

CURSO ACADÉMICO 2024-2025

M^a ÁNGELES APARICIO ILLÁN.

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS AGENTES INTERVINIENTES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.



ALUMNA: MARÍA ÁNGELES APARICIO ILLÁN.

TUTOR: JOAQUÍN MANZANO MAICAS.

Índice

1.- INTRODUCCIÓN.....	4
2.1 Deberes del empresario.....	5
2.2 Responsabilidades del empresario.....	8
2.2.1. Responsabilidades administrativas.....	9
2.2.2. Responsabilidades penales.....	13
2.2.3. Responsabilidad civil del empresario.....	17
2.2.4. Responsabilidad en materia laboral y seguridad social.....	20
3.-DEBERES DEL TRABAJADOR EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, LAS RESPONSABILIDADES POR SU INCUMPLIMIENTO.....	24
3.1 Deberes del trabajador.....	24
3.2 Responsabilidad del trabajador.....	26
3.2.1 Responsabilidad penal.....	26
3.2.2 Responsabilidad civil.....	28
4.- DEBERES DEL TÉCNICO DE PREVENCIÓN Y RESPONSABILIDADES POR SU INCUMPLIMIENTO.....	30
4.1 Deberes del técnico de prevención.....	30
4.3 Responsabilidades por incumplimiento de las obligaciones....	41

4.3.1 Responsabilidad laboral.....	42
4.3.2 Responsabilidad penal.....	42
4.3.3 Responsabilidad civil.....	48
5.-CONCURRENCIA DE RESPONSABILIDADES EN LOS ACCIDENTES LABORALES.....	54
6.- ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE SENTENCIAS QUE RESULTAN NOVEDOSAS EN CUANTO A LA RESPONSABILIDAD DEL TÉCNICO Y DEL TRABAJADOR.	58
7.- CONCLUSIONES.....	66
8.- BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.....	69
9.-JURISPRUDENCIA.....	70
9.1- Tribunal Supremo.....	70
9.2- Tribunal Superior de Justicia (varias comunidades).....	70
9.3- Audiencias Provinciales.....	71
10- ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	71

1.- INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en adelante LPRL, ha supuesto en el ordenamiento jurídico español, un punto de inflexión en cuanto a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Ha sido y continúa siendo, el impulso del cambio de una cultura reparadora y protectora por la protección de la seguridad y salud a una cultura preventiva. A pesar de ello, en la normativa de prevención de riesgos laborales, existen deficiencias, que a pesar de que se han ido solventando en algunos casos, todavía quedan de manifiesto, una de ellas es la indeterminación de algunas obligaciones y responsabilidades de los distintos agentes intervinientes en las relaciones organizativas en materia preventiva y la dispersión normativa que existe en su regulación. Han sido los tribunales quiénes van solventando dicha deficiencia, y van interpretando la normativa que en muchas ocasiones es ambigua e imprecisa.

En el actual trabajo, trataremos de analizar legislativa y jurisprudencialmente, las obligaciones, responsabilidades y garantías de los principales sujetos intervinientes en la prevención de las organizaciones productivas. Abordaremos la materia desde tres perspectivas: la del empresario, que es a quién el ordenamiento jurídico lo sitúa como el epicentro de los deberes, obligaciones y responsabilidades en materia preventiva, este apartado lo analizaremos de forma sucinta, puesto que, ha sido objeto de estudio durante el máster en la asignatura denominada “Responsabilidades y sanciones en materia de prevención de riesgos laborales”, también abordaremos las obligaciones y deberes de los trabajadores en el ámbito que nos compete, y por último y será el tema central del trabajo, analizaremos las obligaciones y responsabilidades del técnico de prevención, también examinaremos las garantías que el ordenamiento jurídico ofrece para poder ejercer sus funciones con independencia y objetividad.

La obtención del título de máster en prevención de riesgos laborales nos habilita para ejercer como técnicos de prevención, debemos saber nuestros deberes y obligaciones nuestras responsabilidades, y por ello, he querido realizar un estudio de las responsabilidades en las que podemos incurrir, penal, laboral, y civilmente.

2.-DEBERES DEL EMPRESARIO EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, LAS RESPONSABILIDADES POR SU INCUMPLIMIENTO.

2.1 Deberes del empresario.

El art. 4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante ET o TRET establece el derecho del trabajador a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. La LPRL establece el derecho de los trabajadores a la prevención de riesgos laborales, que se establece como la obligación del empresario de observar los “principios de acción preventiva”. Así en el Art. 14 LPRL se traduce en un deber dinámico del empresario, con obligación de adaptarse permanentemente, de imposible traslado a otros sujetos, y su coste no debe recaer sobre los trabajadores. Tal como se cita en el mencionado artículo 14 de la LPRL, el derecho de las personas trabajadoras a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo supone la existencia de un correlativo deber de la empresa de protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos laborales. Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones Públicas respecto del personal a su servicio. De este modo, el artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales de la LPRL establece lo siguiente: *“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley. El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo*

necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo. 3. El empresario deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa sobre prevención de riesgos laborales. 4. Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona. 5. El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores”.

El artículo 15. Principios de la acción preventiva, de la LPRL, constituye la clave fundamental de esta LPRL, junto con el artículo 14, en relación con el deber empresarial de protección, donde se recoge que:

“1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

5. Podrán concertar operaciones de seguro que tengan como fin garantizar como ámbito de cobertura la previsión de riesgos derivados del trabajo, la empresa respecto de sus trabajadores, los trabajadores autónomos respecto a ellos mismos y las sociedades cooperativas respecto a sus socios cuya actividad consista en la prestación de su trabajo personal”.

Señalamos que, este deber empresarial encuentra asimismo en el ET, donde en su artículo 19. Seguridad y Salud en el Trabajo, establece lo siguiente: “4. El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo”.

El Capítulo III de la LPRL recogen otra serie de obligaciones referentes al deber empresarial de protección:

- Artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva.
- Artículo 17. Equipos de trabajo y medios de protección.
- Artículo 18. Información, consulta y participación de los trabajadores.
- Artículo 19. Formación de los trabajadores.
- Artículo 20. Medidas de emergencia.
- Artículo 21. Riesgo grave e inminente.
- Artículo 22. Vigilancia de la salud.
- Artículo 23. Documentación.
- Artículo 24. Coordinación de actividades empresariales.
- Artículo 25. Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

- Artículo 26. Protección de la maternidad.
- Artículo 27. Protección de los menores.
- Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.
- El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en adelante RSP, viene a dar cumplimiento al artículo 6 de la LPRL, desarrollando normativamente los aspectos recogidos en los mencionados artículos de esta ley.

