



Facultad de Ciencias Jurídicas  
y Económicas · **FCJE**

# **LA RESPONSABILIDAD PENAL DEL EMPRESARIO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD**

*El Derecho consiste en tres reglas o principios básicos: vivir honestamente, no dañar a los demás y dar a cada uno lo suyo.*

*Ulpiano*

**NOMBRE: MARIA SORIANO RUIZ**

**TUTOR: ALEJANDRO PATUEL NAVARRO**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

**CURSO 2019/2020**

## Índice

<b>1. INTRODUCCION</b> .....	4
1.1 El empresario .....	4
1.2 Prevención de riesgos laborales .....	4
1.3 Deber de prevención del empresario .....	5
1.4 Obligación del trabajador .....	5
1.5 La responsabilidad penal .....	6
<b>2. DESARROLLO</b> .....	8
2.1 Conceptos y situaciones constitutivas de peligro contra la seguridad de los trabajadores.....	8
2.1.1 Delito contra la seguridad y la salud.....	8
2.1.2 Delitos, faltas de lesiones y de homicidio .....	9
2.1.3 La imprudencia y dolo.....	10
2.1.4 La imprudencia temeraria y la imprudencia profesional.....	11
2.1.5 Recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad.....	12
2.2 Servicio de prevención.....	13
2.2.1 La responsabilidad del servicio de prevención .....	15
2.2.2 Vigilancia de la salud .....	16
3. La responsabilidad penal .....	17
3.1 Las exenciones de responsabilidad penal al empresario.....	17
3.2 Sujetos responsables.....	17
3.3 La responsabilidad penal de la persona jurídica .....	18
3.4 La exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas.....	19
3.4 Responsable penal en función del delito .....	19
3. La pena .....	20
4. Inspección de trabajo .....	23
5. Siniestralidad laboral.....	24
5.1 Los delitos calificados como de riesgo doloso (316 CP).....	25
5.2 Sujetos responsables del delito de riesgo del art. 316 del Código Penal .....	26
5.3 El empresario, sujeto activo del delito de riesgo (316 y 317 CP) .....	26
5.4 Delegación de funciones de seguridad contempladas en la LPRL .....	27
5.5 El agravante de la imprudencia en el riesgo (317 CP).....	28
6. Las situaciones de indefensión del empresario.....	30
6.1 Delitos penales en blanco .....	30
6.2 El non bis in ídem .....	30
6.3 El Habeas Corpus .....	31

7. La condena.....	32
7.1 Sustitutivos penales en los casos de prisión menor .....	32
7.2 La suspensión de la pena de prisión.....	32
7.3 La condena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión u oficio..	33
<b>8. CONCLUSIÓN .....</b>	<b>35</b>
<b>9.BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>38</b>

## 1. INTRODUCCION

De forma preliminar matizaremos algunas definiciones clave para el desarrollo de este documento. Pese a que a lo largo del trabajo se profundice en la terminología, la que se expone a continuación es fundamental para la comprensión del texto en su conjunto.

### 1.1 El empresario

Pese a que la RAE define empresario como *“la persona que por concesión o por contrata ejecuta una obra o explota un servicio público”*.<sup>1</sup> Sin embargo cabría ampliar esta definición a través de la historia desde Adam Smith, que es el primero que comprende al empresario como un organizador de recursos y no sólo como un artesano cuando crea el concepto de empresario oportunista como *“que desarrolla un elevado nivel de conocimientos sobre la dirección y gestión de empresas y las tareas directivas y se orienta a conformar una organización con el objetivo básico de ganar dinero”*.<sup>2</sup>

El factor riesgo del que hablan los sucesores del padre de la economía moderna tiene que ver con la responsabilidad. A pesar de que autores como Alfred Marshall<sup>3</sup> y Frank Hyneman Knight<sup>4</sup> veían el riesgo del empresario bajo una circunstancia estrictamente mercantil, podríamos incluir también el riesgo legal que asume el empresario en función de las decisiones que tome.

Estas tesis fueron evolucionadas por Karl Marx<sup>5</sup> donde la explotación del obrero generaba la plusvalía, es decir, el valor no pagado del trabajo del obrero que crea un plus producto del cual se hace propietario el empresario. Esta explotación surgía en parte de la falta de control del Estado de unas condiciones de seguridad y salud que a día de hoy son preceptivas en todos los países desarrollados.

### 1.2 Prevención de riesgos laborales

---

<sup>1</sup> Real Academia Española: <https://dle.rae.es/empresario?m=form>

<sup>2</sup> *“Una investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones”* Adam Smith, 1776

<sup>3</sup> *“Principios de Economía”* Alfred Marshall, 1890

<sup>4</sup> *“Riesgo, incertidumbre y beneficio”* Frank Hyneman Knight, 1921

<sup>5</sup> *“El capital”* Karl Marx 1867

El ordenamiento jurídico actual entiende la prevención de riesgos laborales como aquellas actividades destinados a *“la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los riesgos derivados del trabajo, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.”*<sup>6</sup>

Para garantizar el cumplimiento de estos principios, la Ley de Prevención de riesgos laborales impone al empresario y al trabajador unos deberes y obligaciones con objeto de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Por ello, ambos sujetos son responsables, en la medida en que sus acciones u omisiones impliquen un incumplimiento de la normativa vigente.

### 1.3 Deber de prevención del empresario

El ordenamiento jurídico establece que el empresario está obligado a cumplir con lo señalado en la norma y a mejorar constantemente su acción preventiva. Esta obligación es lo que se conoce como deber de seguridad o deber de prevención del empresario.

Según reza el artículo 14 de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL) en todo momento el empresario debe garantizar la seguridad y la salud de sus trabajadores de forma que sea gratuita para los mismos, para ello debe desarrollar de forma constante una acción preventiva con el fin de identificar, evaluar los riesgos y controlarlos en el caso de que sean inevitables.

Cabe destacar que, aunque el empresario recurra una empresa especializada en prevención de riesgos, no le exime en ningún momento del deber de cumplimiento de su obligación de prevención. Pues la empresa le dará las indicaciones correspondientes, pero sigue siendo su responsabilidad llevar a cabo las medidas necesarias.

### 1.4 Obligación del trabajador

Es indiscutible llegados a este punto que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz de seguridad y salud en su puesto de trabajo. Asimismo, también

---

<sup>6</sup> Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

tienen derecho a la información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud.

Eso no quiere decir que cada trabajador no deba velar por su propia seguridad y su salud, además de las personas de su alrededor que puedan verse afectados por sus actos (o la falta de estos) en la actividad profesional.

Los trabajadores, dependiendo de su formación y las instrucciones que el empresario les haya dado, deben usar adecuadamente los materiales u otros medios con los que desarrollen su actividad, utilizar los medios de protección facilitados por el empresario, no obstruir y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad, en caso de emergencia avisar a su superior o al servicio de prevención, cumplir con las obligaciones y contribuir con el empresario para el buen desarrollo de las condiciones de trabajo.

Esta normativa viene contemplada en el artículo 58.1 del ET y su incumplimiento por parte de un trabajador será tipificada como incumplimiento laboral, con las posteriores consecuencias que se deriven.

### 1.5 La responsabilidad penal

Una persona, física o jurídica, es responsable penalmente cuando se le atribuye un delito del que es culpable y por lo tanto deberá responder de las consecuencias jurídicas del mismo.

El código penal establece diversos tipos penales en que puede incurrir el empresario si incumple su deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo. Estos son los diferentes tipos de delitos que pueden afectar al empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo y vienen recogidos en el Código Penal.

