



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO DE FIN DE GRADO

"El delito contra la seguridad y salud de los trabajadores"

ALUMNA: MARIA PIEDAD NUÑEZ LÓPEZ

TUTORA: M.^ª PIEDAD LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ

Palencia, junio 2023

Resumen

Existen distintos tipos de responsabilidad para los casos de incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Una de ellas es la responsabilidad penal. Dentro de ella, nos encontramos, por un lado, los delitos de resultado, esto es, homicidio y lesiones, y, por otro lado, el delito contra la salud y seguridad de los trabajadores, que es el que será objeto de estudio en este trabajo.

Abstract

There are different types of liability for cases of non-compliance with occupational risk prevention regulations. One of them is criminal liability. Within it, we find, on the one hand, the crimes of result, that is, homicide and injuries, and, on the other hand, the crime against the health and safety of workers, which is the one that will be studied in this work.

Palabras clave

Delito, seguridad, salud, trabajador

Key Words

Crime, safety, health, worker

ABREVIATURAS

BOE	Boletín Oficial del Estado.
CE	Constitución española.
CENDOJ	Centro de Documentación Judicial.
CP	Código Penal.
LECRIM	Ley de Enjuiciamiento Criminal.
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
RSP	Reglamento de los Servicios de Prevención.
SAP	Sentencia de la Audiencia Provincial.
STS	Sentencia del Tribunal Supremo.
TFG	Trabajo Fin de Grado.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO.....	5
2. RESPONSABILIDAD PENAL DERIVADA DE INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA PREVENTIVA.....	6
3. EL DELITO CONTRA LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.....	10
3.1 Normativa penal.....	12
3.2 Normativa extrapenal.....	13
3.3. Concepto	15
3.4. Conducta típica del delito.....	17
3.4.1. Conducta dolosa.....	19
3.4.2. Conducta imprudente.....	21
3.4. Sujetos imputados.....	22
3.5. Procedimiento judicial.....	28
4. POSICIÓN DE LA UNIDAD DE SINIESTRALIDAD LABORAL DE LA FISCALIA GENERAL DEL ESTADO EN RELACIÓN A ESTE DELITO.....	30
5. CONCLUSIONES.....	34
6. LEGISLACIÓN.....	36
7. SENTENCIAS CITADAS.....	37
7. BIBLIOGRAFÍA.....	37

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE FIN DE GRADO

A pesar de que actualmente existen numerosas regulaciones específicas para la prevención de los riesgos laborales, como por ejemplo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), el índice de accidentes de trabajo, sigue siendo muy preocupante. Estos accidentes, además de suponer grandes perjuicios para los trabajadores, también suponen pérdidas económicas muy importantes, para las empresas y para la sociedad en su conjunto. Además, conllevan costes sociales y humanos incalculables.

Pero más allá de los accidentes con resultados de lesiones y muerte o simplemente de pérdidas materiales, existen situaciones en las que los responsables de las organizaciones, simplemente, ponen en peligro la vida e integridad de los trabajadores.

He elegido el tema del delito contra la seguridad y salud de los trabajadores, porque me llaman mucho la atención, sus peculiaridades respecto a otros delitos recogidos en el Código Penal (en adelante CP) y porque es un delito que se refiere a las omisiones en relación a medidas de seguridad e higiene, que se producen en las organizaciones y que suponen un atentado contra el derecho a la vida y a la integridad física en el ámbito laboral. Este derecho, es un Derecho Fundamental, recogido en el artículo 15 de la Constitución Española (en adelante CE).

Los incumplimientos en materia preventiva pueden dar lugar a distintos tipos de responsabilidades. Llegado el caso, podrían concurrir las responsabilidades administrativa, penal, civil y el recargo de prestaciones. Por ello, y para situar el tema del Trabajo Fin de Grado (en adelante TFG), en primer lugar, me referiré a la responsabilidad penal, en relación a la prevención de riesgos laborales. En una segunda parte, la principal del TFG, estudiaremos en profundidad, el delito contra la seguridad y salud de los trabajadores. En ella, además de referirnos a su regulación tanto penal

como extra penal, definiremos este delito, para después adentrarnos en las conductas del mismo. A continuación, nos referiremos a los distintos sujetos que pueden ser imputados, y finalizaremos con el estudio del procedimiento judicial a seguir.

En un último punto, nos referiremos a los criterios y posición de la Unidad especializada de Siniestralidad Laboral de la Fiscalía General del Estado (en adelante FGE), recogidos, tanto en las Memorias de la Fiscalía general, como en otra serie de documentos.

En definitiva, el tema que vamos a abordar, me parece un tema muy interesante y a la vez complicado, debido a sus peculiaridades, si lo comparamos con otros delitos. Además, supone un reto para mí, por el hecho de que, durante la realización del Grado, no se estudia el Derecho Penal, salvo algunas pinceladas en la asignatura de Prevención de Riesgos Laborales I.

En este TFG, que presentamos, se desarrollan el conjunto completo de competencias, tanto genéricas como específicas propias del Título, a través de la puesta en práctica de la formación previa adquirida. Es, en definitiva, el colofón de los estudios del Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos y se ha realizado conforme a las directrices fijadas en el Reglamento sobre la elaboración y evaluación del Trabajo de Fin de Grado aprobado por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Valladolid celebrado el día 18 de enero de 2012, y modificado el 27 de marzo de 2013.

2- RESPONSABILIDAD PENAL DERIVADA DE INCUMPLIMIENTOS EN MATERIA PREVENTIVA

El artículo 40.2 de la Constitución española (en adelante CE), dispone que *“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 adecuado”*. Es por ello, que los poderes públicos han legislado para la protección de estos derechos, y entre otras normas se

han adoptado las relativas a la prevención de riesgos laborales, siendo la principal, la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales¹ (en adelante LPRL), cuyo artículo 1 dispone que *“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”*. Nos encontramos, por tanto, con una ingente cantidad de normas que deben ser cumplidas por quien corresponda, y con una responsabilidad jurídico-pública, la penal².

En este sentido, el Código Penal español³, protege a los trabajadores que se encuentren en condiciones de inferioridad desde el punto de vista laboral, frente a empresarios o empleadores, y por ello, el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, puede acarrear, una responsabilidad penal, que, además, puede confluir con otro tipo de responsabilidades. Esta responsabilidad penal, se puede materializar a través de pena de prisión, multa y/o la inhabilitación para el ejercicio de la actividad profesional⁴.

La responsabilidad penal en materia de salud y seguridad en el trabajo, deriva de los incumplimientos de las normas de prevención de riesgos laborales y los responsables pueden ser tanto personas físicas como jurídicas. En el Código Penal, encontramos tanto delitos de resultado (homicidio y lesiones) como de peligro (delito contra la salud y seguridad de los trabajadores), relacionados con el incumplimiento de normas preventivas.

¹ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

² CAMOS VICTORIA y BENAVIDES COSTA, E. “Responsabilidades civiles, penales y administrativas de empresarios y técnicos en prevención de PRL”, *Revista Jurídica de Cataluña*, núm. 3, 2004.

³ Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995.

⁴ FERNANDEZ MARCOS, L.: “Responsabilidad Penal en Prevención de Riesgos Laborales”, *DL* núm. 88, 2010, p. 74

El delito contra la salud y seguridad de los trabajadores, se encuentra regulado en el título XV del Código Penal, “los delitos contra los derechos de los trabajadores (artículos del 311 al 318)”. En dichos artículos se regulan las acciones punibles de personas físicas y jurídicas, realizadas en el entorno laboral. No sólo se castiga a los empleadores personas físicas, sino también las personas jurídicas. En este sentido el artículo 318 CP dispone que *“ cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello”*. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código.

Además, existen delitos penales genéricos, que reconoce el Código Penal y cuya comisión depende del resultado lesivo o muerte. En el caso de la prevención de riesgos laborales, estos delitos podrían cometerse cuando debido a incumplimientos de normas preventivas, se producen dichos resultados. Es decir, estos delitos no están incluidos en el título XV del Código Penal, relativo a los delitos contra los derechos de los trabajadores, sino en los títulos I y II del libro II del Código Penal.

