prensas de la Universidad de Zaragoza.

Bibliografía Complementaria

Aguado López, S. (3 de Marzo de 2012). Delitos contra la vida y salud de los trabajadores: Comentario a la Setencia del Tribunal Supremo 1360/1998 de 12 de noviembre. *Estudios Penales y Criminológicos, XXII*, 8-30. Recuperado el 15 de Abril de 2022, de <http://hdl.handle.net/10347/4096>

Arroyo Zapatero, L. (1979). Tesis Doctoral La Protección Penal de la Seguridad en el Trabajo. Madrid: Facultad de Derecho Universidad Complutense. Recuperado el 10 de Abril de 2022, de <https://core.ac.uk/download/pdf/188192942.pdf>

LA LEY - Delitos contra los Riesgos Laborales. (3 de Febrero de 2022). Obtenido de https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMjYwNDtbLUouLM_DxblwMDCwNzAwuQQGZapUt-ckhlQaptWmJOcSoAI9rErDUAAAA=WKE

Lascuraín Sánchez, J. A. (1992). Tesis La Protección Penal de la Seguridad e Higiene en el Trabajo: Sistema, Legitimidad, Alternativas. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado el 27 de Marzo de 2022, de <http://hdl.handle.net/10486/4662>

Lascuraín Sánchez, J. A. (2007). Bien Jurídico y Objeto Protegible. *ADPCP, LX*, 119-163. Recuperado el 25 de Marzo de 2022, de https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-P-2007-10011900163

- Pérez Ferrer, F. (2016). Cuestiones controvertidas sobre la protección penal de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. *Cuadernos de Política Criminal*, 137-174. Recuperado el 17 de Febrero de 2022, de <https://web-s-ebsohost-com.bibliotecauned.idm.oclc.org/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=a9975717-615f-4ae8-acc6-829812b757c6%40redis>
- Ramírez Barbosa, P. A. (2007). Determinación de la conducta típica como elemento objetivo del tipo de delito contra la Seguridad y Salud en el Trabajo. *Derecho Penal*(19), 137-151. Recuperado el 11 de Marzo de 2022, de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/12221/Determinaci%C3%B3n.pdf?sequence=2>
- Rodríguez López, M. M. (2020). Tesis La Responsabilidad en Materia de Prevención de Riesgos Laborales y su perspectiva desde la Doctrina Judicial. Murcia: Escuela Internacional de Doctorado - Universidad de Murcia. Recuperado el 28 de Febrero de 2022, de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/95269/1/Mar%c3%ada%20de%20Mar%20Rodr%c3%adguez%20L%c3%b3pez%20Tesis%20Doctoral.pdf>
- Salvador Concepción, R. (Julio de 2014). La Responsabilidad en cascada ante las medidas de Prevención de Riesgos Laborales. *Derecho Penal y Criminología*, 3.^a Época(12), 233-260. Recuperado el 18 de Enero de 2022, de <http://espacio.uned.es/fez/view/bibliuned:revistaDerechoPenalyCriminologia-2014-12-5020>
- Terradillos Basoco, J. (1998). Derecho Penal del Trabajo. *Revista Penal*(1), 76-91. Recuperado el 10 de Marzo de 2022, de <http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/10272/13249/Derecho%20penal.pdf?sequence=2>

9.- Anexos: Legislación y Jurisprudencia

- Directiva 89/391 del Consejo, 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
- Constitución Española
- Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981
- Ley Orgánica 8/1983, de 25 de junio, de Reforma Urgente y Parcial del Código Penal
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
- Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal
- Real decreto-ley aprobando el proyecto de Código Penal, que se inserta, y disponiendo empiece a regir como Ley del Reino el día 1º de enero de 1929
- Decreto por el que se aprueba y promulga el "Código Penal, texto refundido de 1944", según la autorización otorgada por la Ley de 19 de julio de 1944
- Decreto 168/1963, de 24 de enero, por el que se desarrolla la Ley número 79/1961, de 23 de diciembre, de bases para una revisión parcial del Código Penal y otras Leyes penales
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social
- Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- Circular fiscalía general del Estado 4/2011, de 2 de noviembre, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en Materia de Siniestralidad Laboral
- Circular fiscalía general del Estado 1/2016, de 22 de enero, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015

- STS de 21 de julio de 1995 (ROJ: 4379/1995)
- STS de 12 de noviembre de 1998 (st. n.º 1360/1998) (ROJ: 6683/1198)
- STS de 26 de julio de 2000 (st. n.º 1355/2000) (ROJ: 6307/2000)
- STS de 10 de abril de 2001 (RJ: 3030/2001)
- STC de 27 de mayo de 1983 (STC 46/1983)
- STSJ de Cataluña de 15 de noviembre de 2005 (st. n.º 8751/2005)
- STSJ de La Rioja de 15 de abril de 2008 (st. n.º 27/2008)
- SAP de Barcelona de 15 de diciembre de 1998 (ROJ: 11127/1998)
- SAP de Teruel de 31 de enero de 2000 (ROJ: 32/2000)
- SAP de Barcelona Sección 10.ª, de 3 de junio de 2013 (ROJ: 6609/2013)