#### 1. Artículo 142

- a. Delito de homicidio por imprudencia

#### 2. Artículo 152

- a. Lesiones por imprudencia

#### 3. Artículos 316 y 317

- a. Delito doloso
- b. Delito por culpa o por imprudencia

- c. Delito contra la seguridad y la salud
  - d. Delito contra los derechos de los trabajadores
4. Artículo 350
- a. Resultados catastróficos que pongan en peligro la vida y la integridad física
  - b. Resultados catastróficos que pongan en peligro el medio ambiente

## 2. DESARROLLO

### 2.1 Conceptos y situaciones constitutivas de peligro contra la seguridad de los trabajadores

#### 2.1.1 Delito contra la seguridad y la salud

Se considera que el empresario incumple su deber de protección del trabajador cuando comete un delito contra la seguridad y la salud en el trabajo: *“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.”*<sup>7</sup>

Esto supone que son los empresarios y no los trabajadores quienes tienen el deber de protección de los empleados frente a los riesgos laborales que se puedan dar en el ámbito laboral. Así está también desarrollado en los artículos 14 – 19 de la LPRL.

Es responsabilidad del empresario facilitar en todo momento a sus trabajadores, sea cual sea el trabajo que estos desempeñen, los materiales y las medidas necesarias para asegurar la seguridad y la salud de cada uno de ellos, si los empresarios no cumplen con la ley serán castigados por ello, sea cual sea el nivel de riesgo al que se le haya expuesto al trabajador porque como bien indica la norma, si se pone en peligro su vida, su salud o su integridad física, serán castigados.

El supuesto de no cumplir la legislación ya supone por sí sólo lo que se conoce como delito de riesgo, sin necesidad de que se consume el resultado. Esto quiere decir que no se exige la producción de un resultado dañoso, simplemente la exposición a un riesgo ya valdría para utilizar dicha norma.

Un ejemplo de aplicación de este artículo sería en los casos en los que, existiendo un daño a la salud de un trabajador/a (o varios) en un accidente de trabajo, y que se encuentre tipificado por la legislación vigente, existiesen otros trabajadores que no han sido lesionados por el accidente de trabajo pero que han estado en peligro por dicho accidente.

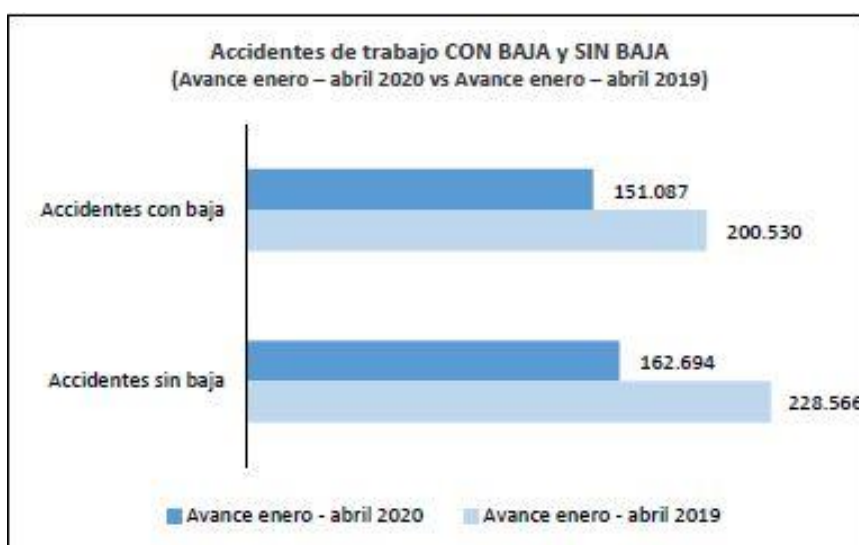
---

<sup>7</sup> Artículo 316 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.



En este ejemplo, estaríamos hablando de dos delitos diferentes, uno el delito derivado del propio accidente del trabajador/a y el derivado por la propia exposición al mismo, ya que el resto de trabajadores se han visto expuestos al peligro.

E.g: En la empresa Imprenta Pérez, Lucas sufre un accidente de trabajo al caerle encima del pie unas cajas de folios. El resultado del accidente es la revisión física de Lucas. Sin embargo, todos los compañeros de Lucas han estado expuestos al accidente porque la empresa no les ha facilitado calzado de seguridad. Lucas sería el objeto pasivo del delito derivado del accidente, mientras que toda la plantilla sería el sujeto pasivo del riesgo al estar expuestos a que les pudiera caer la caja de folios en el pie sin el calzado apropiado.



Como podemos observar en esta gráfica, encontramos la cantidad de accidentes que se producen en este periodo con baja o sin baja.<sup>8</sup>

### 2.1.2 Delitos, faltas de lesiones y de homicidio

Existen también los delitos y faltas de lesiones y de homicidio tipificados en los artículos 138, 142 y 147 del Código Penal, en función que se produzca, efectivamente, un resultado dañoso o lesivo.

El artículo 138 del CP, expone el delito de homicidio, se puede diferenciar entre el homicidio doloso y el homicidio imprudente. El homicidio lleva consigo una pena de prisión que puede variar entre los 10 y los 15 años, se califica como doloso cuando la intención del autor es acabar con la vida de la persona.

El homicidio imprudente se desarrolla en el artículo 142 del CP, se trata de homicidio imprudente cuando por una imprudencia grave se cause la muerte de una

<sup>8</sup> Estadística sacada del Ministerio de Trabajo y Economía Social ([www.mitramiss.gob.es](http://www.mitramiss.gob.es))

persona sin haber intención por parte del autor, con una pena de prisión de 1 a 4 años, El código contempla no sólo las herramientas con las que se puede ejecutar, sino que sea en circunstancias laborales siempre y cuando se trate de una imprudencia profesional.

Esto puede conllevar a inhabilitación profesional de forma directa, aunque también podría ser indirecta si la pérdida del arma o el permiso de circulación es necesaria para el desarrollo del puesto de trabajo

E.g: Para un trabajador de autocares López que es condenado a seis meses sin permiso de circulación, el hecho en sí mismo no supone la inhabilitación para trabajar en la empresa, pero le priva de la licencia que le es necesaria para ejercerlo: esta sanción conllevaría o bien la pérdida del puesto de trabajo o bien ejercerlo en tareas que no requieran de la licencia. Puede ocurrir el mismo caso con la licencia de armas a una persona que trabaje en un puesto de seguridad que lo requiera y por la sanción sólo pueda ejercer en puestos de seguridad que no requieran licencias de armas y por tanto suponga una degradación profesional.

El artículo 147 del CP, describe las lesiones, “por cualquier medio o procedimiento cause a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental”, este supuesto conlleva pena de prisión o multa dependiendo de la gravedad, siempre que la lesión requiera la asistencia sanitaria con tratamiento médico o quirúrgico. La simple vigilancia por parte del médico no se trata de tratamiento médico.

Además, se le añade a esta definición, el golpear a alguien o maltratarlo sin causarle lesión. Estos delitos solo serán perseguidos si la persona que ha sido agraviada presenta denuncia de forma presencial o por un representante legal.

### 2.1.3 La imprudencia y dolo

La imprudencia y el dolo son claves en los delitos de responsabilidad empresarial, pues en la mayoría de casos medirán el grado de la pena.

En el ámbito laboral se entiende la imprudencia *“omisión de las precauciones extremas, como consecuencia de la confianza y habitualidad que crea el desempeño de una actividad”*.

La causa de un delito de imprudencia es la falta de previsión por parte del empresario de un accidente producido que podría haberse evitado con el uso de las medidas de protección adecuadas.

No solo se derivan de aquí las imprudencias en materia de seguridad y salud sino también los delitos de lesiones y de prevención de accidentes. Para que sea considerado imprudencia se deben cumplir una serie de requisitos: que exista daño a la integridad física o a la salud de la víctima, ausencia de dolo, relación causa-efecto entre la falta de medidas preventivas y el accidente con daño y finalmente, que el daño sea previsible.

El dolo se define como la realización de un perjuicio a una persona de forma voluntaria, diferenciamos entre el dolo directo de primer grado (el resultado de la acción es la que el propio autor quería), el dolo directo de segundo grado (el resultado no es el fin último planeado por el autor) y el dolo eventual que se produce cuando el autor no descarta que pueda sufrir daño pero que, aun así, realiza la acción.