Nos encontramos, por un lado, con el delito de homicidio, que puede ser doloso o imprudente y que consiste en matar a alguien, o lo que es lo mismo, en quitarle la vida a una persona. Está regulado en los artículos 138 y ss del Código penal.

Por lo que se refiere al ámbito laboral, en ocasiones, y a causa de accidentes laborales, se produce el fallecimiento de uno o varios trabajadores, y ello a consecuencia del incumplimiento de normas preventivas. De esta circunstancia, puede derivar una responsabilidad penal. Eso sí, las consecuencias penales serán peores en el caso de una comisión del delito dolosa, que en el caso de una comisión del delito imprudente.

En este sentido, podemos hacer referencia a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona, Sala de lo penal, de 3 septiembre 2007⁵, en la que se condenó a un constructor a 3 años de prisión por la muerte de dos de sus trabajadores. Ambos fallecieron al precipitarse desde un andamio. El constructor, en este caso, no garantizó, a sus trabajadores, las medidas de seguridad laboral exigidas. Dichos trabajadores, trabajaban a 13 metros del suelo, y cayeron por el lateral izquierdo del andamio, que no tenía barandilla, ni otros sistemas de protección. Además, la estructura no estaba sujeta para evitar que se moviera y no tenía un sistema antibloqueo que permitiera el amarre de los cinturones de seguridad. El constructor, tampoco realizó la evaluación inicial de riesgos, ni facilitó a sus trabajadores información, ni formación preventiva.

Otro ejemplo, es el de la Sentencia del Juzgado de lo Penal número 12 de Valencia, que condenó a un constructor⁶, a 18 meses de prisión por un homicidio por imprudencia. La muerte se produjo por la caída de un trabajador por el hueco de una escalera, debido a la falta de medidas de seguridad.

Otro caso a destacar es el la Sentencia del Juzgado de lo Penal núm. 16 de Madrid, de 17 de mayo de 2021, en la que se condenó a Alfonso , director técnico y consejero delegado de Tramasa SL, como autor de un delito de homicidio imprudente del artículo 142 del Código Penal, en relación con los artículos 14 , 15.3 y 4 LPRL en relación con el artículo del RD 1215/1997⁷ sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los equipos de trabajo y anexo II puntos 13 , y 14, a la pena de 3 meses de prisión, con inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de sufragio pasivo por el tiempo de la condena, que se sustituyen por imperativo legal, por multa de seis meses

⁵ **LEGALTODAY.** *Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona, sala de lo penal, de 3 septiembre 2007.* <https://www.legaltoday.com/historico/jurisprudencia/jurisprudencia-penal/sentencia-de-la-audiencia-provincial-de-barcelona-sala-de-lo-penal-de-3-septiembre-2007-2007-11-05/> 5 de noviembre 2007.

⁶ **EL PAIS.** *Penal de 18 meses de prisión para un constructor por una muerte laboral,* https://elpais.com/diario/2007/04/05/cvalenciana/1175800688_850215.html , 5 de abril 2007.

⁷ BOE núm. 188, de 7 de agosto de 1997.

con cuota diaria de 2 euros, todo ello con imposición de las costas procesales⁸. En este caso, el trabajador accidentado carecía de formación suficiente y adecuada y de información de los riesgos, en relación con este puesto de trabajo, y en concreto, no se le informó de que debía desconectar el equipo antes de comenzar los trabajos.

Por otro lado, también se puede dar el caso de que el trabajador o trabajadores, sufran lesiones tras haberse producido un accidente laboral. En estos casos, y si se demuestra que se han incumplido normas de prevención de riesgos laborales, nos encontraríamos ante un delito de lesiones (dolosas o imprudentes), regulado en los artículos 147 a 156 ter del Código Penal.

Este fue el caso de un trabajador que trabajaba en el Polígono del Espíritu Santo de Oviedo, y que sufrió un accidente en julio de 2019, sufriendo graves lesiones, en el momento en el que fue a cambiar las bombillas de los focos de la corona móvil, de una torre de iluminación de 25 metros, ubicada en el recinto que data del año 1984. La acusación sostuvo que el equipo de trabajo era inadecuado y que la empresa carecía de un procedimiento de trabajo que evitara los riesgos para los trabajadores. El gerente de la empresa reconoció su responsabilidad y aceptó una condena de seis meses de prisión.

3. EL DELITO CONTRA LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES

Cuando hablamos de delito contra la salud y seguridad de los trabajadores, nos referimos a un delito en el que es necesario que exista un peligro concreto, cierto y real y no bastará la presunción de que se produzca un riesgo hipotético o posible. Pero, además, no será necesario que haya resultado, como ocurre en los delitos de homicidio y lesiones.

⁸ Véase Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid de 14 de marzo de 2022, SAP M 2992/2022 - ECLI:ES:APM:2022:2992, Id Cendoj: 28079370232022100147 en relación a SJP, Madrid, núm. 16, 17-05-2021 (proc. 171/2019)

La ley exige que el peligro sea probado y grave, y es aquí donde se plantean problemas para la aplicación del tipo penal. La calificación de la gravedad, está dividida en dos factores: en primer lugar, la probabilidad del daño y en segundo lugar la severidad del mismo.

De estos delitos, será responsable, el empleador, es decir, la persona física o jurídica empleadora, que desarrolle el poder de dirección de la empresa y todos aquellos que ejerciten en su nombre el mismo poder de dirección. *Las obligaciones del empresario no tienen carácter exclusivo, ya que también serán autores de los delitos tipificados en los artículos 316 y 317 del Código Penal, los llamados autores de seguridad, esto es “todos los que ostenten mando o dirección técnicos o de ejecución y tanto se trate de mandos superiores como de intermedios o subalternos, incluso de hecho”.*

Además, es preciso diferenciar la responsabilidad penal, en el delito de riesgo doloso, en el que puede incurrir el empresario de forma intencionada, de la responsabilidad penal, en el delito de riesgo imprudente grave, que se produce cuando el empresario no tiene en cuenta el peligro.

En los artículos 316 y 317 CP, el bien jurídico que se protege es la vida, salud e integridad de los trabajadores, es, por tanto, una de las obligaciones que tiene el empresario respecto de sus asalariados. Regula el delito de riesgo, en el que no es necesario que se ocasione una lesión o accidente. Por lo tanto, lo único que se castiga es la falta de medidas exigidas por la normativa de prevención, ya sea con intención o por imprudencia.

Hay que destacar que la responsabilidad penal a nivel de prevención de riesgos laborales, es una norma incompleta y esta bautizada como “norma en blanco” ya que se refiere a *“no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas” (STS 1355/2000, de 26 de julio)* por lo que hay que considerar las circunstancias individuales y cada caso de manera concreta. Se recurre al Derecho Penal debido a la alta siniestralidad laboral y a

la falta de eficacia de las leyes de prevención, ya que el derecho penal persigue la creación del riesgo y el resultado inesperado.

3.1 Normativa penal

Los poderes públicos, deben de garantizar que el trabajo se realice en buenas condiciones, es decir, se debe garantizar en todo momento la salud y seguridad de los trabajadores⁹. Es por ello, que el delito del que estamos hablando, se incluyó en el CP.

La normativa penal, relativa al delito contra la seguridad y salud de los trabajadores, se refiere a las conductas delictivas que ponen en peligro la seguridad o la salud de los trabajadores. Esta normativa, tiene como objetivo, garantizar la protección de los trabajadores y prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales, mediante la imposición de sanciones penales a aquellos que incumplen las normas de seguridad¹⁰. Con esta regulación, se dio un paso más en la protección pública de los trabajadores.