2.2 Responsabilidades del empresario.

El incumplimiento de lo anterior genera para el empresario responsabilidades penales, por homicidio (art. 138 y 142 CP), lesiones (art. 147 y ss. CP) y delito contra la seguridad y salud laboral (art. 316 y 317 CP).- adicionándosele, responsabilidades administrativas mediante multas de hasta 601.012 euros conforme a la LISOS (Ley orgánica de Infracciones y Sanciones del Orden Social) tipificadas como leves, graves y muy graves, con las respectivas sanciones de multa y cierre del centro y responsabilidad civil por indemnización de daños y perjuicios conforme al art. 1101 y siguientes del CC . El art. 123.1 Ley General de la Seguridad Social prevé además un recargo del 30 % al 50 % de las prestaciones económicas por accidente de trabajo o enfermedad profesional. El trabajador podrá desobedecer las órdenes que impliquen riesgo grave e inminente para su vida o salud, y solicitar la extinción voluntaria del art. 50 ET por incumplimiento grave y culpable del empresario de estas obligaciones.

La ley prevé mecanismos especializados como los delegados de prevención designados entre los representantes de los trabajadores, el Comité de seguridad y salud, para la colaboración y participación en los planes de prevención, donde más adelante serán analizados, además de la intervención activa de la Inspección de Trabajo, a través de la oportuna denuncia o mediante su actuación de oficio.

Como hemos establecido, el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento, así pues, el tipo de responsabilidad en las que se puede incurrir será diferente en función de la parte del ordenamiento jurídico de donde

tengan su origen. El artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala que: *“el incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales podrá originar responsabilidades administrativas, así como penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”*.

2.2.1. Responsabilidades administrativas.

La Administración laboral debe tutelar el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, imponiendo las sanciones que correspondan según la Ley 32 de Prevención de Riesgos Laborales, a través del procedimiento establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

El régimen de infracciones y sanciones recogido en el Capítulo VII de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales está centrado en las de tipo administrativo. Se consideran infracciones a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y de salud laboral sujetas a responsabilidades conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las infracciones tipificadas serán objeto de sanción tras la instrucción de un expediente sancionador propuesto por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, según el procedimiento establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Son infracciones administrativas las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y de salud laboral sujetas a responsabilidades conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las infracciones administrativas en materia de seguridad y de salud laboral se califican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, y las sanciones que lleva aparejado su incumplimiento también se califican en leves, graves y muy graves y podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo. El Acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que da inicio al expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios tenidos en cuenta, para la graduación de la sanción. El artículo 39 de la 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, en adelante LISOS, señala cuáles son estos

criterios: “Artículo 39. Criterios de graduación de las sanciones. 1. Las sanciones por las infracciones tipificadas en los artículos anteriores podrán imponerse en los grados de mínimo, medio y máximo, atendiendo a los criterios establecidos en los apartados siguientes. 2. Calificadas las infracciones, en la forma dispuesta por esta ley, las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida. Sin perjuicio de lo anterior, cuando se trate de infracciones tipificadas en los artículos 22.3 y 23.1.b), la sanción se impondrá en grado mínimo cuando la cuantía no ingresada, incluyendo recargos e intereses, no supere los 10.000 euros, en su grado medio cuando dicha cuantía esté comprendida entre 10.001 y 25.000 euros, y en su grado máximo cuando sea superior a los 25.000 euros. En todo caso, se impondrá la sanción en su grado máximo, cualquiera que fuera la cantidad no ingresada, cuando el sujeto responsable hubiera cotizado en cuantía inferior a la debida mediante la ocultación o falsedad de las declaraciones o datos que tenga obligación de facilitar a la Seguridad Social. No obstante, lo previsto en el artículo 41 de esta ley, en el supuesto de la infracción tipificada en el artículo 15.3, la sanción se impondrá en su grado máximo cuando, en los dos años anteriores a la fecha de la comisión de la infracción, el sujeto responsable ya hubiere sido sancionado en firme por incumplimiento de la obligación legal de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad o de la aplicación de sus medidas alternativas de carácter excepcional. 3. En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios: a) La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo. b) El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades. c) La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias. d) El número de trabajadores afectados. e) Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la prevención de los riesgos. f) El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos a que se refiere el artículo 43 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. g) La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes. h) La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta

observancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales. 4. Las infracciones en materia de sociedades cooperativas se graduarán, a efectos de su correspondiente sanción, atendiendo al número de socios afectados, repercusión social, malicia o falsedad y capacidad económica de la cooperativa. 5. Los criterios de graduación recogidos en los números anteriores no podrán utilizarse para agravar o atenuar la infracción cuando estén contenidos en la descripción de la conducta infractora o formen parte del propio ilícito administrativo. 6. El acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que inicie el expediente sancionador y la resolución administrativa que recaiga, deberán explicitar los criterios de graduación de la sanción tenidos en cuenta, de entre los señalados en los anteriores apartados de este artículo. Cuando no se considere relevante a estos efectos ninguna de las circunstancias enumeradas en dichos apartados, la sanción se impondrá en el grado mínimo en su tramo inferior. 7. Se sancionará en el máximo de la calificación que corresponda toda infracción que consista en la persistencia continuada de su comisión”.

Como hemos establecido las infracciones se dividen en:

1. Infracciones leves: son aquellas que afectan a obligaciones de carácter formal o documental y que no suponen un riesgo significativo para la integridad y salud de los trabajadores. Falta de limpieza en el lugar de trabajo de la cual no se derive riesgo para la salud o integridad física de los trabajadores. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación/continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, siempre que no se trate de industria calificada como peligrosa, insalubre o nociva. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
2. Infracciones Graves: son las más comunes y se refieren a riesgos que pueden ocasionar problemas serios en la salud o integridad de los trabajadores. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados. No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención. No someter el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.

3. Infracciones muy Graves: Este grupo incluye incumplimientos que afectan a grupos de especial protección (menores, embarazadas) o que están directamente relacionados con derechos fundamentales de los trabajadores. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores. La alteración o el falseamiento, por las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada. Las multas por incumplimiento de seguridad y salud en el trabajo varían según el grado de la infracción.

Tipo de Infracción	Descripción	Sanción Económica (LISOS)	Fundamento Legal
Leve	Incumplimiento de obligaciones formales que no supongan un riesgo directo grave.	Hasta 2.045 €	Art. 11 LISOS
Grave	Falta de evaluación de riesgos, formación deficiente, no adopción de medidas preventivas básicas.	De 2.046 a 40.985 €	Art. 12 LISOS
Muy grave	Incumplimientos que generen riesgo grave o inminente para la seguridad o salud de los trabajadores.	De 40.986 a 819.780 €	Art. 13 LISOS
Recargo de prestaciones	El empresario debe asumir un recargo en las prestaciones si no ha aplicado medidas preventivas.	Entre un 30% y 50% del coste de las prestaciones	Art. 164 LGSS y jurisprudencia consolidada
Responsabilidad subsidiaria	Puede ser declarado responsable de forma subsidiaria si subcontrata sin control efectivo de PRL.	Según grado de incumplimiento	Art. 42 ET y doctrina del TS

TABLA1.- Responsabilidad administrativa del empresario.