Hemos de diferenciar entre el dolo y la culpa, la culpa puede ser consciente o no, sin embargo, el dolo es la intención clara de producir un daño o lesión.

Tras un accidente o enfermedad, corresponde al empresario la carga de la prueba, por la que debe demostrar que no ha incumplido ninguna norma y que, de haber sido así, no se hubiera evitado o minorado el accidente o enfermedad.

En definitiva, que se pueda establecer de forma clara la relación de causalidad entre el incumplimiento y el resultado.

En el supuesto de que un accidente sea producido por una conducta imprudente del trabajador o sea por una causa fortuita, no se puede imputar ningún incumplimiento de prevención al empresario.

#### 2.1.4 La imprudencia temeraria y la imprudencia profesional

La diferencia entre la imprudencia temeraria y la imprudencia profesional radica en que la profesional es la omisión de las precauciones, mientras que la temeraria (o grave) es la imprudencia grave por negligencia, imprevisión o descuido que, con olvido o desprecio de elementales precauciones, ocasiona un hecho castigado como delito cuando se realiza el dolo. Dicha imprudencia se contempla en el artículo 142 del Código Penal.

Al empresario se le pueden exigir varios tipos de responsabilidades derivadas de la vulneración de legislación sobre seguridad y salud. Son los siguientes:

- Penal
- Administrativa
- Civil derivada de la penal
- Recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad

La responsabilidad exigida al empleador en forma de recargo de prestaciones por no adoptar las medidas preventivas adecuadas, solo está exenta en el caso de concurrencia de imprudencia temeraria, pero no, en el caso de imprudencia profesional.

Finalmente, cabe recordar que el artículo 15.4 de la LPRL especifica que “la efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador”. Por lo que el empresario, para poder dar cumplimiento a esta norma, deberá mejorar constantemente su acción preventiva

#### 2.1.5 Recargo en las prestaciones por falta de medidas de seguridad

El empresario tiene que abonar al trabajador un recargo de cuantía entre el 30-50% de la prestación a la que tiene derecho el trabajador, por incapacidad temporal o incapacidad permanente si sufre un accidente laboral, o a sus familiares si como consecuencia del accidente se produce el fallecimiento del trabajador.

En estos casos están expresamente prohibidos los pactos o contratos para evitar esta responsabilidad como media de protección del trabajador ante una posible estafa<sup>9</sup>

La responsabilidad penal subsidiaria por impago es la obligación al pago de las obligaciones tributarias de un tercero previo agotamiento de la acción de cobro contra el deudor principal, uno de los requisitos es que la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (AEAT) compruebe sobre el deudor principal previamente si puede asumir o no esa deuda.

---

<sup>9</sup> Artículo 164 del 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.

## 2.2 Servicio de prevención

Es el empresario el encargado de instalar, controlar y asegurar la salud y seguridad de sus trabajadores y para ello debe contar con un sistema de gestión de la prevención por ello, y en función de su tamaño y características deberá elegir entre las distintas modalidades de gestión que la Ley establece.

El desarrollo de las actividades preventivas se realizará siempre a instancia del empresario y podrá ejecutarlo a través de las modalidades siguientes:

- Propio empresario: Está regulada en los artículos 30.5 LPRL y 11 RSP, su uso es voluntario y solo es posible si se cumplen ciertos requisitos.

Estos requisitos son que se trate de empresas de hasta 10 trabajadores, o hasta 25 si desarrollan su actividad en un único centro de trabajo, que no realicen actividades especialmente peligrosas, el empresario deberá ser una persona física y habitualmente presente en el centro de trabajo, además de que deberá tener la capacidad necesaria para la complejidad de las actividades preventivas, podrá desarrollar todas las actividades excepto la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando no pueda cubrir las actividades o no quiera realizarlas personalmente deberá recurrir a cualquiera de las demás modalidades.

Esta modalidad está considerada la más sencilla, pero a su vez la que entraña más riesgos porque obliga al empresario a tener un alto conocimiento de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales.

- Trabajador designado: Está regulada en los artículos 30.1 LPRL y 12 y 13 RSP. Los requisitos para esta es que la persona o personas designadas sean formadas en materia preventiva, además deberán de disponer de los medios materiales necesarios para desarrollar sus funciones técnico-preventivas, también dispondrán del tiempo necesario y gozarán de una serie de garantías.

Su designación es una orden empresarial que el trabajador debe acatar salvo que se produzca una modificación de sus condiciones de trabajo. Los trabajadores designados están obligados a guardar sigilo profesional y para garantizar su cumplimiento efectivo estará sometido a auditoría externa.

- Servicio de prevención propio: Según el capítulo 4º de la LPRL, se entiende por servicio de prevención propio el conjunto de medios tanto humanos como materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención. Se integra como un órgano interno más en la empresa y viene regulado en los artículos 31 LPRL y 14 y 15 RSP.

Esta modalidad es obligatoria en empresas de más de 500 trabajadores, o de más de 250 que desarrollen actividades peligrosas o cuando la administración laboral lo decida dada la peligrosidad de la actividad desarrollada. Sin embargo, la empresa también podrá constituir la voluntariamente, aunque no esté en ninguna de las circunstancias anteriores.

Para contar con un servicio de prevención propio es preciso contar con al menos dos de las especialidades preventivas. El personal necesario para la realización de las funciones deberá tener la cualificación adecuada además de estar en dedicación exclusiva a la prevención.

Los integrantes podrán estar unidos a la empresa mediante relación laboral o mediante prestación de servicios profesionales libres, deberán contar con las instalaciones y los medios técnicos y materiales que sean necesarios, aquellas actividades que no puedan cubrirse con este servicio de personal propio deberán realizarse mediante un servicio de prevención externo y someterse a una auditoría externa.

- Servicio de prevención mancomunado: Esta modalidad viene regulada en el artículo 21 RSP. Este servicio, de carácter voluntario, se contempla cuando varias empresas crean y disfrutan en comunidad de un servicio de prevención propio.

Para proceder a la constitución de este servicio se ha de consultar con los representantes legales de los trabajadores, dichas empresas han de desarrollar simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio, desarrollen su actividad en un mismo polígono industrial o área geográfica limitada, pertenezcan a un mismo sector productivo o grupo empresarial, deben contar con tres especialidades preventivas y se someten al mismo régimen jurídico que el servicio de prevención ajeno.

- Servicio de prevención ajeno: es el que presta una empresa ajena especializada en la que recae la prevención, el asesoramiento y el apoyo que precise la empresa principal en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

Esta modalidad viene regulada en los artículos 31 y 32 LPRL y 16 y ss. RSP y su carácter es voluntario.

Para contratar este servicio la empresa de prevención debe contar con todas las especialidades preventivas, disponer del personal necesario para la realización de las funciones de nivel intermedio o básico, que los técnicos especialistas del servicio prevención externo posean la cualificación adecuada, además de contar con las instalaciones y demás medios materiales necesarios para la realización de sus actividades preventivas.

El servicio de protección ajeno asumirá directamente el desarrollo funciones preventivas que hubiera concertado. Este tipo de empresas no pueden tener con el cliente ninguna vinculación salvo la estrictamente preventiva.

#### 2.2.1 La responsabilidad del servicio de prevención

El art. 2 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, incluye entre los sujetos responsables de las infracciones a los Servicios de Prevención Ajenos, concretando en el punto 22 de su art.12 las conductas que se consideran como infracciones graves y en los puntos 11 y 12 del art.13 las consideradas como muy graves,

El empresario, en el caso de actuación irregular de su Servicio de Prevención Propio puede adoptar medidas frente al trabajador que ha incumplido sus obligaciones: despido disciplinario, suspensión de empleo y sueldo.

En caso de actuación irregular por parte del Servicio de Prevención ajeno, el empresario puede rescindir el contrato, sin perjuicio, del ejercicio de las correspondientes acciones civiles que correspondan por los daños y perjuicios causados.