Su regulación se encuentra en los artículos 316 y siguientes del Código Penal. Dicho artículo dispone que *“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”*. La regulación de la modalidad imprudente de este delito se encuentra en el artículo 317 CP y en el art. 318 del CP se regula la derivación de la pena, a los administradores, cuando los hechos previstos en el art. 316 del CP se atribuyan a personas jurídicas. Dichos artículos se encuentran, como dijimos en el Título XV del Libro II del Código Penal, de los delitos contra los derechos de los trabajadores.

Es cierto, que la existencia del ámbito sancionador administrativo laboral, para los incumplimientos en materia preventiva, es una forma de hacer que el empresario

⁹ Véase el artículo 40 de la Constitución española.

¹⁰ **GALLARDO GARCIA, R.M.** “La protección penal de la salud de los trabajadores”, *DS* Vol. 14, núm. 2, Julio - Diciembre 2006, p. 269

cumpla las normas preventivas, pero tratándose de un tema de vital importancia, era necesario reforzar dicha vía, con la vía penal.

Podemos concluir, que la regulación penal es una solución adecuada al problema de la siniestralidad laboral, porque tal y como pone de manifiesto Huertas González, J.P.¹¹ *“la responsabilidad, en orden penal, destaca por su mayor peculiaridad al prever la posibilidad de imponer sanciones de privación de libertad, así como sanciones de orden económico y otras consecuencias accesorias como pueden ser el cierre de empresas, las inhabilitaciones para su profesión, las prohibiciones de celebrar contratos públicos, etc. además de la declaración de la responsabilidad patrimonial frente a los daños y perjuicios causados.*

3.2 Normativa extrapenal.

Además de la normativa penal, existe una normativa extrapenal, esto es, sobre todo normas laborales y jurídico-técnicas, que establecen las obligaciones y responsabilidades en materia preventiva. El artículo 1 de la LPRL dispone que *“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 se refiere a la normativa preventiva”*. Por tanto, nos encontramos con una ingente cantidad de normas que debemos de tener en cuenta.

En España, la norma extrapenal más importante, en este ámbito, es la LPRL, que establece las obligaciones de los empresarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. Esta ley establece que los empleadores tienen la responsabilidad de evaluar los riesgos laborales, adoptar medidas preventivas, proporcionar la formación necesaria y supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

¹¹ **HUERTAS GONZÁLEZ, J.P.** *“De la responsabilidad en orden penal por delitos contra la seguridad de los trabajadores”*, *Gestión práctica de riesgos laborales*, núm. 34, 2007, pp. 60 y ss.

Además, existen otras disposiciones extrapenales derivadas de la LPRL, como los Reales Decretos específicos, que establecen las condiciones y medidas específicas de seguridad y salud en el trabajo. A modo de ejemplo destacamos algunos de ellos:

1. Real Decreto 486/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo¹².

2. Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbares, para los trabajadores¹³

3. Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización¹⁴.

4. Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo¹⁵.

5. Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo¹⁶.

6. Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual¹⁷.

7. Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo¹⁸.

¹² BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

¹³ BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

¹⁴ BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997.

¹⁵ BOE núm. 124, de 24 de mayo de 1997.

¹⁶ BOE núm. 124, de 24 de mayo de 1997.

¹⁷ BOE núm. 140, de 12 de junio de 1997.

8. Real Decreto 171/2004¹⁹, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales.

9. Normativas sectoriales específicas: Además de estas disposiciones generales, existen otras normativas específicas según el sector (minería, pesca, construcción etc.). Por ejemplo, en el sector de la construcción, nos encontramos con el Real Decreto 1617/1997²⁰, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.

Además, en el caso de incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, se pueden imponer sanciones administrativas y económicas a los empleadores y trabajadores, que no cumplan con las obligaciones establecidas por la normativa vigente, y ello en base a lo dispuesto en la normativa administrativa laboral, civil o de Seguridad Social. Es decir, pueden concurrir distintos tipos de responsabilidades, y ello respetando siempre el principio *“non bis in ídem”*, en relación a las responsabilidades penal y administrativa.

3.3 Concepto

Un delito contra la seguridad y salud de los trabajadores, es una infracción penal que se produce cuando se vulneran las normas de seguridad y salud en el trabajo y se ponen en riesgo la integridad física y la salud de los trabajadores.

La conducta típica propia de este delito contiene tres elementos básicos:

1. *La infracción de normas de prevención de riesgos laborales* esto es, el incumplimiento de cualquier precepto de la LPRL o de la normativa preventiva. En este punto, cuando no hay una norma concreta aplicable al supuesto de hecho, puede jugar un papel importante el deber general de contenido abierto del artículo 14 de la LPRL, es decir, *“la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores”*.

¹⁸ BOE núm. 188, de 7 de agosto de 1997.

¹⁹ BOE núm. 27, de 31 de enero de 2004.

²⁰ BOE núm. 256, de 25 de octubre de 1997.

2. *La no facilitación de los medios necesarios para desempeñar las funciones en condiciones adecuadas de seguridad e higiene.* En este sentido, de acuerdo con la jurisprudencia, los medios necesarios no deben entenderse en un sentido estrictamente material (por ejemplo, no facilitar equipos de protección individual o EPIs), sino también en un sentido más amplio entendiendo como medios necesarios los recursos económicos y humanos necesarios para llevar a cabo la prevención, así como la no realización de las actividades básicas de prevención (evaluación de riesgos, por ejemplo)²¹.
3. *La puesta en peligro grave de la vida, salud o integridad física de los trabajadores.* Este último elemento marca principalmente la distinción entre una mera infracción administrativa y la comisión del delito, con consecuencias legales mucho más graves. Así, la infracción del empresario, constituida por los dos elementos anteriores, debe constituir un peligro grave para los trabajadores, no siendo suficiente con la mera infracción.

Estas características las podemos ver en la Sentencia de la Audiencia Provincial de Ciudad Real de 21 de septiembre de 2018, *“el empresario fue condenado como autor de un delito contra la seguridad de los trabajadores (arts. 316 y 318 CP) en concurso con un delito de homicidio por imprudencia grave del art. 142.1 del mismo texto legal, en consideración a su condición de encargado de velar porque los trabajadores cumplieran las medidas de seguridad contempladas en el Plan de Evaluación de Riesgos y Planificación de la Actividad Preventiva elaborada al efecto, en la bodega San José; declara probado la sentencia que el fallecimiento del trabajador, se produjo, entre otras cosas porque el trabajador no llevaba arnés. La sentencia declara igualmente probado que dicho trabajador carecía de formación e información sobre los riesgos específicos de su puesto de trabajo”*²².

²¹ **CAMARERO GONZALEZ, G.J.** “Delitos contra la seguridad en el trabajo. Los artículos 316 a 318 del Código Penal”, *Boletín del Ministerio de Justicia*, núm. 2091, 2009, pp. 2125 y ss.

²² **MIRANDA GARCIA, R.** *La responsabilidad penal del empresario en los accidentes de trabajo*, mundojuridico.info, 13 de mayo 2021, <https://www.mundojuridico.info/la-responsabilidad-penal-del-empresario-en-los-accidentes-de-trabajo/>.

3.4 Conducta típica del delito

La conducta típica del delito contra la seguridad y salud de los trabajadores, es la de incumplir las normas de seguridad e higiene en el trabajo, poniendo en riesgo la integridad física o la salud de los trabajadores. Con este tipo de conducta, aquellos que tienen responsabilidades preventivas, no cumplen con sus obligaciones legales, de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los trabajadores.

Algunos ejemplos de conductas típicas, que pueden ser consideradas delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores son:

- La falta de medidas de protección para trabajos que implican riesgos para la salud o la integridad física de los trabajadores.
- La falta de medidas de protección en el uso de maquinaria o equipos peligrosos.
- La falta de medidas de protección en trabajos que involucran sustancias tóxicas o peligrosas.
- La falta de formación e información de los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos en el trabajo y las medidas de protección necesarias.
- La falta de mantenimiento y revisión de las instalaciones y equipos para garantizar su seguridad.