2.2.2. Responsabilidades penales.

Hay que señalar el principio de intervención mínima del derecho penal e indicar que el derecho penal, actúa ante los ataques más intolerables y protegiendo los bienes jurídicos que la sociedad considera más esenciales. En el ámbito en el que nos encontramos, el bien jurídico es la vida, la salud y la integridad física y moral de los trabajadores ante los atentados más graves. Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, reformada por la actual Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio, con entrada en vigor el 23-12-2010, en adelante CP o Código Penal, recoge diversas conductas que atentan contra el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, constitutivas de infracción penal. Estas conductas tipificadas en el Código Penal pueden ser:

a) Delitos de peligro por infracción de la normativa sobre seguridad y salud laboral: Los delitos de peligro hacen referencia a determinadas conductas que ponen en situación de riesgo un bien jurídico. En este caso se trata de la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores en el ámbito laboral. Con este tipo de delitos basta con que exista un comportamiento por parte de algún sujeto obligado por la normativa sobre prevención de riesgos laborales que ponga a los trabajadores en una situación de peligro grave, con independencia de que se produzca el resultado lesivo (si se produce el resultado dañino se puede incurrir en otros tipos penales: lesiones, homicidio...) El Código Penal recoge los siguientes tipos: *"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."* (art. 316 CP) *"Cuando el delito al que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado."* (art. 317 CP) *"Cuando los hechos previstos en los artículos anteriores 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 hubieren adoptado medidas para ello."* (art. 318 CP)

b) Delitos contra los derechos de los trabajadores: El Título XV del Libro II del Código Penal señala los delitos contra los derechos de los trabajadores. Entre ellos encontramos delitos concretos referidos a las infracciones de la normativa sobre seguridad y salud de los trabajadores en el ámbito de trabajo (art. 316-318 CP, vistos en el punto anterior). También

encontramos otros delitos que pueden afectar a la operatividad de nuestro derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral, como son: Imponer condiciones laborales o de Seguridad Social que puedan perjudicar, suprimir o restringir derechos reconocidos a los trabajadores mediante disposición legal, convenio colectivo o contrato individual, utilizando engaños o abusando de una situación de necesidad. (art. 311 CP) Tráfico ilegal de mano de obra e inmigración ilegal. (art. 312 y 313 CP) El que determinase o favoreciese la emigración de alguna persona a otro país 42 simulando contrato o colocación, o usando otro engaño semejante, será castigado con la pena del art. 312. CP Discriminación grave en el empleo por razones ideológicas, religiosas, étnicas, sexuales, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores... (art. 314 CP) Impedir o limitar el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga mediante engaño o abuso de situación de necesidad. (art. 315 CP)

c) Delitos de riesgo contra la seguridad colectiva por agentes físicos, químicos y biológicos: Los artículos 341, 342 y 343 CP tipifican una serie de delitos relativos a la energía nuclear y a las radiaciones ionizantes, describiendo algunas conductas que pueden poner en peligro la vida, la salud y la integridad física de las personas, como son: “liberar energía nuclear o elementos radiactivos, perturbar el funcionamiento de instalaciones nucleares o radiactivas, alterar el desarrollo de actividades en las que intervengan materiales o equipos productores de radiaciones ionizantes, y exponer a una o varias personas a este tipo de radiaciones. Conforme al art 31 bis CP, las personas jurídicas serán también responsables de estos delitos) En los artículos 348 y 349 CP se habla de delitos provocados por agentes químicos y biológicos que, contraviniendo las normas de seguridad (fabricación, manipulación, transporte, tenencia o comercialización de explosivos, sustancias inflamables o corrosivas, tóxicas y asfixiantes, o cualesquiera otras materias, o manipulación, transporte o tenencia de organismos), pongan en peligro la vida, la salud y la integridad física de las personas. D) Delito de aborto y lesiones al feto: La maternidad, como bien jurídico esencial, goza de protección por parte del Derecho Penal. Esta protección se extiende tanto a la trabajadora embarazada como al feto: Ocasionar un aborto por imprudencia grave. (art. 146 CP) Causar en el feto lesiones o enfermedades que perjudiquen gravemente su normal desarrollo. (art. 158 CP) E) Delito De la trata de seres humanos Y como novedad el art. 177 bis CP.- De la trata de seres humanos. Este título VII Bis (art. 177 bis) ha sido añadido por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio (BOE del 23), por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, con entrada en vigor a los seis meses de su publicación, Artículo 177 bis

CP establece que. -1. Será castigado con la pena de cinco a ocho años de prisión como reo de trata de seres humanos el que, sea en territorio español, sea desde España, en tránsito o con destino a ella, empleando violencia, intimidación o engaño, o abusando de una situación de superioridad o de necesidad o de vulnerabilidad de la víctima nacional o extranjera, la capture, transportare, trasladare, acogiere, recibiere o la alojare con cualquiera de las finalidades siguientes: a) La imposición de trabajo o servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud o a la servidumbre o a la mendicidad. b) La explotación sexual, incluida la pornografía. c) La extracción de sus órganos corporales. 2. Aun cuando no se recurra a ninguno de los medios enunciados en el apartado anterior, se considerará trata de seres humanos cualquiera de las acciones indicadas en el apartado anterior cuando se llevare a cabo respecto de menores de edad con fines de explotación. 3. El consentimiento de una víctima de trata de seres humanos será irrelevante cuando se haya recurrido a alguno de los medios indicados en el apartado primero de este artículo. 4. Se impondrá la pena superior en grado a la prevista en el apartado primero de este artículo cuando: a) Con ocasión de la trata se ponga en grave peligro a la víctima; b) la víctima sea menor de edad; c) la víctima sea especialmente vulnerable por razón de enfermedad, discapacidad o situación. Si concurriere más de una circunstancia se impondrá la pena en su mitad superior. 5. Se impondrá la pena superior en grado a la prevista en el apartado 1 de este artículo e inhabilitación absoluta de seis a doce años a los que realicen los hechos prevaliéndose de su condición de autoridad, agente de esta o funcionario público. Si concurriere además alguna de las circunstancias previstas en el apartado 4 de este artículo se impondrán las penas en su mitad superior. 6. Se impondrá la pena superior en grado a la prevista en el apartado 1 de este artículo e inhabilitación especial para profesión, oficio, industria o comercio 44 por el tiempo de la condena, cuando el culpable perteneciera a una organización o asociación de más de dos personas, incluso de carácter transitorio, que se dedicase a la realización de tales actividades. Si concurriere alguna de las circunstancias previstas en el apartado 4 de este artículo se impondrán las penas en la mitad superior. Si concurriere la circunstancia prevista en el apartado 5 de este artículo se impondrán las penas señaladas en este en su mitad superior. Cuando se trate de los jefes, administradores o encargados de dichas organizaciones o asociaciones, se les aplicará la pena en su mitad superior, que podrá elevarse a la inmediatamente superior en grado. En todo caso se elevará la pena a la inmediatamente superior en grado si concurriera alguna de las circunstancias previstas en el apartado 4 o la circunstancia prevista en el apartado 5 de este artículo. 7. Cuando de acuerdo con lo establecido en el nuevo artículo 31 bis de la reforma del CP de 2010, una persona