El técnico de prevención puede incurrir en responsabilidad civil junto con el empresario; y en responsabilidad penal. Le será atribuida cuando el técnico de prevención actúe con dolo e imprudencia, en principio sólo en estos casos sus actos pueden constituir un delito.

### 2.2.2 Vigilancia de la salud

La vigilancia de la salud de los trabajadores consiste en el control sistemático y continuo de los episodios relacionados con la salud de la población activa con el fin de prevenir y controlar los riesgos profesionales, así como las enfermedades y lesiones relacionadas con ellos. Son los empresarios los que tienen la obligación de ofrecer este servicio a los trabajadores<sup>10</sup>. Sin embargo, su ejercicio es voluntario para los trabajadores y pueden rechazarlo.

La vigilancia de la salud debe ser garantizada, específica, voluntaria, confidencial, ética, prolongada en el tiempo, con contenido ajustado, planificada, sistemática, documentada, gratuita, participativa y con los recursos adecuados para que abarque la evaluación del personal trabajador al inicio, después de la incorporación y tras la asignación de tareas, una evaluación periódica y tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

Se debe incluir la protección de los trabajadores especialmente sensibles o que se puedan ver afectados de forma singular por algún riesgo en el puesto de trabajo, por las características personales, el estado biológico o por alguna discapacidad del propio trabajador, de los trabajadores menores de edad por su falta de desarrollo y por su falta de experiencia para identificar los riesgos en el trabajo, también las embarazadas, en lactancia o puerperio.

---

<sup>10</sup> Artículo 15.2 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.



### 3. La responsabilidad penal

#### 3.1 Las exenciones de responsabilidad penal al empresario

Existen determinados supuestos en los que el empresario puede ver reducida o anulada su responsabilidad penal siempre que el empresario no pudiera elegir de forma distinta a la escogida. Estas son situaciones de carácter excepcional como la defensa de la persona o derechos propios o ajenos, estado de necesidad, miedo insuperable o cumplimiento de un deber.<sup>11</sup> Todas estas están basadas en la imposibilidad de exigir al sujeto una conducta distinta de la que realizó.

Por causa de una anomalía o alteración psíquica de la que se derive la incompreensión del hecho en sí, se excluye la responsabilidad penal. El trastorno mental transitorio no exime la pena cuando el sujeto haya cometido la infracción con el propósito de cometer el delito o prever su comisión.

Se excluirán también aquellos casos en los que al tiempo de cometerse la infracción se halle en estado de intoxicación plena por alcohol, drogas, estupefacientes o derivados que le impida al sujeto comprender la ilicitud del hecho de actuar conforme a esa comprensión. También las alteraciones graves de la percepción desde la infancia que le impidan ser consciente de la realidad.

#### 3.2 Sujetos responsables

Podemos diferenciar también los sujetos responsables que es aquel individuo que comete un hecho punible, condenado por la ley y que su pena es grave. Dicho sujeto sabe que su conducta está penada por la ley, pero comete el delito sabiendo las consecuencias derivadas de ello. La pena que se aplica en estos casos es proporcional a la lesión o daño que se haya causada y es, por tanto, grave para quien la recibe.

Se derivan de estos delitos los sujetos pasivos que son las víctimas de un delito que lesiona de forma indiscutible sus derechos y cuya pena es grave, son quienes recibirán la protección.

Se reconoce como sujetos responsables por el incumplimiento o por infracción de la norma a los empresarios, personas físicas, jurídicas, públicas, privadas,

---

<sup>11</sup> Artículo 20 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

comunidades de bienes, cooperativas y demás personas que puedan resultar imputados.

Las comunidades de bienes no tienen personalidad jurídica pero la legislación laboral les otorga capacidad de ser empresarios (art 1.2 TRET) y ser sujetos sancionables (art 2 LISOS).

A las personas jurídicas únicamente se les puede extinguir la responsabilidad cuando se extinga la personalidad, se marcarán las causas para ello en cada tipo de sociedad, no sería posible cuando cese la actividad de la empresa.

### 3.3 La responsabilidad penal de la persona jurídica

Tras la reforma del Código Penal en el que se introdujo el precepto 31 bis, en el cual se especifica como una persona jurídica puede ser responsable penalmente por un hecho ilícito. La influencia anglosajona permite que empresas, entidades sin ánimo de lucro, fundaciones, ONG, entidades deportivas, etc., puedan ser responsables de delitos penales por lo que podrían ostentar la condición de sujetos investigados en un procedimiento penal y posteriormente en caso de existir indicios racionales de actividad delictiva, comparecerían en juicio en concepto de acusadas.

Y, en caso de resultar condenadas, se les impondrían una serie de penas que oscilan entre importantes multas, cierre de locales, suspensión de actividades hasta la más grave de todas ellas, la disolución irrevocable de la propia sociedad.

Sin embargo, una persona jurídica sólo podrá responder de un delito en determinados *numerus clausus*:

a) Aquellos delitos que han sido cometidos por quienes ostentan en el marco de la persona jurídica facultades de control, organización o decisión en la empresa, tales como administradores, responsables legales o altos directivos. Siempre y cuando actúen en nombre o por cuenta de la entidad.

b) Cuando el delito ha sido cometido en el ejercicio de las actividades empresariales por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas anteriormente mencionadas, han podido delinquir debido a la ausencia grave del deber de vigilancia o control por parte de estos. Es decir, cuando el delito es cometido por cualquier empleado de la entidad sin especiales facultades de decisión o control en la empresa debido a la inexistencia de mecanismos de vigilancia que hayan permitido detectar la actividad delictiva.

### 3.4 La exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas

Existen determinados casos donde la empresa puede quedar exonerada. En determinadas circunstancias reflejadas en el apartado 2 del artículo 31 bis del Código Penal siempre y cuando la empresa cumpla con el principio de *cultura de respeto al derecho* desde el punto de vista empresarial. Es decir, si la empresa cuenta con un modelo de organización con medidas de vigilancia y control adecuadas esta podría verse exonerada o al menos ver reducido su porcentaje de responsabilidad penal.

Para la aplicación de este supuesto es clave el rango jerárquico de la persona física que ejerce el delito, pues no se podrá tener en cuenta del mismo modo al administrador de la empresa que al técnico de recursos humanos. Sin embargo, en ambos casos seguirá siendo *conditio sine qua non* la existencia de un sistema de control efectivo.

Para que un sistema de control sea considerado efectivo para exonerar a una persona jurídica de culpa debe analizar y estudiar la actividad de la empresa valorando los riesgos y los focos más susceptibles de comisión de algún delito. Además, deberá contar con un sistema disciplinario que le permita sancionar a quien contravenga la normativa.

### 3.4 Responsable penal en función del delito

Pese a que en ocasiones la responsabilidad penal pueda recaer sobre una persona jurídica, nunca deja de haber un culpable que sea una persona física. Esto se ampara en el principio *Societas delinquere non potest* contrario a que una personalidad jurídica pueda asumir exclusivamente una culpa.<sup>12</sup> Cabe la distinción de tres grupos de delitos, según los cuales se distinguirá quién puede o no asumir la responsabilidad penal:

1. El delito de peligro es aquel en el cual el sujeto ejerce una conducta peligrosa sin llegar a consumarla. Será responsable de este tipo de actos el empresario y/o el mando de la empresa.
2. El delito de lesiones se consuma cuando se causa una lesión a otro poniendo en peligro su integridad física. En este caso podrán ser sujetos

---

<sup>12</sup> "Das deutsche Reichsstrafrecht" Franz von Liszt 1881

responsables todos los de la relación, especialmente el empresario y los mandos.

3. Como ya hemos explicado anteriormente, en el caso donde haya omisión de precaución sin dolo podrá ser responsable cualquier persona física.