Los Tribunales, definen la conducta típica, así por ejemplo, la Audiencia Provincial de Zaragoza con fecha 28 de marzo de 2019 en el Recurso 1051/2018²³ señaló que:

“La conducta típica consiste, por tanto, en omitir el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad de los trabajadores, que el ordenamiento impone a los sujetos activos, lo cual lleva a entender, por un lado, que se trata de una norma penal en blanco, pues para integrarla hay que acudir a otras normas sobre prevención de riesgos laborales, y por otro, que la posición de esos obligados es asimilable a la de garante, pues se establece a su cargo un plus específico del deber de atención y cuidado de la seguridad de terceros, cuya inobservancia dará lugar al delito cuando se produzca esa situación de grave riesgo que prevé el precepto

²³ Id Cendoj: 50297370012019100089

punitivo que se analiza, pues, en otro caso, el principio de intervención mínima del derecho penal impide traspasar los límites propios del ámbito puramente laboral y habrá de encajarse la conducta como infracción administrativa.”

La Fiscalía General del Estado, en su circular 4/2011 de 2 de noviembre también define la conducta típica del delito²⁴:

“La conducta típica en los delitos del art. 316 y 317 CP, consiste en “no facilitar” los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. La expresión “facilitar”, verbo nuclear del tipo, trata de expresar sintéticamente el cumplimiento de todos y cada uno de los deberes que se presentan como correlativos a todos y cada uno de los derechos instrumentales en los que se materializa el genérico derecho de los trabajadores a una protección eficaz en la ejecución de sus respectivos trabajos (art. 14 LPRL), que se traduce, en última instancia, en todas aquellas actividades que posibilitan la eliminación o evitación del riesgo que cada actividad laboral crea y que debe quedar en los límites de lo legal y socialmente permitido. Estrictamente vinculado a esta conducta de facilitar, se encuentra el concepto de “medios”, al que después nos referiremos, pero, en cualquier caso, este genérico verbo facilitar”, no se limita al mero “poner a disposición” de los trabajadores esos medios, sino que, en rigor, se extiende más allá, al comprender asimismo las conductas de controlar, vigilar y verificar que efectivamente se cumplen las medidas de seguridad a las que la dotación de esos medios están destinadas. Se refiere, en definitiva, no sólo a una actividad estática de puesta a disposición, sino también a una actitud dinámica y activa, de verificación y control del cumplimiento efectivo de las medidas de seguridad facilitadas, velando por su utilización, aunque no sea penalmente exigible el seguimiento de los mínimos detalles en la ejecución de los trabajos. Este concepto dinámico y activo del verbo “facilitar” ya lo mantuvo el TS en Sentencia 1654/2001 de 26 de septiembre, en la que hablaba de “controlar y verificar que se cumplen los requisitos precisos para el buen fin de la misma (de la obra) y, entre ellos, los de seguridad y protección de riesgos generados por la obra», criterio asimismo seguido por numerosas sentencias de las Audiencias Provinciales.”

²⁴ **BOE.** Circular 4/2011, de 2 de noviembre, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de Siniestralidad Laboral. Referencia:FIS-C-2011-00004, 02 de noviembre de 2011

La Sentencia de la Audiencia Provincial de Guadalajara 102/2011²⁵ de 2 de diciembre establece la conducta típica de la siguiente manera: *“Respecto al artículo 316 del Código Penal es preciso señalar que se trata de una norma penal en blanco, que se remite a la legislación específica para determinar cuáles son las medidas de seguridad adecuadas. Se trata de un delito especial. Por lo que se refiere a la conducta típica el delito se puede cometer por omisión o comisión por omisión. tampoco plantea problemas su caracterización como delito de riesgo concreto, al exigir que se ponga en peligro grave la vida, salud e integridad física de los trabajadores. Si no existe este riesgo, que supone realmente una lesión del bien jurídico protegido (derecho de los trabajadores a la salud y seguridad en el trabajo) el delito no se comete. En cuanto al elemento subjetivo, el artículo 316 CP establece un delito doloso. El sujeto activo de forma consciente y voluntaria establece o consiente (con infracción de sus obligaciones legales o contractuales), unas condiciones de trabajo que suponen una grave infracción de las condiciones de seguridad en el trabajo, poniendo en grave riesgo la seguridad de los trabajadores. El elemento básico de la infracción tipificada en el art. 316 CP radica en la "infracción de las normas de prevención de riesgos laborales", pero no basta con dar la espalda por parte de los empresarios u obligados puntuales a prescripciones normativas a cuyo entendimiento vengán obligados para alumbrar el tipo referido, ya que el Código irrumpe en ésta esfera bajo presupuestos de gravedad, que en tanto como de marcada relevancia. el peligro ha de ofrecerse concreto, definible en sus características y eventuales consecuencias, no bastando la generalidad o abstracción de una cierta contingencia dañosa. Sin estas notas de concreción y gravedad, la pasividad del obligado no trascenderá de una infracción administrativa”.*

3.4.1 CONDUCTA DOLOSA

La conducta dolosa, en el delito contra la seguridad y salud de los trabajadores, se refiere al caso en el que el empleador tiene conocimiento de las medidas de seguridad, que debe tomar para evitar poner en riesgo la integridad física y la salud de los trabajadores, pero aun así incumple deliberadamente con dichas medidas.

En otras palabras, la conducta dolosa implica que el empleador tiene la intención de cometer la infracción y que es consciente de las consecuencias que

²⁵ Id Cendoj: 19130370012011100409

pueden derivarse de sus acciones u omisiones. En el contexto del delito contra la seguridad y salud de los trabajadores, esto significa que el empleador incumple conscientemente con las normas de seguridad e higiene en el trabajo, y pone en riesgo la integridad física y la salud de los trabajadores, aun cuando sabe que está violando la ley.

En España, el Código Penal establece que el delito contra la seguridad y salud de los trabajadores puede ser cometido tanto de forma dolosa como imprudente. En ambos casos, la conducta típica implica la vulneración de las normas de seguridad e higiene en el trabajo y la puesta en riesgo de la integridad física y la salud de los trabajadores, aunque en el caso de la conducta dolosa existe una intención deliberada de cometer la infracción. Sin embargo, en el caso de la conducta dolosa, se suelen imponer penas más graves debido a la intencionalidad del empleador. Cuando el delito se cometa de manera dolosa será imponible una pena de prisión de seis meses a tres años y una pena acumulativa de multa de seis a dieciocho meses.

El dolo del art. 316 CP, exige que el infractor sea consciente de que se han producido los tres elementos antes estudiados: por un lado, debe conocer la existencia de una norma que regula las condiciones en que se ha de desarrollar la actividad del trabajador y a pesar de ello hace caso omiso de lo que la misma dispone. Por otro lado, sabe que debería adoptar una serie de medidas para que el trabajador realice su labor en condiciones de seguridad y a pesar de eso no lo hace. Y, por último, debe ser conocedor de que, con esas dos omisiones, se está creando una situación de peligro grave para la vida, la salud o la integridad física del trabajador.

También se admite doctrinal y jurisprudencialmente la comisión de este delito mediante dolo eventual, que es aquel en que el autor se representa como posible un resultado lesivo o dañoso, no querido, y, no obstante, realiza la acción aceptando sus consecuencias. El sujeto activo, considera que es muy posible que estén concurriendo las anteriores circunstancias, que es probable que se pueda producir una situación de peligro, y que, aunque no es seguro, sí que existe un elevado número de posibilidades de que se estén infringiendo las normas de prevención de riesgos laborales, y a pesar de todo ello permite que el trabajador desarrolle su trabajo en esas condiciones. De

estudios estadísticos de los delitos producidos contra la seguridad y la salud en el trabajo, podemos concluir que esta es la forma de comisión más frecuente.