jurídica sea responsable de los delitos comprendidos en este artículo, se le impondrá la pena de multa del triple al quíntuple del beneficio obtenido. Atendidas las reglas establecidas en el artículo 66 bis, los jueces y tribunales podrán asimismo imponer las penas recogidas en las letras b) a g) del apartado 7 del artículo 33. 8. La provocación, la conspiración y la proposición para cometer el delito de trata de seres humanos serán castigadas con la pena inferior en uno o dos grados a la del delito correspondiente. 9. En todo caso, las penas previstas en este artículo se impondrán sin perjuicio de las que correspondan, en su caso, por el delito del artículo 318 bis de este Código y demás delitos efectivamente cometidos, incluidos los constitutivos de la correspondiente explotación. 10. Las condenas de jueces o tribunales extranjeros por delitos de la misma naturaleza que los previstos en este artículo producirán los efectos de reincidencia, salvo que el antecedente penal haya sido cancelado o pueda serlo con arreglo al Derecho español. 11. Sin perjuicio de la aplicación de las reglas generales de este Código, la víctima de trata de seres humanos quedará exenta de pena por las infracciones penales que haya cometido en la situación de explotación sufrida, siempre que su participación en ellas haya sido consecuencia directa de la situación de violencia, intimidación, engaño o abuso a que haya sido sometida y que exista una adecuada proporcionalidad entre dicha situación y el hecho criminal realizado”

RESPONSABILIDAD PENAL			
Delito contra la seguridad y salud de los trabajadores	DELITO DOLOSO. Penas de 6 meses a 3 años de privación de libertad.		Art. 316 CP
	DELITO IMPRUDENTE. Penas de 3 a 6 meses de privación de libertad.		Art. 317 CP Art. 318 personas jurídicas.
Delitos de resultado.	Homicidio Imprudente por falta de medidas de seguridad exigibles al empresario.	Prisión de 1 a 4 años.	Art. 142 CP
	Daños físicos o psicológicos por omisión de medidas preventivas obligatorias.	Multa o prisión dependiendo de la gravedad (hasta 3 años).	Art. 152 CP

TABLA 2. Responsabilidades penales del empresario.

2.2.3. Responsabilidad civil del empresario.

Aunque la LPRL no regula de forma exhaustiva la responsabilidad civil, sí establece el deber general de protección del empresario (Art. 14) y menciona que el incumplimiento de las obligaciones en materia de PRL dará lugar a responsabilidades administrativas, penales y civiles (Art. 42.1). Además, el artículo 42.3 de la LPRL establece la compatibilidad de las responsabilidades administrativas con las indemnizaciones por daños y perjuicios y el recargo de prestaciones de la Seguridad Social.

La responsabilidad generada entre el trabajador y el empresario puede ser contractual, extracontractual y derivada de un ilícito penal (responsabilidad ex delicto). El art. 1089 del Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil en adelante CC precisa que *“las obligaciones nacen de la ley, de los contratos y cuasi contratos, y de los actos y omisiones ilícitos o en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia”*. De las distintas fuentes de las obligaciones que el citado artículo señala, pueden ser causa generadora de responsabilidad civil la responsabilidad el contrato, a través de un incumplimiento de las obligaciones que el mismo impone (responsabilidad contractual), por otro lado, los actos u omisiones ilícitos (responsabilidad derivada del delito) y, por último, los actos u omisiones en que *“intervenga cualquier género de culpa o negligencia”* (responsabilidad extracontractual).

a) Responsabilidad contractual, el art. 1101 CC dispone que *“quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquélla”*. Así pues, si un contrato impone a una de las partes que en él intervienen, el cumplimiento de una determinada obligación y dicha parte obligada no la lleva a efecto, por alguna de las causas expresadas, se produce o genera la mencionada responsabilidad contractual, y la parte incumplidora queda sujeta a abonar a la contraparte la pertinente indemnización de los daños y perjuicios causados. Como es sabido, el contrato de trabajo vincula al empresario con el trabajador que le presta servicio, de conformidad con lo que establece el art. 1 ET. Ahora bien, precisamente a consecuencia del contrato de trabajo que une al trabajador y al empresario, este último, está obligado a dar seguridad al trabajador en la prestación de servicios, como se ha establecido en el apartado anterior (1.A DEBERES DEL EMPRESARIO). En nuestro país la LPRL y las numerosas normas reglamentarias que la desarrollan, y a nivel de Derecho Comunitario la Directiva Marco 89/391/CEE, de 12 de

junio y las diversas Directivas de muy variadas clases reguladoras de estas materias de la prevención de los riesgos laborales, imponen a los empresarios un amplísimo entramado de obligaciones que buscan eliminar o reducir estos riesgos, todas estas obligaciones quedan incorporadas automáticamente al contrato de trabajo, por consiguiente, si el empresario incumple alguna de esas numerosas obligaciones de seguridad y a consecuencia de este incumplimiento sobreviene un accidente que causa lesiones o daños a uno de sus trabajadores, es claro que tal suceso determina el nacimiento de la responsabilidad contractual que comentamos, puesto que en él concurren todas las circunstancias o condiciones que a tal respecto exige el art. 1101 CC, a saber: un incumplimiento de las obligaciones contractuales cometido por una de las partes (en este caso, el empresario, en el apartado siguiente analizaremos las del trabajador) debido a dolo o negligencia, incumplimiento del que se deriva un daño o perjuicio para la otra parte (el trabajador). Por ello, tal como ordena este art. 1101 el empresario queda sujeto a la indemnización de los daños y perjuicios causados». Es evidente, pues, que esta responsabilidad del empresario se encuentra comprendida en el ámbito propio del contrato de trabajo. Se trata, por ende, de una responsabilidad contractual laboral. Ahora bien, es preciso tener en cuenta que esta clase de responsabilidad sólo se produce o genera entre las partes del contrato de trabajo, es decir entre el empresario y el trabajador.