### 3.5 La pena

La pena es la consecuencia jurídica del delito. Es a su vez la sanción penal que se impone al sujeto que ha realizado un comportamiento ilícito penal. Quintano Ripollés la define como “la privación de un bien impuesta en virtud del proceso al responsable de una infracción previamente determinada por la ley”.<sup>13</sup> De Este modo el Estado aplica el *ius punendi* mediante el cual persigue, juzga y sanciona a las personas físicas o jurídicas que cometen un delito.

---

<sup>13</sup> “Tratado de la Parte Especial del Derecho Penal” A. Quintano Ripollés, Editorial de Derecho Reunidas SA, 1978 Madrid.

**Tabla explicativa sobre los tipos de delito y sus penas**

Tipo de delito	Regulación legal	Solicitante	Tipo de pena	Sanción
<b>Homicidio por imprudencia</b>	Artículo 142 CP	Demanda o querrela ante la jurisdicción penal	Pena menos grave	Prisión de 6 meses a 2 años
		De oficio por el Ministerio Fiscal		Multa de 6 a 12 meses
				Inhabilitación de 3 a 6 años
<b>Lesiones por imprudencia con tratamiento médico</b>	Artículo 147 y 152 CP	Demanda o querrela ante la jurisdicción penal	Pena menos grave	Prisión de 3 a 6 meses
		De oficio por el Ministerio Fiscal		Multa de 6 a 12 meses
<b>Lesiones por imprudencia sin tratamiento medico</b>	Artículo 147 y 152 CP	Denuncia de la persona agraviada o de su representante legal	Pena menos grave	Multa de 1 a 3 meses
<b>Golpear o maltratar sin lesión</b>	Artículo 147 y 152 CP	Denuncia de la persona agraviada o de su representante legal	Pena leve	Multa de 1 a 2 meses
<b>Delito doloso</b>	Artículo 127 CP	De oficio por el Ministerio Fiscal	Pena menos grave	Pena privativa de libertad superior a 1 año
<b>Delito por culpa o imprudencia</b>	Artículo 142 CP	De oficio por el Ministerio Fiscal	Pena menos grave	Prisión de 1 a 4 años
<b>Delito contra la seguridad y la salud</b>	Artículo 316 CP	De oficio por el Ministerio Fiscal	Pena menos grave	Prisión de 6 meses a 3 años
				Multa de 6 a 12 meses
<b>Delito contra los derechos de los trabajadores</b>	Artículo 311 CP	De oficio por el Ministerio Fiscal	Pena grave	Prisión de 6 meses a 6 años
				Multa de 6 a 12 meses
				Prisión de 3 a 18 meses
				Multa de 12 a 30 meses

<b>Delito de resultado catastróficos que pongan en peligro la vida y la integridad física</b>	Artículo 350 CP	De oficio por el Ministerio Fiscal	Pena menos grave	Prisión de 6 meses a 2 años
				Multa de 6 a 12 meses
				Inhabilitación para empleo de 3 a 6 años
<b>Delito de resultado catastróficos que pongan en peligro el medio ambiente</b>	Artículo 350 CP	De oficio por el Ministerio Fiscal	Pena menos grave	Prisión de 6 meses a 2 años
				Multa de 6 a 12 meses
				Inhabilitación para empleo de 3 a 6 años

#### 4. Inspección de trabajo

La inspección de trabajo es un organismo del Estado encargado de la vigilancia del cumplimiento de las normas de la rama social del Ordenamiento Jurídico.

La función de los inspectores es controlar que las empresas y trabajadores cumplan con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos, asesoran e informan sobre materia laboral y Seguridad Social. Cualquier empresa puede recibir en cualquier momento visita de un inspector de trabajo, esta visita no tiene necesidad de preaviso.

Son susceptibles de recibir una inspección de trabajo las personas físicas y jurídicas, públicas o privadas y las comunidades de bienes.

Están excluidos:

- Los centros de trabajo cuya vigilancia esté legalmente atribuida a otros órganos de las Administraciones Públicas.
- Los centros militares dependientes de la Administración militar.

Infracciones de la norma

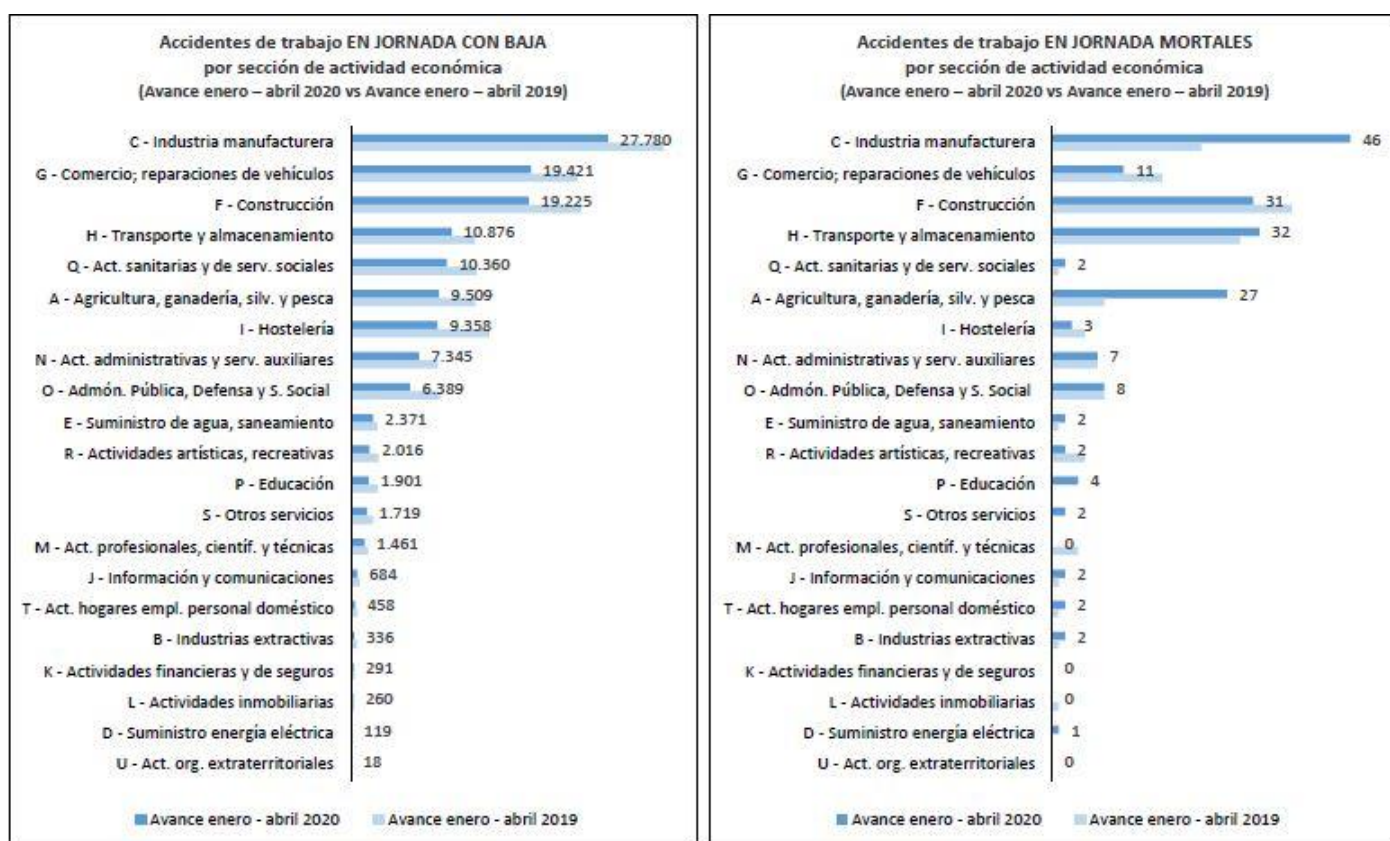
Cuando el Inspector detecta la existencia de infracciones sobre la normativa de prevención de riesgos laborales puede requerir al empresario para la subsanación de las deficiencias observadas, además de llevar a cabo la propuesta de sanción que corresponda según el caso.