3.4.2 CONDUCTA IMPRUDENTE

La conducta imprudente, en el delito contra la seguridad y salud de los trabajadores, se refiere al caso en el que el empleador no actúa con la intención de vulnerar las normas de seguridad e higiene en el trabajo, pero aun así incumple con ellas debido a una falta de diligencia o precaución adecuada.

En otras palabras, la conducta imprudente implica que el empleador no tiene la intención de cometer la infracción, pero no toma las medidas necesarias para evitar poner en riesgo la integridad física o la salud de los trabajadores. La falta de diligencia puede deberse a una falta de conocimiento, una falta de recursos o una falta de supervisión adecuada.

Por ejemplo, si un empleador no proporciona suficiente formación teórica y práctica (entrenamiento), suficiente y adecuada, sobre el uso de equipos a sus trabajadores, y como resultado, un trabajador se lesiona mientras utiliza dichos equipos, podría considerarse que el empleador ha actuado con conducta imprudente.

En España, el Código Penal, establece que el delito contra la seguridad y salud de los trabajadores, puede ser cometido tanto de forma dolosa como imprudente, y prevé sanciones para ambos casos. Sin embargo, en el caso de la conducta imprudente, se suele imponer una pena menor que en el caso de la conducta dolosa, ya que el empleador no tenía la intención de vulnerar las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

Si un trabajador resulta herido o enfermo como resultado de la conducta imprudente de un empleador, también puede tener derecho a presentar una demanda civil para recuperar los costes médicos, salarios perdidos y otros daños y perjuicios. Por todo ello, es importante que los empleadores se tomen en serio la seguridad y salud de

sus empleados y cumplan con las leyes y normas aplicables para evitar consecuencias legales y financieras.

3.4.3 SUJETOS IMPUTADOS

Los sujetos imputados en este tipo de delitos pueden ser personas físicas o jurídicas, como, por ejemplo:

- Empresas que no cumplen con las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Responsables de la gestión y dirección de una empresa.
- Jefes y supervisores que no toman medidas para prevenir accidentes laborales o enfermedades profesionales.
- Trabajadores que no respetan las normas de seguridad y ponen en peligro a sus compañeros de trabajo.

En palabras de Bartomeus Plana, y como el propio art. 316 CP dispone, será sujeto activo todo aquél que venga obligado por las normas de prevención de riesgos laborales a facilitar medidas de protección a los trabajadores, entendidas estas en sentido amplio. Por lo tanto, una interpretación literal puede llevar a considerar que sujetos activos serán el empresario²⁶, los representantes especializados en materia de prevención de riesgos laborales –delegados de prevención, miembros el comité de seguridad y salud-, miembros de los servicios de prevención, fabricantes, importadores, suministradores, o, incluso, trabajadores. No obstante, y aunque no se derive de una lectura literal del art. 316 CP, se debe limitar el círculo de posibles responsables de este delito. Una primera razón para esta restricción es que ya en un nivel sancionador administrativo, en el que no rige el principio de intervención mínima con el mismo rigor que en el campo penal, el legislador ha configurado un sistema en el que sólo el empresario es sancionable en esta materia. Un segundo argumento, es la condición del empresario de responsable último de toda la política preventiva en la empresa (art. 14.1

LPRL), lo que sitúa a los sujetos mencionados en una posición accesorio de colaboración y complementación de la actividad del empresario, sin poderes decisorios salvo en casos excepcionales²⁷.

La clave para saber qué sujetos pueden ser sujetos activos, resulta entonces de saber quién tiene poderes decisorios en la empresa –lo que excluye con claridad a los trabajadores de tal posibilidad-. La condición de sujeto activo, recae no sólo en el empresario, que actúa directamente o por delegación, sino aquél que desarrolla lo que denomina la jurisprudencia francesa, para determinar a quién incumbe la obligación infringida, *“el ejercicio de poder dentro de la empresa”*. *“La configuración del sujeto activo en cuanto se define por “quienes estén legalmente obligados” impone un cierto estudio del caso concreto que permitirá extender la responsabilidad del empresario a personas que trabajen a su servicio, o concretar esa responsabilidad respecto a todas las que ostenten mando o dirección técnicos o de ejecución y tanto se trate de mandos superiores como de intermediarios o subalternos, incluso de hecho”* (Sentencia de la Audiencia Provincial de Guadalajara de 25 de junio de 1998 (ARP 1998/3418)²⁸.

En el Derecho penal del trabajo, el destinatario natural de la norma suele ser el empresario, ya que el ejercicio de su actividad, lo coloca en condiciones de garante directo, incluso exclusivo en ocasiones, de la salvaguarda de los bienes e intereses de los sujetos que forman parte de la estructura empresarial. Pero la empresa, se configura como una estructura compleja y jerarquizada, donde son numerosos los supuestos en que las obligaciones propias del empresario son asumidas por éste (o por sus órganos), mediante la prestación de colaboradores. En este punto, como en tantos otros, y a la luz de los principios que informan el ordenamiento jurídico-penal (intervención mínima y subsidiariedad), es importante huir de interpretaciones extremas, que conduzcan a

²⁷ En la STS 12 de noviembre de 1998 (RJ 1998/7764) afirma que los *“acusados –uno gerente y el otro jefe de taller de la empresa- eran sin duda, las personas que tenían que cumplir y hacer cumplir las normas de seguridad e instruir a los trabajadores de los riesgos inherentes a cada tarea. Ellos eran (..) los destinatarios de las normas de cuidado que tienen por fin la prevención de accidentes, pues a los dos incumbía, a cada uno en su círculo específico de responsabilidad, la organización y dirección del trabajo dentro de la empresa”*.

²⁸ Id Cendoj: 19130370011998100193

resultados materiales contrarios a los pretendidos por la norma (quebraría principio de legalidad).

“En los casos de delegación de funciones en el seno de la empresa, debe evitarse la falsa concentración de responsabilidad penal en lo alto de la jerarquía, se produciría una contradicción con el principio de responsabilidad personal. Por tanto, en el artículo 316 CP, sujeto activo no sólo es el empresario, sino también el que actúa directamente o por delegación. La normativa laboral impone diferentes obligaciones, a quienes toman parte en el proceso de trabajo, hasta el punto de que la posición de garante no se deriva de una relación jerarquizada entre sujeto, sino de la relación objetiva con los hechos (Sentencia de la Audiencia Provincial de Lleida de 23 de marzo de 1999²⁹)”. El fundamento del deber de garante del encargado es por tanto “el mismo que en el caso de empresario, cual es la potestad de dirigir y organizar las condiciones en las que debe prestarse el trabajo” (Sentencia de la Audiencia Provincial de Guadalajara de 27 de enero de 1998³⁰).

Una cuestión diferente es que cuando este empresario sea una persona jurídica, la responsabilidad recaerá en aquellas personas que toman las decisiones. Según el artículo 318 CP, se extiende la responsabilidad a los administradores, a los encargados de servicios o a quienes pudiendo adoptar medidas para evitar el peligro no las hubiesen adoptado. La responsabilidad de estos, sólo se da, cuando han sido los que han provocado la conducta delictiva.

El Tribunal Supremo en su Sentencia de 10 de abril de 2001³¹, señala que *“son responsables son todas aquéllas personas que ostenten mando o dirección, técnicos o de ejecución, y tanto se trate de mandos superiores como de intermedios o subalternos, incluso de hecho. Por tanto, sujetos activos del delito pueden ser, por consiguiente, tanto el empresario como los encargados, por éste, de la dirección del trabajo”*. Además, la doctrina tanto laboral como penal, coincide unánimemente en hablar del empresario como *“el principal y obligado primario en materia de seguridad y*

²⁹ ARP 1999/2934. Id Cendoj: 25120370011999200156.