b) Responsabilidad extracontractual o aquiliana: está prevista en los arts. 1089, 1093 y 1902 a 1910 CC. El art. 1093 dispone que las obligaciones *“que se deriven de actos u omisiones en que intervenga culpa o negligencia no penadas por la ley, quedarán sometidas a las disposiciones del Capítulo II del Título XVI de este Libro» (arts. 1902 a 1910)*. Y el art. 1902 declara que *“el que por acción u omisión causa daño a otro interviniendo culpa o negligencia está obligado a reparar el daño causado”*. Para que se produzca esta responsabilidad extracontractual se requiere que la acción u omisión negligentes o culpables no impliquen el incumplimiento de una obligación contractual; lo que a su vez significa normalmente que la persona que incurrió en esa conducta negligente o culpable no está vinculado con el perjudicado mediante ningún nexo contractual. Ahora bien, es necesario que el proceder descuidado o negligente del responsable sea la causa generadora del daño producido; ese proceder y este daño tienen que estar unidos por una relación de causalidad. En los accidentes de trabajo es sumamente difícil que esta clase de responsabilidad pueda recaer sobre el empresario, lo normal es que la responsabilidad empresarial derivada del accidente tenga su origen en un incumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

La deuda de responsabilidad puede recaer también sobre otras muchas personas que no están vinculadas con el trabajador por ningún contrato de trabajo (en los próximos apartados lo iremos analizando) En estos casos, como no existe vínculo contractual entre el sujeto generador del daño y la víctima del siniestro, la responsabilidad no es contractual, sino la extracontractual o aquiliana que prevé el comentado art. 1902.

c) Responsabilidad derivada de ilícito penal, en base al art. 1092 CC *“las obligaciones civiles que nazcan de los delitos o faltas se regirán por las disposiciones del Código Penal”*. Estas disposiciones son, fundamentalmente, los arts. 109 a 122 CP (Capítulos I y II del Título V del Libro I). De estos preceptos debe destacarse el art. 116.1, según el que *“toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente, si del hecho se derivaren daños o perjuicios”*. El fin o razón de ser de estas responsabilidades es la reparación de los daños o perjuicios causados. La particularidad que diferencia a cada una de estas responsabilidades de las otras dos proviene del distinto origen de cada una de ellas la responsabilidad contractual se deriva de un contrato, en el que se han incumplido obligaciones que el mismo impone, la responsabilidad civil ex delicto se basa en la existencia de un delito o falta penal y La responsabilidad extracontractual procede de cualquier acción u omisión negligente o culposa que no esté comprendida en el ámbito de un contrato, ni haya sido calificada tal acción u omisión como delito o falta.

La responsabilidad civil o patrimonial que venimos analizando en el presente trabajo, se traduce en la obligación de abonar la correspondiente indemnización de daños y perjuicios a la víctima o perjudicado *“restitutio ad integrum”*. Esta obligación de pago recae sobre el responsable o responsables del daño, es decir sobre aquellas personas que, por causa de su proceder negligente o descuidado, han provocado que tal siniestro se hiciese realidad. Así pues, los deudores o sujetos pasivos de esa obligación son los referidos responsables. Ahora bien, para que a una persona pueda serle imputada esa responsabilidad, es preciso que:

- Que la persona haya actuado de forma imprudente o culposa.
- Que se haya producido un daño o lesión a uno o varios trabajadores, «con ocasión o por consecuencia del trabajo» que éstos ejecuten.
- Que exista una relación de causalidad entre esa conducta culposa o descuidada y la lesión o daño causado.

El empresario es quien resulta ser el principal deudor de la obligación de responsabilidad mencionada. Pero también pueden concurrir con él, como responsables, otros muchos deudores; es más, en algunos casos es posible que no concurra responsabilidad del empresario, de forma que la obligación indemnizatoria de que tratamos, recaiga sólo sobre otra u otras personas distintas de aquél (en los siguientes apartados analizaremos la responsabilidad del trabajador y del técnico de prevención) De todos modos, cuando esta responsabilidad alcanza al empresario, la misma cobra una importancia particularmente destacada e intensa en relación a las obligaciones resarcitorias de los otros deudores. Así se explica que el art. 14.4 LPRL disponga que *“las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención, complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que puede ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona”*. Resulta, por tanto, evidente que la obligación de garantizar la seguridad de los trabajadores a su servicio sigue vinculando al empresario, aunque la ley o un pacto imponga también sobre otras personas o entidades un similar deber de velar y controlar el mantenimiento de la seguridad de dichos trabajadores.

2.2.4. Responsabilidad en materia laboral y seguridad social.

Las responsabilidades en materia de Seguridad Social tienen su origen en el incumplimiento de la normativa de Seguridad Social, en los aspectos que afecten al terreno de la prevención de riesgos laborales. Las responsabilidades en materia de Seguridad Social vienen reguladas en el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social).

Son de diversos tipos:

Responsabilidad por los accidentes de trabajo que se produzcan, si el empresario incumple la decisión de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de paralizar aquellas actividades que no cumplan las normas sobre seguridad y salud. Este incumplimiento se equiparará a falta de formalización de la protección por dicha contingencia de los trabajadores afectados por el accidente (art. 195 LGSS).

Recaerá una responsabilidad directa de la empresa de todas aquellas prestaciones que se deriven en caso de enfermedad profesional en caso de incumplimiento de la obligación de realizar los preceptivos reconocimientos médicos previos o periódicos para la prevención de dichas enfermedades. (art. 196 y 197 LGSS).

Responsabilidad por recargo de prestaciones: Regulado en el artículo 164 LGSS *“Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador. La responsabilidad del pago del recargo recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla”* (art. 164 LGSS). Los requisitos para que proceda la aplicación de este artículo son:

- Que exista una infracción empresarial por incumplimiento de medidas de seguridad y salud en el trabajo; y que la misma, claro está, quede plenamente acreditada.
- Que exista culpa o negligencia por parte de la empresa infractora; y ello porque la responsabilidad exigida es subjetiva, no objetiva, tal y como ha reiterado y ha sido objeto de análisis en la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 18 de julio de 2008 (RJ 2008/7354). Asimismo, esta culpa o negligencia debe ser apreciable a la luz de la diligencia exigible que es la que resulta aplicable a un prudente empresario atendándose a los criterios de normalidad y racionalidad, excluyéndose la responsabilidad cuando el suceso acontece por conducta imprudente del trabajador o de manera fortuita o imprevisible, como ha señalado la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de junio de 2013 (RJ 2013/5730).
- Que concorra una relación o nexo de causalidad, esto es, una vinculación directa entre el supuesto incumplimiento empresarial culpable o negligente y el accidente que conforma el resultado dañoso generado.