Se indicará por escrito las deficiencias apreciadas indicando el plazo para su subsanación. Si no subsanas las deficiencias y persisten los hechos, el inspector en caso de no haberlo hecho, levantará el acta de infracción por dichos hechos.

## 5. Siniestralidad laboral

Las vertientes penales que tratan la siniestralidad en el ámbito laboral son, por una parte, la punición de los dos delitos de riesgo, contemplados y tipificados en los artículos 316 y 317 del Código Penal, con carácter doloso e imprudente respectivamente.

Esta es la única parte del articulado del compendio legal donde hacer referencia a los derechos de los trabajadores, ya que el delito de homicidio imprudente reflejadas en el artículo 142 CP y los distintos tipos de lesiones de carácter imprudente que existen en función del daño consumado, del art. 152.1 CP. Nos centraremos en desarrollar los delitos de peligro de los arts. 316 y 317 CP.



14

En estas graficas observamos la cantidad de accidentes que se producen en un periodo de tiempo en las diferentes actividades económicas.

<sup>14</sup> Estadística sacada del Ministerio de Trabajo y Economía Social ([www.mitramiss.gob.es](http://www.mitramiss.gob.es))



### 5.1 Los delitos calificados como de riesgo doloso (316 CP)

Los delitos de riesgo (según algunos juristas laborales también se conocen como delitos de peligro) son aquellos en los que el Estado como garante de la seguridad de los ciudadanos, y en este caso de los trabajadores impone la condena en función del resultado que podría haber tenido en caso de haberse consumado el riesgo (ex ante) en lugar de por haber expuesto al trabajador a un peligro (ex post).

E.g: Ss conductor maneja un autobús, o un empleado de la construcción utiliza maquinaria pesada, bajo influencia del alcohol, sustancias psicotrópicas, drogas o algún tipo de estupefaciente será acusado de un delito contra la seguridad por realizar una conducta peligrosa, pero en ningún caso se le medirá su delito por las circunstancias más fatales que se hubieran podido derivar de esa conducta.

El dolo está presente en los delitos de riesgo de diferente forma dependiendo si hablamos de un riesgo concreto o abstracto:

- En el caso de riesgo concreto es necesario que la puesta en peligro del bien jurídico sea también concreta, el peligro concreto es el resultado que estará tipificado.
- Cuando se da un riesgo abstracto, se condenará por la realización de una acción “típicamente peligrosa” o peligrosa “en abstracto”. Eso no quiere decir que la conducta requiera de la exposición real de bienes o personas a ese riesgo.

La doctrina<sup>1516</sup> debe abordar el problema de los delitos penales en blanco. En ocasiones los delitos de peligro, de omisión e incluso de comisión por omisión escapan a la concreción que necesita tener reflejada el Código Penal en base a los principios generales del derecho.

La remisión a la normativa extrapenal es una constante en los artículos 316 y 317 CP, que se ha de derivar a normativas como la LPRL. Es decir, no está escrita de forma concreta y se deriva en una ley no penal, pero sin embargo deben aplicarse terminologías penales como la de “cooperador necesario”.

---

<sup>15</sup> Circular 4/2011, de 2 de noviembre, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de Siniestralidad Laboral.

<sup>16</sup> Instrucción 11/2005, 10 de noviembre de 2005, sobre la instrumentalización efectiva del principio de unidad de actuación establecido en el art. 124 de la CE.

Es por ello que la falta de un criterio claro puede desembocar en una jurisprudencia demasiado amplia e incluso que podría llegar a ser contradictoria en algunos casos.

## 5.2 Sujetos responsables del delito de riesgo del art. 316 del Código Penal

El empresario como sujeto responsable será el obligado a facilitar los medios y medidas necesarios y sobre el que pesará la carga de la prueba en caso de un posible incumplimiento. Por el principio *in dubio pro reo* no será el trabajador el que tenga el peso de demostrar su inocencia sino el empresario. Sin embargo, esto no tiene por qué ser así en todas las circunstancias ya que terceras personas que sean empleados, sobre todo si forman parte de mandos superiores o intermedios con capacidad de decisión, pueden verse investigados junto al empresario en un proceso penal, o bien que sean los empleados exonerando totalmente al empresario.

La línea que separa la casuística es bastante difusa en los artículos 316 y 317 CP ya que dependerá mucho de los criterios de exclusión que se puedan aplicar para excluir al empresario de la regla general de ser responsable de delito.

## 5.3 El empresario, sujeto activo del delito de riesgo (316 y 317 CP)

Ya se ha explicado la obligación del empresario de “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”.<sup>17</sup> De este modo el empresario se convierte indiscutiblemente en garante único, de hecho el ordenamiento jurídico no establece una obligación semejante para ningún otro sujeto.

Esto se debe al poder que tiene el empresario pues es la máxima autoridad tanto en la cadena de producción de la empresa como en los propios trabajadores y forma parte del riesgo que este asume como contrapartida al beneficio que genera la plantilla con su fuerza de trabajo.

---

<sup>17</sup> Artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

De este modo el empresario ya velará por suprimir o minimizar todos aquellos riesgos que le eviten posteriormente un riesgo a la integridad y la vida de sus trabajadores.

Sin embargo, la doctrina evita que se convierta al empresario como sujeto activo del delito de forma automática. Pues el empresario sólo responde de manera formal en la obligación garantizar la seguridad de la plantilla.

Esto ocurre cuando el empresario recurre a terceras personas físicas o jurídicas para el ejercicio de esta labor.

El principio de culpabilidad del derecho penal no exime al empresario por el hecho de tener delegado ese trabajo en un tercero si no ejerce a cambio la labor de tener un conocimiento real de la situación de su empresa y establece los mecanismos de control adecuado para velar que el tercero delegado cumpla esta función. En caso de omitir este control y conocimiento de la situación no evitará ser sujeto activo del delito.

#### 5.4 Delegación de funciones de seguridad contempladas en la LPRL

Los arts. 14.2 y 14.3 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales determinan que el empleador puede, e incluso a veces debe, recurrir para delegar a otro u otros las obligaciones que le corresponden como deudor de seguridad.

Para comprender la delegación de funciones en esta área, debe tenerse en cuenta, en primer lugar, que la obligación sigue siendo competencia del empleador, quien, en cualquier momento, puede obtener por sí mismo los poderes delegados para cumplir con la obligación.

La delegación agrega una nueva posición de garantía, en base a la cual utiliza al delegado como garante formal, sin cancelar así la que tiene el empleador, esencialmente porque tiene el deber de vigilancia y control de obligar al delegado antes de la prueba para reemplazar la violación de sus obligaciones.

Puesto que el empleador puede no ser conocedor o comprender legalmente sus obligaciones en cuanto a materia de seguridad y es por ello que la delega en una tercera persona. La delegación no requiere ninguna formalidad, pero sí requiere una delegación efectiva de poderes del delegante (el empresario) al delegado.

Para determinar si la delegación exime a los delegados de la responsabilidad penal, es necesario tener en cuenta los requisitos establecidos en muchas doctrinas de tribunales provinciales (jurisprudencia), que requieren la aprobación de los siguientes requisitos:

a) Deber de elección: El empresario (delegante) debe designar en un tercero (sea persona física o jurídica) con la formación necesaria para controlar y subsanar un riesgo si lo hubiera.

b) Deber de instrumentalización; el delegado no sólo debe contar con formación, sino con un poder fáctico concreto y los medios necesarios para controlar un posible riesgo.

c) Deber de control: al delegante no le basta con dotar de formación y poder a una persona, sino que ha de velar mediante mecanismos de control que la persona y organismo delegado ejerza sus funciones de la forma que exige el ordenamiento jurídico.

#### 5.5 El agravante de la imprudencia en el riesgo (317 CP).

El art. 317 CP es simplemente un agravante de aquello que ya está tipificado en el art. 316 CP, "cuando se comete un error por imprudencia grave", por lo que todos los detalles hechos en el tratamiento del delito de peligro se podrán utilizar en este tipo de culpabilidad.