³⁰ ARP 1998/857. Id Cendoj: 19130370011998100494

³¹ ECLI ES:TS:2001:3030 <https://vlex.es/vid/delito-seguridad-trabajo-849-2-884-6-u-15208046>

salud en el trabajo". En este caso, ocurrió que "al haberse averiado la máquina que utilizaba el trabajador de la empresa Industrias Galicas, S.A., Braulio , éste avisó al mecánico de mantenimiento que retiró una pieza de la misma, ausentándose sin poner ningún cartel que advirtiese de la avería de la máquina o de la prohibición de ponerla en marcha, y sin bloquear los arrancadores de los motores eléctricos ni retirar los fusibles de la máquina averiada, de modo que, tras acudir al punto donde la misma estaba instalada el electricista de la empresa, al que acudió después Braulio , éste pulsó el botón correspondiente y la puso en marcha, en cuyo momento se desprendió la horquilla de la misma sobre el propio operario -como consecuencia de haberse retirado la pieza de referencia- causándole las graves heridas que se describen en el "factum"). El Tribunal de instancia reconoce expresamente que en el presente caso concurren todos y cada uno de los elementos definitorios del tipo penal descrito en el art. 316 del Código Penal"

Nos encontramos por tanto como posibles imputados a:

-Empresario: según el artículo 1.2 ET, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas. No obstante, aquí es importante mencionar que en el ámbito penal, el concepto de empresario no es exactamente igual al laboral, de modo que como se puede observar en una Sentencia de la Audiencia Provincial de Alicante de 11 de febrero de 2008³², se considera empresario a toda persona física o jurídica, pública o privada que ostenta un poder de dirección sobre los trabajadores independientemente de la existencia de un contrato formal de trabajo. De modo que, la interpretación del concepto de empresario en el derecho penal, es más amplia que en el laboral. *En este caso, "los acusados Juan Alberto y*

³² Id Cendoj: 03014370022008100115

Fátima, mayores de edad y sin antecedentes penales, ejercieron la actividad empresarial de aparado del calzado en un local formado por planta baja y dos pisos sitos en Villena, calle Celada, 28, dirigiendo ambos la empresa en un confuso reparto de papeles que finalmente, una vez constituida la mercantil Aparados Hergar, S.L. se concretó en que la Sra. Fátima ejercía de administradora única, mientras que el Sr. Juan Alberto era administrador de hecho. La primera estaba permanentemente en el centro de trabajo, controlaba horarios, distribuía trabajo y resolvía problemas menores; el segundo llevaba la contratación externa con las empresas que le encargaban obra, trataba con las trabajadoras el salario, otorgaba o denegaba permisos a las trabajadoras, pagaba en metálico a quienes no cobraban por cheque ni domiciliación bancaria, encomendaba a la auxiliar administrativa tareas de facturación, gestiones en bancos y otras administrativas, etc. Esta división de funciones no estaba formalizada, pues la empresa carecía de un verdadero staff. Los acusados, ejercían directa y personalmente las funciones propias de la dirección de la empresa, con la única ayuda de una auxiliar administrativa que, además, eventualmente, ayudaba en las funciones de aparado o preparaba el material para ello. Y con la misma división de funciones continuaron el ejercicio empresarial cuando la acusada constituyó la mercantil "Aparados Hergar S.L." por escritura de 27 de febrero de 1997, a cuyo nombre giró la empresa desde entonces. En este caso, se condenó a Fátima y Alberto como responsables criminalmente en concepto de autores de un delito contra la seguridad e higiene en el trabajo del artículo 316 CP en concurso con otra serie de delitos.

Como ejemplo, de responsabilidad de un administrador de una empresa, nos encontramos con la Sentencia del Juzgado de lo Penal núm. 8 de Santa Cruz de Tenerife, del 27 de enero de 2014³³. En ella, el acusado, Joaquín, un administrador de empresa permitió el uso de una máquina "dámper" que no reunía las características necesarias que garantizasen la aptitud para un uso seguro, dado que ni siquiera cumplía con todas las prescripciones reglamentariamente

³³ ARP 269/2014.

exigidas. De otra parte, Secundino, trabajador no cualificado, circulaba conduciendo dicho vehículo en el que transportaba a un compañero, (quien tampoco había recibido formación sobre el riesgo que implicaba el uso de dicho vehículo), por una explanada de tierra en la que el conductor perdió el control del vehículo cayendo por un desnivel. Secundino pudo evitar el accidente saltando, pero no ocurrió lo mismo con el otro trabajador, quién como consecuencia de esto, falleció. Esta sentencia condena a Joaquín, como autor penalmente responsable de un delito contra los derechos de los trabajadores previsto y penado en el art. 316 del CP (además de la correspondiente pena por homicidio imprudente).

El empresario tiene la opción de delegar en otras personas lo relativo a la prevención de riesgos laborales, si bien esta delegación no le exime de sus obligaciones y en concreto de su labor de vigilancia.

El artículo 3.1 de la LPRL, dispone que se ha de incluir también la figura del empleador público como empresario.

-Delegados de prevención

Según los artículos 36 y 39 de la LPRL, los Delegados de Prevención, tienen facultades de asesoramiento, de participación, de sugerencia de medidas, etc. Sin embargo, no se hace referencia a que disponga de medios o jerarquía, de tal forma que pudieran ser garantes de la salud y seguridad. Así lo expuesto, algunos autores no están del todo de acuerdo. Por un lado, expertos como Salvador Concepción, R expresan que: *“al delegar el empresario en personal a su servicio, entiendo que una acción penal, muy difícilmente, se va a dirigir a estos trabajadores delegados, a no ser que se pruebe muy claramente en el proceso, que la falta de provisión de medios preventivos a los trabajadores es responsabilidad inequívoca de los trabajadores designados para esta*

gestión”, dejando entreabierta la posibilidad penal de comisión por omisión para los delegados de prevención en casos muy evidentes. Por otra parte, Del Río Montesdeoca, señala que “los delegados de prevención y los miembros de los comités de seguridad y salud, carecen del poder de decisión, por consiguiente, tampoco podrán pueden ser imputados en delitos de comisión por omisión”³⁴.

3.4.5 PROCEDIMIENTO JUDICIAL

En España, el procedimiento judicial para un delito contra la seguridad y salud de los trabajadores, sigue las pautas establecidas en la Ley de Enjuiciamiento criminal³⁵ (en adelante LeCrim. Los pasos principales que se suelen seguir son los siguientes:

a) Inicio del procedimiento

Para iniciar el procedimiento penal es necesario que se cumplan los requisitos de los artículos 316 a 318 del CP, o lo que es lo mismo, debe haber un riesgo grave para la salud de los trabajadores. Pero lo habitual es que se abran diligencias, cuando ha habido un resultado lesivo, esto es la muerte o lesiones de uno o varios trabajadores que haya podido producirse.

b) Fase de instrucción

En este caso y según dispone el art. 757 LeCrim, se aplicará el procedimiento abreviado, por tratarse del enjuiciamiento de delitos castigados con pena privativa de libertad no superior a nueve años, o bien con cualesquiera otras penas de distinta naturaleza bien sean únicas, conjuntas o alternativas, cualquiera que sea su cuantía o duración.

³⁴ **SALVADOR CONCEPCION, R.** *El delito de creación de riesgo para la salud del trabajador*, Universidad de Almería, 2010.

³⁵ Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Gaceta de Madrid núm. 260, de 17 de septiembre de 1882.

Esta es la fase en la que el juzgado territorialmente competente investiga el accidente, para determinar los sujetos responsables, las circunstancias del accidente, o la imputación delictiva correspondiente que haya que resolver en el posterior juicio oral. Una vez practicadas las diligencias pertinentes, mediante auto del Juez se podrá determinar que el hecho no es constitutivo de delito, acordando por tanto el sobreseimiento. Si el auto adquiriera firmeza, podrá continuarse con el procedimiento administrativo.

Otra opción, es que, en la instrucción se considere que hay delito y el auto que se dicte impulsará el correspondiente juicio en función del tipo penal. En nuestro caso, el delito contra la seguridad de los trabajadores.

c) Juicio oral, sentencia y recursos

El juicio oral se celebrará en el Juzgado de lo Penal, con la dinámica habitual de acusación (particular y/o del Fiscal) y defensa y se practicarán las pruebas necesarias en las sesiones consecutivas que sean necesarias.