El recargo en cuestión no es de tipo objetivo, es decir, no es una responsabilidad objetiva que se pueda imputar a la Empresa en todo caso de accidente, sino que se trata de una responsabilidad subjetiva que ha de ser imputada a la Empresa por la vía de la culpabilidad (TSJ Cataluña 12 nov. 1991; Asturias 14 nov. 1991; Madrid 4 Ene. 1991; Sevilla 9 oct. 1991; Burgos 17 oct. 1991; esta Sala 28 nov. 1991, 4 Mar. 1992, etc.). Igualmente, cabe decir al respecto que, derivado de su aspecto sancionador, debe interpretarse de modo restrictivo (TS 11 jul. 1997, 2 oct. 2000), aunque no sea una propia sanción (TS 20 Mar. 1985; esta Sala 31 Ene. 1990, 23 oct. 1995, 9 May. 1996). Al hilo de lo anterior, conviene significar que los artículos 4.2, 12.A y 16.1 del Convenio 155 de la OIT reconocen que el empresario debe de tomar las medidas “razonables y factibles” para reducir las causas de los riesgos. En conclusión podemos destacar que, la responsabilidad empresarial no puede contemplarse como una responsabilidad objetiva como así ha reconocido nuestra jurisprudencia, citando por todas la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, de 21 de junio de 2000 (JUR 2001/37634) que, estimando el recurso interpuesto por la empresa contra la Resolución de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, que imponía a aquella una sanción por infracción de las normas de seguridad y salud, señala: *“la Sala es conforme con la doctrina citada por la Administración en el sentido que la empresa tiene el deber de seguridad con el trabajador (...) ahora bien, no podemos convertir este deber en una responsabilidad objetiva de la empresa, de tal forma que, el trabajador debe colaborar utilizando los medios que le proporciona el empresario ya que éste no puede estar durante toda la jornada vigilando a todos y cada uno de los trabajadores”*. En esta misma línea se pronuncia la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 27 de diciembre de 2001 (AS 2002/685), que, en un supuesto de accidente de trabajo, dispone que: *“En modo alguno consta que el actor recibiera orden de realizar el trabajo del modo en que lo hacía cuando sobrevino el accidente, ni puede sostenerse que no se le hubiera indicado la forma correcta de realizar su tarea (...) tampoco consta que la falta de vigilancia fuera la tónica o norma general en la obra (...) no pudiendo concebirse el deber de vigilancia del empleador como una fiscalización constante, minuto a minuto, de todas las operaciones ejecutadas en el seno de su ciclo productivo, para obligar al empleo de cuantas medidas de seguridad están indicadas en cada caso, incluso a los trabajadores renuentes o rebeldes a sus indicaciones, sin que tal deber pueda, a efectos de responsabilidad por culpa, extenderse hasta el punto que deba ser realizado por el empleador en todas y en cada una de las operaciones que encierra la actividad profesional, ya que dicho control, cuasi policial, permanente y exhaustivo va contra la propia dignidad y profesionalidad de los mismos trabajadores, porque supondría*

tanto como presumir en ellos falta de sentido común.” También la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, de 11 de diciembre de 2002 (AS 2003/148), declara lo siguiente: “Valorando dichas circunstancias a la luz de la doctrina: el empresario tiene contraída con sus trabajadores una deuda de seguridad por el sólo hecho de que éstos presten servicios bajo su ámbito organizativo, al tener que dispensarles una protección eficaz en la materia a fin de que hagan efectivo el derecho que, al respecto, les reconoce el ordenamiento jurídico, derivado del que tienen a conservar su integridad física –artículos 4.2.d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores,- y los trabajadores por su parte, no están exentos de deberes en esta materia, pues han de observar las medidas legales y reglamentarias de seguridad –artículo 19.2 del Estatuto de los Trabajadores-, medidas que forman parte del conjunto de las previstas por el legislador para dar cumplimiento del deber que la Constitución Española le impone en orden a velar por la Seguridad e Higiene en el trabajo –artículo 40.2 Constitución Española- (Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco S. 11-3-1997). Junto a ello, la culpa in vigilando en materia de accidentes de trabajo ha de medirse por la omisión de la diligencia exigible a un buen padre de familia, sin poder pretender la presencia permanente de un encargado o directivo de la empresa vigilando la realización del trabajo en cada puesto a lo largo de la jornada laboral, y máxime cuando los propios operarios deben conocer los medios y modos más adecuados para efectuar su labor profesional, colaborando, en la medida de lo posible, a prevenir los riesgos profesionales de la empresa.

En este sentido, existen innumerables sentencias, donde se esclarecen la amplitud de los deberes del empresario y sus responsabilidades, A lo largo de la exposición hemos ido analizando la legislación y hemos ido aportando la jurisprudencia que la desarrolla, la matiza y la interpreta. En este apartado no nos queremos detener más, puesto que como hemos establecido ha sido objeto de estudio durante el máster.

3.-DEBERES DEL TRABAJADOR EN EL ÁMBITO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, LAS RESPONSABILIDADES POR SU INCUMPLIMIENTO.

3.1 Deberes del trabajador.

El 9 y el art. 5 TRET establece *“la obligación del trabajador a observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten. El trabajador tiene la obligación de velar por su propia seguridad y salud según sus posibilidades, cumpliendo las medidas de prevención, conforme a su formación y las instrucciones del empresario. Considerándose incumplimiento susceptible de sanción disciplinaria al trabajador, el no usar adecuadamente los equipos y medios de protección, no informar a superiores jerárquicos sobre el riesgo y no contribuir en el cumplimiento de las obligaciones establecidas para la finalidad de protección. Los convenios colectivos establecen y conceptúan más expresamente estos artículos antes citados. Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:*

- *Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.*
- *Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.*
- *No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.*
- *Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.*

- *Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo.*
- *Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”.*
- El artículo 21 LPRL establece las obligaciones de los trabajadores cuando existe un Riesgo grave e inminente y así en su apartado recoge: “2. *De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.* 3. *Cuando en el caso a que se refiere el apartado 1 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada. El acuerdo a que se refiere el párrafo anterior podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de Prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal.* 4. *Los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave”.* El artículo 19 del ET, recoge, recoge en términos similares las actuaciones a llevar a cabo por parte de las personas trabajadoras en caso de riesgo grave e inminente: “5. *Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local*

de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente. Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada”

3.2 Responsabilidad del trabajador.

El presente apartado tiene como objetivo analizar las diferentes formas de responsabilidad (penal, civil y laboral) que pueden recaer sobre los trabajadores en caso de incumplimiento de sus obligaciones en materia preventiva, así como examinar la regulación jurídica y la jurisprudencia más relevante al respecto.