En estos delitos, el elemento subjetivo debe referirse al resultado de riesgo específico al que ha sido sometido un trabajador y no al resultado lesivo, este resultado de peligro tendrá como condicionante el dolo, normalmente, en el caso de dolo eventual.

Esta circunstancia se entiende como excepcional y se aplica sólo cuando el sujeto legalmente obligado (sea el empresario o un tercero delegado), consciente del peligro concreto de no cumplir con la normativa de seguridad laboral, confía racional y fundadamente, con base en elementos objetivos y objetivables, en que ese peligro (y no la lesión) lleguen a producirse.

Esta situación se da también cuando pese a haber medios facilitados, no resultan suficientes, adecuados o resultan defectuosos y el sujeto legalmente obligado,

concedor de la situación, confía en que la situación de peligro grave, pese a ser posible, no termine por consumarse.<sup>18</sup>

En lo que se refiere a la homogeneidad entre el peligro imprudente y doloso del artículo 317 CP, la jurisprudencia ha llegado a generar tesis contradictorias entre sí, dando en algunos casos un criterio de homogeneidad<sup>19</sup>. Sin embargo, en la mayoría de los casos se ha establecido un criterio de heterogeneidad<sup>20</sup>, más consecuente con la intención del legislador que los ha diferenciado en el Código Penal.

La falta de este consenso en el Tribunal Supremo, capaz de generar jurisprudencia como fuente de derecho, ha hecho que las Audiencias Provinciales viertan ríos de tinta en sentencias sin un criterio uniforme.

Donde algunas salas se han decantado por la homogeneidad<sup>21222324</sup> y que al ser concedor de los hechos fácticos no se incurre en indefensión al aplicar este principio. Otras salas, sin embargo, han defendido el principio de heterogeneidad<sup>25</sup> si bien con referencias genéricas a los principios de indefensión un del principio acusatorio.

Esta situación genera que un mismo relato pueda ser subsumible para unos jueces en el delito del art. 316 CP y, para otros, en el delito del art. 317 CP. Según la doctrina en caso de aplicarse uniformemente el criterio de homogeneidad, se correría el riesgo de que hechos dignos de represión penal quedaran impunes. En caso de calificar en forma alternativa el delito doloso y del imprudente se daría pie a apreciar casi de forma automática el delito imprudente.

Por todo ello la doctrina establece la necesaria individualización del caso concreto, que salvo casos fácticamente incompatibles y que los tipos de los arts. 316 y 317 CP son homogéneos. Para evitar la improcedente impunidad, en aquellos casos donde se tratará de un supuesto dudoso de deberá hacer hincapié en las conclusiones definitivas la calificación que se considere correcta, que generalmente será la dolosa y la otra como subsidiaria.

---

<sup>18</sup> STS 1355/2000 de 26 de julio

<sup>19</sup> STS 2145/2001, de 12 de noviembre

<sup>20</sup> STS 1315/2005 de 10 de noviembre

<sup>21</sup> SAP Barcelona, sec. 9ª, 644/2005 de 10 de octubre

<sup>22</sup> SAP Barcelona, sec. 2ª, 855/2006 de 11 de octubre

<sup>23</sup> SAP Zaragoza, sec. 3ª, 539/2008 de 3 de octubre

<sup>24</sup> SAP Pontevedra, sec 5ª 196/2008 de 28 de noviembre

<sup>25</sup> SAP Valencia, sec 3ª 2003/2008 de 27 de marzo

## 6. Las situaciones de indefensión del empresario

### 6.1 Delitos penales en blanco

Visto lo anterior, ante la posible existencia de dos reacciones jurídicas de distinta índole frente a una misma conducta, el empresario podrá solicitar para sí el amparo de la legislación le sea aplicada de forma uniforme y con las suficientes garantías. Esto se traduce en la aplicación de los principios *non bis in ídem* y el principio de primacía sustancial del derecho penal.

Respecto a este último, es conocida la teoría de la preeminencia de la jurisdicción penal sobre el resto de órdenes –sancionadores o no-, pues se encuentra ya pacíficamente reconocida por el Tribunal Supremo y el Tribunal Constitucional, así como en distintas normas de referencia –art. 10.2 LOPJ, art. 4 y 114 LECRIM, etc.-. En base a ello, cualquier procedimiento sancionador deberá suspender su tramitación en el momento que conozca de la incoación de otro penal por los mismos hechos, a la espera del resultado de éste.

### 6.2 El non bis in ídem

En el caso de que no se cumpla el precepto de principio de primacía sustancial del derecho penal y un sujeto pueda ser acusado de vulnerar la normativa de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a su vez el articulado del Código Penal ampararse bajo el principio *non bis in ídem*.<sup>2627</sup>

El principio romano *non bis in ídem*,<sup>28</sup> es una garantía jurídica que evita que un hecho pueda ser condenado o sancionado dos veces. Esto evita al posible condenado caer en una indefensión por sufrir duplicidad en un procedimiento sancionador.

---

<sup>26</sup> STC 17/1981 de 1 de junio

<sup>27</sup> STS 923/2012 de 12 de marzo

<sup>28</sup> José Antonio Martínez Rodríguez “El principio *non bis in ídem* y la subordinación de la potestad sancionadora administrativa al orden jurisdiccional penal”. Publicado en la siguiente web: <http://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4617-el-principio-non-bis-in-ídem-y-la-subordinacion-de-la-potestad-sancionadora-administrativa-al-orden-jurisdiccional-penal/>

Este principio encuentra su fundamento legal en el artículo 3 de la LISOS<sup>29</sup>, del que se extraen las siguientes conclusiones:

- Predomina la jerarquía normativa a favor del derecho penal. Si se estima que la acción de un sujeto es constitutiva de delito no se iniciará procedimiento de sanción administrativa, sino que será puesto a disposición para iniciar un proceso penal.
- En caso de haberse iniciado procedimiento sancionador, la Administración deberá abstenerse de continuar el procedimiento hasta que el tribunal no se hubiere pronunciado al respecto.
- Si finalmente el Tribunal estima que no incurre en un delito penal, la administración tendrá vía libre para continuar el expediente sancionador. Sin embargo, estará condicionada a los hechos declarados probados en el orden jurisdiccional.

### 6.3 El Habeas Corpus

El problema de los delitos penales en blanco es que pueden generar la indefensión e impunidad al empresario. Si una situación no está tipificada de forma clara como delito esta no puede considerarse como delictiva.<sup>30</sup> La falta de concreción puede generar cierta arbitrariedad que vulnera los artículos 24.2 y 117.1 CE y requiere de una existencia clara de una norma tipificada (lex certa).

En estos casos cuando se da una detención de la que no se pueda dar cuenta clara del delito cometido, el detenido podrá solicitar el procedimiento de "habeas corpus". Este no le exonerará de ninguna actuación, pero obligará a realizar un procedimiento de urgencia mediante el cual un juez valore si las razones de la detención son acordes a la comisión de un delito concreto tipificado en el Código Penal.

---

<sup>29</sup> 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.

<sup>30</sup> STC 133/1987, de 21 de julio

## 7. La condena

### 7.1 Sustitutivos penales en los casos de prisión menor

Las condenas sustitutivas a la privación de libertad en prisión quedan reducida a los dos casos más habituales en estas circunstancias: la suspensión de la condena y la sustitución de la prisión por otro tipo de pena privativa de libertad.

La referencia a los sustitutivos penales se limita a las dos posibilidades más comunes en este tipo de procedimiento, la suspensión de condena y la sustitución de las penas privativas de libertad.

### 7.2 La suspensión de la pena de prisión

Por regla general en estos procedimientos la pena que se imponga no tiene una extensión superior a 2 años de prisión, ya sea por una única pena o como consecuencia de la concatenación de diversas penas. Si valoramos que encontrar casos en los que el condenado lo haya sido ya previamente veremos que tras declararse firme la sentencia, se aborda de manera automática la solicitud de la suspensión de la condena. Siempre y cuando nos refiramos a penas específicas derivadas de la siniestralidad laboral.