La sentencia condenará o absolverá a los acusados y frente a ella, cabrá recurso en base a los siguientes parámetros:

Los jueces o tribunales, mediante resolución motivada, podrán dejar en suspenso la ejecución de las penas privativas de libertad, no superiores a dos años en algunos casos recogidos en el CP³⁶.

Además, si se hubiera cometido imprudencia profesional, se impondrá también la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio³⁷. La posible suspensión de la pena de cárcel indicada no afectará a esta suspensión.

Finalmente, a la pena establecida se añadirá la indemnización por responsabilidad civil derivada del delito que habrá de ser fijada con aplicación del baremo anexo a la LRC.

³⁶ art. 80.1 y 2 CP.

³⁷ arts. 33.2 f) y 142.1 CP.

d) Coexistencia de distintos procedimientos

- **Pueden confluir procedimiento sancionador y penal.** Según el artículo 3 de la Ley de Infracciones y sanciones del orden social (en adelante LISOS), en los supuestos en que las infracciones administrativas pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador, mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.
- **Puede haber procedimiento penal y proceso de recargo de prestaciones** no hay razón legal alguna para suspender la tramitación de un expediente de recargo ni ante la existencia de un procedimiento penal.
- **Pueden confluir el procedimiento penal y la indemnización por daños y perjuicios.** La responsabilidad civil se puede exigir, mediante un proceso penal o mediante la jurisdicción social, a través de un proceso social ordinario (arts. 109 CP y 2 b LISOS). Puede darse el caso de que, si solo se ejercita la acción penal, se entienda utilizada también la civil, salvo que el perjudicado renunciase a ella o la reservase expresamente para ejercitarla después de terminado el juicio criminal, si a ello hubiere lugar (art. 112 CP).

4.POSICION DE LA UNIDAD DE SINIESTRALIDAD LABORAL DE LA FISCALIA GENERAL DEL ESTADO EN RELACION A ESTE DELITO

Esta unidad tiene la tarea de coordinar y dirigir la actuación de las fiscalías provinciales y de establecer directrices y criterios para la investigación de los delitos

laborales. Además, tiene la capacidad de requerir la colaboración de las autoridades laborales, la inspección de trabajo y las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.

La Fiscalía General del Estado ha emitido diversas circulares, sobre la persecución de delitos relacionados con la siniestralidad laboral. Algunas de las circulares más relevantes son:

- Circular 6/2011: Esta circular establece los criterios de actuación de las fiscalías en relación con los delitos de homicidio y lesiones por imprudencia grave cometidos en el ámbito laboral. La circular establece que estos delitos deben ser investigados con especial diligencia y que se debe prestar especial atención a la prevención de futuros accidentes.
- Circular 1/2015: Esta circular establece los criterios de actuación de las fiscalías en relación con los delitos de riesgo laboral y los delitos contra la seguridad y salud en el trabajo. La circular establece que estos delitos deben ser investigados con la máxima diligencia y que se deben adoptar medidas para prevenir futuros accidentes laborales.
- Circular 2/2016: Esta circular establece los criterios de actuación de las fiscalías en relación con los delitos de omisión del deber de socorro en el ámbito laboral. La circular establece que estos delitos deben ser investigados con especial diligencia y que se deben adoptar medidas para prevenir futuros accidentes y asegurar que se presta asistencia a las víctimas.

Estas circulares tienen como objetivo establecer criterios claros para la actuación de las fiscalías en relación con los delitos relacionados con la siniestralidad laboral y asegurar que se adopten medidas efectivas para prevenir futuros accidentes y proteger la seguridad y salud de los trabajadores.

La unidad especializada en Siniestralidad Laboral centra sus esfuerzos en agilizar la instrucción de los procedimientos y reducir los tiempos de espera en la tramitación, también estudia y analiza enfermedades profesionales.

Existen al menos dos funciones esenciales de esta unidad, por un lado, su actuación legal y constitucional en el proceso (cuando interviene el Ministerio Fiscal), y, por otro lado, su trascendente actuación en defensa de los derechos de los trabajadores, como víctimas de la siniestralidad laboral.

Los criterios que utiliza el Ministerio Fiscal, en relación a la siniestralidad laboral en España pueden variar según el caso concreto, pero en general se basan en la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales y en las estadísticas de accidentes y enfermedades laborales que elabora el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Entre los criterios que pueden influir en la actuación del Ministerio Fiscal en casos de siniestralidad laboral se encuentran los siguientes:

1. El nivel de gravedad del accidente o la enfermedad laboral: cuanto más grave sea el incidente, mayor será la probabilidad de que el Ministerio Fiscal intervenga para investigar las posibles responsabilidades.
2. Existencia o no de medidas de prevención de riesgos laborales: si se demuestra que la empresa no ha cumplido con las medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales exigidas por la ley, esto puede dar lugar a una actuación del Ministerio Fiscal.
3. Posibles reiteraciones de accidentes o enfermedades laborales en una misma empresa: si se produce un número elevado de incidentes en una empresa, puede haber indicios de que existen deficiencias en las medidas de prevención de riesgos laborales.
4. Existencia de infracciones previas: si la empresa ha sido sancionada previamente por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, esto puede ser considerado como un agravante en caso de producirse un nuevo accidente o enfermedad laboral.

En definitiva, el Ministerio Fiscal puede intervenir en casos de siniestralidad laboral en España, cuando se produzcan infracciones en materia de prevención de

riesgos laborales o existan indicios de responsabilidad en la empresa o en las personas que la dirigen. En este sentido, es muy importante el papel que juega respecto al delito contra la salud y seguridad.

Pero la Fiscalía, y con razón, exige más poder de actuación, para investigar los accidentes laborales. Entre otras cosas considera que las víctimas de la siniestralidad laboral son las grandes olvidadas, y ello pese a que se quedan en una situación muy frágil. En muchos casos, tienen que esperar una media de cinco años para ser compensados por la Justicia.

En su Memoria Anual de 2021³⁸, la Fiscalía reclama más competencias, para poder asumir todos los delitos contra los derechos de los trabajadores que recoge el Código Penal y defiende las ventajas que supone el hecho de tener una unidad especializada.

La Fiscalía, también ha señalado la importancia de que se evalúen los riesgos laborales, que afectan a las mujeres trabajadoras. Existe un problema en relación a este tipo de riesgos y por lo tanto es muy importante que, éstos sean debidamente recogidos en las evaluaciones de riesgos y analizar si la insuficiencia de dichas evaluaciones pudiera dar lugar al delito de riesgo tipificado en el art. 316 del Código Penal y a los delitos de homicidio o lesiones imprudentes³⁹.

Una de las conclusiones, de las jornadas de la Red de Fiscales especialistas de siniestralidad laboral, junto a la inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo General del Poder Judicial celebradas en Albacete en abril de 2022 es la detección por algunas Fiscalías, de que en ocasiones no se les remiten actas de infracción extendidas por las

³⁸ **FISCAL.ES.** *Memoria de la Fiscalía General del Estado*, 2021.

³⁹ **FISCAL.ES.** *La Fiscalía analiza la perspectiva de género en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 16 de mayo de 2023, <https://www.fiscal.es/web/fiscal/-/la-fiscalia-analiza-la-perspectiva-de-genero-en-el-ambito-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>.

Inspecciones Provinciales en relación con accidentes de trabajo. En particular, se considera que se debe reforzar la colaboración en relación con los delitos de riesgo⁴⁰.