3.2.1 Responsabilidad penal.

La responsabilidad penal del trabajador puede surgir en supuestos en los que, mediante acción u omisión, (suelen ser omisiones) se ponga en peligro la vida, salud o integridad física propia o de terceros. El Código Penal español contempla en su artículo 316 el delito contra la seguridad y salud en el trabajo. Además, el artículo 317 introduce agravantes cuando existe conocimiento del riesgo y se actúa con desprecio por la vida o salud de los demás. Estos artículos han sido analizados en el apartado anterior, a pesar de ello, hemos encontrado en la STS 262/2014, donde se condena a un trabajador por una imprudencia grave con resultado de muerte de un compañero. En la STSJ de Cataluña 3423/2019, se estableció responsabilidad penal por haber participado activamente en el incumplimiento de normas de seguridad. Esta resolución es importante porque amplía el alcance del tipo penal previsto en los artículos 316 y 317 del CP también a trabajadores, no sólo a empresarios, cuando su conducta genera riesgos evitables por incumplimiento de normas preventivas. La sentencia aplica el artículo 317 del Código Penal, estableciendo que la imprudencia grave en la omisión de medidas preventivas, incluso sin dolo, puede dar lugar a responsabilidad penal. Se trata de un delito de peligro, ya que no se requiere que exista intención de causar daño, sino una conducta negligente que ponga en riesgo grave la vida o integridad física. El

Supremo confirma que el trabajador actuó con imprudencia grave, al permanecer en la nave sin seguir los protocolos de seguridad establecidos y manipular maquinaria que debía estar desconectada. Aunque el trabajador no era empresario, el Tribunal señaló que también puede recaer responsabilidad penal en trabajadores con capacidad operativa que incumplan normas básicas de prevención de riesgos laborales. En esta sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Penal), analiza la responsabilidad penal derivada de un accidente laboral en el que un trabajador falleció al quedar atrapado entre una vagoneta y un pilar en una explotación ganadera. El cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales no es sólo una responsabilidad empresarial, sino también una obligación esencial del trabajador. El ordenamiento jurídico español establece mecanismos en las ramas penal, civil y laboral para sancionar conductas que vulneren estas normas. La jurisprudencia demuestra que los tribunales no dudan en aplicar estas responsabilidades cuando se acredita que el trabajador actuó con negligencia, imprudencia o dolo.

En este apartado también analizamos, la sentencia SAP Zaragoza nº 1021/2020 de nueve de diciembre, en ella: *“se condena al responsable de producción y al encargado del matadero por deficiencias de seguridad de la cinta transportadora y falta de formación provocando el accidente. Los hechos ocurridos consistieron en que la empleada Silvia perteneciente a la empresa Serveis Externs, que estaba subcontratada para los servicios de limpieza por la empresa Cárnicas Cinco Villas, se encontraba limpiando con una manguera una cinta transportadora en esta última empresa, estando en funcionamiento la máquina, y en la parte de abajo de la cinta, había un trozo de carne, y se agachó para recogerlo, introduciendo su mano en la máquina, quedando atrapada hasta el brazo, y resultando con múltiples lesiones, gritando, por lo que un compañero llamado de José Manuel, que se encontraba a tres metros de ella, limpiando otra cinta transportadora, acudió para ayudarla, parando la cinta, ya que ella desde donde estaba no podía pararla, ya que el operario de limpieza no dispone de la facultad de parar la máquina, sino que debe ser el encargado o responsable de mantenimiento de la sala el que manipule los mandos de la cadena, ...Es fundamental el informe pericial fechado el 22/3/2018 del inspector de trabajo Adolfo obrante a los folios 81 a 88 de las actuaciones, ratificado en el acto de la vista oral, el cual concluye que el accidente se ha producido por la concurrencia de dos factores fundamentales, apreciándose la existencia de dos infracciones a la normativa de prevención de riesgos laborales en materia de condiciones materiales de trabajo, y formación e información de los trabajadores sobre los riesgos derivados del puesto de trabajo, infracción por riesgos derivados de los equipos de trabajo,*

por las deficiencias de seguridad en los equipos de trabajo, ya que las partes móviles de la cinta transportadora son accesibles y se puede introducir la mano con la maquina en marcha, ..., e infracción a la normativa sobre formación en prevención de riesgos laborales, ya que no se acredita que la trabajadora accidentada haya recibido la formación preceptiva sobre los riesgos propios del puesto de trabajo, al haberse impartido en modalidad on-line pese a los elevados riesgos del puesto sin que conste formación presencial y realizada además en castellano, cuando el idioma de la trabajadora es el inglés, ...El acusado Jose Pedro era el superior jerárquico de la trabajadora afectada, perteneciente a la empresa Serveis Externs, y era el encargado responsable de la limpieza del Matadero, y el acusado Carlos Francisco, era legal representante de Empresa Cárnicas Cinco Villas, y responsable de la producción, teniendo en cuenta que los hechos se atribuyen a una persona jurídica, se aplica el artículo 318 del Código Penal, por lo que ambos tenían que facilitar los medios para que la trabajadora realizara la actividad con medidas de seguridad, correctoras de la máquina y de formación, en concurso ideal con el delito de lesiones graves por imprudencia tipificado en el artículo 152 pº1 apartado primero del código penal, imponiéndose conforme al artículo 77 del código penal, la pena del delito más grave en su mitad superior”.

3.2.2 Responsabilidad civil.

Desde el punto de vista civil, el trabajador puede incurrir en responsabilidad por daños y perjuicios derivados del incumplimiento de las normas preventivas. Esta responsabilidad puede ser contractual (por incumplimiento del contrato laboral) o extracontractual, conforme al artículo 1902 del Código Civil o derivada del delito.

Para que exista responsabilidad civil es necesario acreditar la existencia de un daño, la culpa o negligencia del trabajador y un nexo causal entre ambos, como hemos establecido en el apartado anterior, conviene analizar, Llegados a este punto, debemos traer a colación la doctrina judicial de nuestros tribunales, los cuales han establecido una serie de requisitos para entender que cabe sancionar a la Empresa tras un accidente.

Hemos de señalar que los tribunales son muy reacios a establecer responsabilidades en materia preventiva a los trabajadores por cuenta ajena, establecen sus razonamientos e interpretan las leyes para que en última instancia la responsabilidad recaiga sobre el empresario, que es quién la ley de forma taxativa establece la obligación.

1.2.4. Responsabilidad laboral.- El incumplimiento de las normas preventivas puede dar lugar a diversas sanciones disciplinarias en función de la gravedad del hecho, su regulación en el ET se encuentra en los artículos 54 y siguientes, y los Convenios Colectivos establecen, normalmente, regulación sobre el régimen disciplinario al que abarcan. Las sanciones en las que puede incurrir un trabajador en esta materia son: Amonestación verbal o escrita. Suspensión de empleo y sueldo. Despido disciplinario en casos de reiteración o gravedad, regulado en los artículos. Para que proceda una sanción por incumplimiento preventivo, deben concurrir los siguientes elementos:

- Existencia de normas claras de seguridad aplicables al caso concreto.
- Conocimiento o posibilidad razonable de conocimiento por parte del trabajador.
- Infracción voluntaria o negligente de dichas normas.
- Proporcionalidad entre la conducta y la sanción impuesta.