La tramitación del procedimiento para solicitar la suspensión de la pena requiere que no exista otro procedimiento contra la misma persona en materia de siniestralidad laboral. En caso de haberlo se deduciría fácilmente que existe una indiferencia del condenado por el cumplimiento de la norma y por tanto la suspensión de la condena implicaría un riesgo inherente para que el sujeto vuelva a incurrir en el mismo delito. Será indispensable que el sujeto haya cumplido con las responsabilidades civiles por las cuales también hubiera sido condenado.

La participación del sujeto en programas de formación en riesgos laborales contribuye a la subsanación del delito al haberse formado en la materia por la cual ha sido condenado<sup>31</sup>. Pero si esta condición se incumple de manera continuada implica una desidia hacia la seguridad laboral que podría desembocar en que la revocación de la condena quede suspendida.<sup>32</sup>

---

<sup>31</sup> Artículo 83.1 5ª del Código Penal

<sup>32</sup> Artículo 84.2 c) del Código Penal



### 7.3 La condena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión u oficio

En determinados casos de siniestralidad laboral puede condenarse al sujeto a no ejercer su profesión como pena principal. Esto se da cuando se trata de casos de homicidio y lesiones por imprudencia profesional.<sup>33</sup> Aunque también se contempla esta pena como complementaria de otra.<sup>34</sup> Este hecho será normalmente postulado en el escrito de la acusación y tendrá una relación con el delito de riesgo cometido por el sujeto que vendrá expuesto en los apartados anteriores.

En el caso de que la inhabilitación especial fuera la condena principal. El Ministerio de Justicia practicará la liquidación de la condena habiendo avisado al condenado de su prohibición de ejercer el oficio o cargo por el cuál ha sido inhabilitado.

Esta inhabilitación no tiene por qué ser coincidente con la profesión habitual del sujeto, sino que va ligada a la comisión del delito y por tanto puede abarcar la profesión en su totalidad o tan sólo que se vea afectado de forma parcial. En esta circunstancia el requerimiento servirá como fecha inicial para la liquidación.

Cabe la distinción de diferentes supuestos cuando la inhabilitación es una pena complementaria de un delito de riesgo y por lo tanto se distinguen dos circunstancias:

- Si la pena principal de prisión no ha sido suspendida, la liquidación de la pena complementaria deberá ser coincidente con la fecha de liquidación de la pena principal y por tanto deberá ser requerido igualmente de que se abstenga el condenado del ejercicio del oficio o cargo para el cual ha sido inhabilitado.
- En el caso que el Tribunal estime la suspensión de la pena de prisión, la fecha a partir de la cual se inicia la suspensión es la de la de la notificación de la suspensión de la condena.

Se debe procurar que la suspensión sea comunicada a los Colegios Profesionales correspondientes cuando estas profesiones dispongan de un Código Profesional.

Esta supondrá un sistema de garantía adicional para que las personas que hayan sido inhabilitadas no puedan vulnerar la condena y encuentren otro mecanismo de control.

---

<sup>33</sup> Artículos 142.3 y 152.3 del Código Penal

<sup>34</sup> Artículo 56.1. 3ª del Código Penal

## La Responsabilidad Penal del Empresario en Materia de Seguridad y Salud

Esta circunstancia se vuelve más compleja en el caso de los empresarios inhabilitados, pues habrá que remitirse al Protocolo Marco del 19/09/2007.

## 8. CONCLUSIÓN

*“Cuando las leyes son claras y precisas, la función del juez no consiste más que en comprobar un hecho.”*

*Cesare Beccaria*

El entorno laboral no sólo necesita de un garantista ordenamiento legal y unos mecanismos públicos que actúen para evitar la vulneración de derechos laborales vinculados a la integridad física, de la que generalmente el empresario ya se sabe responsable final.

También es necesario que la patronal actúe de oficio con una cultura empresarial preventiva que evitaría o al menos minimizaría las situaciones en las que los trabajadores se ven expuestos a accidentes de trabajo.

El ordenamiento jurídico, apoyado de una amplia jurisprudencia, es tajante al aseverar que es el empresario quien debe poner todos los medios a su alcance para garantizar la seguridad de sus trabajadores.

Por lo que este es el sujeto responsable de las conductas que se han expuesto a lo largo de todo el trabajo y están tipificadas en los artículos 316 y 317 CP.

Sin embargo, el empresario en muchos casos se ve sometido por ciertas líneas difusas a la indefensión en las cuales o bien delega en terceros esta labor o se ve sometido a normativas penales que por su abierta interpretación han generado múltiples sentencias contradictorias en los tribunales españoles.

La Ley de Prevención de Riesgos laborales exige al empresario que ejerza la vigilancia de la seguridad de los empleados, y en caso de delegarla que ponga los adecuados mecanismos de control para asegurarse que el sujeto delegado ejerza ese papel.

En algunos casos el celo en adjudicar la responsabilidad al empresario se ve justificada en una contraprestación al beneficio que obtiene de los trabajadores cuando los economistas siempre han valorado esa contraprestación por el riesgo que comete el empresario más desde el punto de vista económico que del cumplimiento de la normativa vigente.

Sin embargo, las conclusiones a las que llega la doctrina es que no se puede establecer un criterio uniforme en cuanto a la responsabilidad del empresario se refiere: en cada circunstancia se debe valorar que personas eran responsables de la seguridad y el grado de vinculación con el delito que se les imputa.

Por lo tanto, se invita que las imputaciones de delitos sean lo más individualizadas posible en función de su nivel de responsabilidad, huyendo de imputaciones uniformes agrupadas.

El empresario, como último responsable de la empresa y persona de máxima autoridad asume una función garantista con su plantilla, y por ello es su deber garantizar que las condiciones de trabajo sean seguras y que su estado de salud no se vea afectado por el ejercicio de su puesto de trabajo.

Cuando delegue en un tercero esta función también deberá ejercer el papel garante a través de los mecanismos de control y se deberá juzgar su responsabilidad en función del cumplimiento de este mecanismo.

En los casos que no fueran evitables mediante los mecanismos de control por acciones de los trabajadores que escapan a la voluntad del empresario, o en aquellas donde pese a los mecanismos de control es un tercero quien no ejerce el adecuado control de velar por la seguridad de los trabajadores cuando el empresario quedará exonerado de forma total o parcial de su culpabilidad.

Teniendo en cuenta las fuentes doctrinales consultadas, el derecho positivo y la jurisprudencia, es razonable concluir que el empresario es en la mayoría de casos quien asume la responsabilidad legal en los accidentes de trabajo.

A lo largo del trabajo no sólo se han visto en qué circunstancias es responsable penalmente el empresario, sino también las difusas líneas que hacen que exista una amplia casuística que condicione el nivel de responsabilidad.

Una variedad que, en mi opinión, podría dar en algunos casos indefensiones en el empresario como si hubiera un principio *in dubio adversus dominus* (en caso de duda contra el empresario).

Dichas opiniones, perfectamente refutables, las expreso en base a mi experiencia cercana al mundo empresarial, mis estudios universitarios y tras mucha investigación en dicho campo.

Como conclusión, afirmo que se debería fomentar la educación, aún más si cabe a los empresarios y sobre todo a los trabajadores, en los riesgos y peligros que conlleva

su trabajo día a día: demostrarles con hechos reales que un despiste o cualquier imprudencia puede derivar en un accidente grave y fomentar que crean en las medidas y las prevenciones en el lugar de trabajo.

## **9.BIBLIOGRAFÍA**

1. Webs y libros:

- [www.aranzadi.com](http://www.aranzadi.com)
- [www.elderecho.com](http://www.elderecho.com)
- Memento Penal 2019. Editorial Lefebvre
- Memento Seguridad Social 2019. Editorial Lefebvre

2. Normativa aplicable:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31-01-1997
- Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo
- 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.
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.