5.CONCLUSIONES

La siniestralidad laboral es un problema que afecta a muchos trabajadores en España. A pesar de los esfuerzos realizados para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo, los accidentes y enfermedades laborales siguen siendo una realidad en nuestro país. Entre las principales conclusiones que se pueden extraer en relación a la siniestralidad laboral en España, destacan las siguientes:

1. El número de accidentes y enfermedades laborales ha disminuido en los últimos años, pero sigue siendo elevado.
2. Los sectores más afectados por la siniestralidad laboral, son la construcción, la industria manufacturera, el transporte y almacenamiento, y la agricultura. Estos sectores concentran la mayor parte de los accidentes y enfermedades laborales que se producen en España.
3. La mayoría de los accidentes laborales se deben a causas como los movimientos repetitivos, las posturas forzadas, las caídas, los golpes y las heridas por objetos cortantes o punzantes.

Teniendo en cuenta estas circunstancias en las que nos movemos, no podemos olvidar que, en base a la legislación y a la jurisprudencia, el empresario debe de ser el garante de la salud y seguridad de los trabajadores, y, en consecuencia, si incumple sus obligaciones preventivas, y se considera que hay delito, será el principal responsable desde el punto de vista penal. Otra cuestión, serán las responsabilidades de aquellos que también estuvieran obligados.

El Código Penal, regula los delitos de resultado, homicidio y lesiones y contra la salud y seguridad de los trabajadores y lo hace en distintas partes del mismo. En el primer caso nos encontramos con delitos comunes, y en el segundo caso nos

⁴⁰ **FISCAL.ES.** *Conclusiones, de las jornadas de la Red de Fiscales especialistas de siniestralidad laboral, junto a la inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo General del Poder Judicial, Albacete en abril de 2022, <https://www.fiscal.es/documents/20142/4f51add5-b099-e8bd-6f5b-b858d5865bcc>.*

encontramos con un delito contra los trabajadores. En ambos casos, nos encontramos con que el delito se puede cometer de forma dolosa y de forma imprudente, siendo las penas muy diferentes.

Considero que la regulación penal relacionada con la seguridad y salud en el trabajo está bien, pero la realidad es que en muchos casos de accidentes de trabajo con resultado de muerte o lesiones o bien las penas de prisión impuestas son muy bajas o no se declara la existencia de dicha responsabilidad.

En cuanto al delito contra la salud y seguridad de los trabajadores, el hecho de que exista una regulación es muy positivo, porque aquellos que pudieran ser responsables penalmente por este delito, deberán de tomar todas las medidas oportunas para evitar poner en peligro a los trabajadores. También es muy positivo que se crease una Unidad de Siniestralidad Laboral en la Fiscalía del Estado.

En el día a día de los distintos sectores de actividad, observamos que muchos empleadores y las personas en las que delegan, ponen en peligro la salud y seguridad de sus trabajadores y vemos como en la mayoría de los casos estos hechos quedan impunes. Cuando, como consecuencia del incumplimiento de normas preventivas se producen accidentes con resultado de lesión o muerte, es mucho más fácil exigir todo tipo de responsabilidades al empresario y a aquellos en quien delega, que cuando solo se pone existe un peligro.

Es por ello, que considero que han de ponerse muchos más medios materiales y humanos, que sirvan para detectar estas situaciones de puesta en peligro y exigir las debidas responsabilidades. En este sentido, tanto la Inspección de Trabajo, como la Unidad de Siniestralidad Laboral de la Fiscalía, juegan un papel muy importante, y los poderes públicos debieran ampliar sus competencias y funciones, y aumentar los recursos humanos, que les permitan llegar a tiempo, para evitar males mayores. Además, sería necesario reforzar la coordinación entre la Inspección de Trabajo y la Fiscalía, en relación a la información para poder detectar posibles delitos de riesgo.

6.-LEGISLACIÓN

-Constitución Española. BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

-Real Decreto de 14 de septiembre de 1882 por el que se aprueba la Ley de Enjuiciamiento Criminal. Gaceta de Madrid núm. 260, de 17 de septiembre de 1882.

-Real Decreto 486/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

-Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995.

-Real Decreto 486/1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

-Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso lumbar, para los trabajadores. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997

-Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización. BOE núm. 97, de 23 de abril de 1997

-Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo. BOE núm. 124 de 24 de mayo de 1997.

-Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo. BOE núm. 124 de 24 de mayo de 1997.

-Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual. BOE núm. 140 de 12 de junio de 1997.

-Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. BOE núm. 188 de 7 de agosto de 1997.

-Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción. BOE núm. 256, de 25 de octubre de 1997.

- 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. BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000.

-Real Decreto 171/2004, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales. BOE núm. 27, de 31 de enero de 2004.

7.- SENTENCIAS CITADAS

Sentencia de la Audiencia Provincial de Guadalajara de 27 de enero de 1998.

Sentencia de la Audiencia Provincial de Guadalajara de 25 de junio de 1998.

Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona, Sala de lo penal, de 3 septiembre 2007.

Sentencia de la Audiencia Provincial de Guadalajara núm.102/2011.

Sentencia del Juzgado de lo Penal núm. 8 de Santa Cruz de Tenerife, del 27 de enero de 2014.

Sentencia de la Audiencia Provincial de Ciudad Real de 21 de septiembre de 2018.

Sentencia de la Audiencia Provincial de Zaragoza de fecha 28 de marzo de 2019.

Sentencia de Tribunal Supremo 1355/2000, de 26 de julio.

Sentencia del Juzgado de lo Penal núm. 16 de Madrid, de 17 de mayo de 2021.

Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid de 14 de marzo de 2022.

8.-BIBLIOGRAFIA

BOE. Circular 4/2011, de 2 de noviembre, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de Siniestralidad Laboral. Referencia:FIS-C-2011-00004, 02 de noviembre de 2011

CAMARERO GONZALEZ, G.J. “Delitos contra la seguridad en el trabajo. Los artículos 316 a 318 del Código Penal”, *Boletín del Ministerio de Justicia*, núm. 2091, 2009, pp. 2125 y ss.

CAMOS VICTORIA y BENAVIDES COSTA, E. “Responsabilidades civiles, penales y administrativas de empresarios y técnicos en prevención de PRL”, *Revista Jurídica de Cataluña*, núm. 3, 2004.

EL PAIS. *Penal de 18 meses de prisión para un constructor por una muerte laboral*, https://elpais.com/diario/2007/04/05/cvalenciana/1175800688_850215.html , 5 de abril 2007.

FERNANDEZ MARCOS, L.: “Responsabilidad Penal en Prevención de Riesgos Laborales”, *DL* núm. 88, 2010, p. 74.

FISCAL.ES. *Memoria de la Fiscalía General del Estado*, 2021.

FISCAL.ES. *Conclusiones, de las jornadas de la Red de Fiscales especialistas de siniestralidad laboral, junto a la inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Consejo General del Poder Judicial, Albacete en abril de 2022*, <https://www.fiscal.es/documents/20142/4f51add5-b099-e8bd-6f5b-b858d5865bcc> .

FISCAL.ES. *La Fiscalía analiza la perspectiva de género en el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo*, 16 de mayo de 2023, <https://www.fiscal.es/web/fiscal/-/la-fiscalia-analiza-la-perspectiva-de-genero-en-el-ambito-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>.

GALLARDO GARCIA, R.M. “La protección penal de la salud de los trabajadores”, *DS* Vol. 14, núm. 2, Julio - Diciembre 2006, p. 269.

HUERTAS GONZÁLEZ, J.P. “De la responsabilidad en orden penal por delitos contra la seguridad de los trabajadores”, *Gestión práctica de riesgos laborales*, núm. 34, 2007, pp. 60 y ss.

LEGALTODAY. *Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona, sala de lo penal, de 3 septiembre 2007*. <https://www.legaltoday.com/historico/jurisprudencia/jurisprudencia-penal/sentencia-de-la-audiencia-provincial-de-barcelona-sala-de-lo-penal-de-3-septiembre-2007-2007-11-05/> 5 de noviembre 2007.

MIRANDA GARCIA, R. *La responsabilidad penal del empresario en los accidentes de trabajo*, mundojuridico.info, 13 de mayo 2021, <https://www.mundojuridico.info/la-responsabilidad-penal-del-empresario-en-los-accidentes-de-trabajo/> .