En la STSJ de Andalucía (nº 3573/2018), el Tribunal consideró procedente el despido de un trabajador por haber incumplido reiteradamente normas básicas de seguridad, a pesar de haber sido advertido previamente, en cambio, en la STSJ de Galicia 875/2021, el despido fue declarado improcedente porque se demostró que el trabajador no había recibido la formación preventiva necesaria para operar la maquinaria asignada.

La responsabilidad laboral del trabajador en materia preventiva tiene una base legal sólida y una proyección práctica importante. El correcto cumplimiento de las normas no solo protege su integridad física, sino que evita conflictos legales y sanciones internas. Las empresas deben asegurar una formación adecuada y un régimen disciplinario coherente con la legislación y la jurisprudencia vigente.

4.- DEBERES DEL TÉCNICO DE PREVENCIÓN Y RESPONSABILIDADES POR SU INCUMPLIMIENTO.

4.1 Deberes del técnico de prevención.

Tal y como hemos venido señalando a lo largo del trabajo, ni la LPRL ni en la RSP, cuentan con un catálogo taxativo de las obligaciones propias de los técnicos de prevención, debemos adentrarnos en los cuerpos normativos para encontrar las obligaciones de los técnicos de prevención. El contenido de las obligaciones dependerá de la capacitación, el modelo de organización preventiva, y la posición que ocupa el técnico en la organización. De los distintos artículos de la LPRL y del RSP se pueden deducir obligaciones para los técnicos de prevención, obligaciones que han sido denominadas “originarias” en atención a su fuente legal o reglamentarias. Los preceptos que son más esclarecedores en esta tarea son, por una parte, los arts. 34 a 37 RSP, que regulan los niveles de cualificación, las competencias y funciones que se imputan a los técnicos de nivel básico, intermedio y superior y, por la otra, el art. 31.3 LPRL, que establece un conjunto de tareas en las que los servicios de prevención han de prestar a la empresa en el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes. Desde la aprobación del RSP, las exigencias en cuanto a la formación para poder ejercer las labores de técnico de prevención se han ido endureciendo.

Pasamos a analizar en base a la normativa, los niveles de cualificación y su relación con las funciones que llevan aparejadas.

a) Para poder ejercer las funciones de nivel básico tendremos que contar con alguna de las siguientes cualificaciones

- Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que indica el anexo IV RSP, y deberá contar con una duración no inferior a 50 horas en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el anexo I¹ RSP, o de 30 horas en los demás casos. Respetando estos mínimos, la

¹ (1) a) Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según Real Decreto 53/1992, de 24 de enero, sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

negociación colectiva podrá adaptar a cada sector productivo los contenidos y la duración del programa formativo requerido para el desempeño de las funciones de nivel básico, virtud de lo dispuesto en el art. 2.2 LPRL en relación con la DA 7ª RSP. Son las normas convencionales las que regulan esta materia de forma más precisa.

- Poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades de nivel básico.
- Acreditar una experiencia no inferior a dos años en una empresa, institución o Administración Pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades de nivel básico. En los dos últimos supuestos mencionados, los niveles una acción formativa de nivel básico en el marco de la formación continua. La formación mínima de nivel básico se acreditará mediante certificación de formación específica en materia de prevención de riesgos laborales emitida por un servicio de prevención o por una entidad pública o privada con capacidad para desarrollar actividades formativas específicas en esta materia (art. 35.3 RSP).

En cuanto a las funciones a ejercer en base a esta cualificación están reguladas en el artículo 35 RSP, y son las siguientes:

- b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.
- d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.
- e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.
- f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.
- g) Actividades en inmersión bajo el agua.
- h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.
- i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.
- J) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.
- k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.
- l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.

- Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
- Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
- Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
- Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
- Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
- Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

b) Para poder ejercer y desempeñar funciones de nivel intermedio es necesario, en virtud del RD 1161/2001, de 26 de octubre, haber cursado un ciclo de grado superior de formación profesional conducente al título de “Técnico Superior de Prevención de Riesgos Profesionales”, con una duración de 2.000 horas. Dichas funciones en virtud del artículo 36 RSP, son:

- Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.
- Realizar evaluaciones de riesgos salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
- Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior a la vista de los resultados de la evaluación.
- Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.

- Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.
- Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- Colaborar con los servicios de prevención, en su caso. Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior. Junto con estas funciones, ha de entenderse que los técnicos intermedios pueden realizar todas las que el RSP otorga al nivel básico.

Para poder ejercer como técnico superior en prevención se debe contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima de duración no inferior a 600 horas con contenido determinado en el anexo IV RSP y la establecida formación deberá estar acreditada por una universidad, artículo 37,2 RSP. Entre las funciones que habilita dicha titulación a desempeñar, podían establecerse las siguientes:

- Las funciones señaladas anteriormente de nivel intermedio.
- La realización de evaluaciones de riesgos
- La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:
 - 1.º El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o
 - 2.º Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
- La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.
- La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.
- La vigilancia y control de la salud de los trabajadores.

Dentro del nivel superior podemos distinguir cuatro especialidades: medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

La LPRL, le ha dado una importancia fundamental al técnico de prevención puesto que, obliga a las empresas a implementar un modelo organizativo preventivo y, debido a que establece el deber de seguridad empresarial como un conjunto de obligaciones con un alto sentido técnico, configura los distintos modelos organizativos, a excepción de la asunción por el empresario, dándole al técnico de prevención una función estratégica convirtiéndolo en el eje vertebrador del sistema organizativo preventivo, porque complementa la deficiencia de conocimientos técnicos en prevención del empresario.

En función de las características la empresa, atendiendo al número de trabajadores, centros de trabajo y actividad que se realice en la organización, se deberá escoger entre las cinco modalidades organizativas que establece el RSP, y ellas son:

- Asumir personalmente la actividad preventiva. El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención cuando concurren las siguientes circunstancias: Que se trate de una empresa de hasta diez trabajadores; o que, tratándose de una empresa de hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo. Las actividades desarrolladas en la empresa no estén incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (actividades peligrosas). La ley exige al empresario que desarrolle de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo, y además que tenga como mínimo, la capacidad correspondiente para desempeñar funciones preventivas de nivel básico. Esta opción te permite desarrollar evaluaciones de riesgo básicas y el resto de actividades preventivas, excepto la formación y las relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, que deberás cubrir mediante alguna de las restantes modalidades de organización preventiva previstas en este capítulo. El legislador exige la presencia del empresario en la actividad de la empresa, manifestando una base personalista.
- Designar a uno o varios trabajadores de la empresa para llevarla a cabo, artículo 30 LPRL y los artículos 12 y 13 RSP, esta regulación habilita a escoger la opción de designar a uno o varios trabajadores para ocuparse de la actividad preventiva en la empresa. En este caso la legislación establece límites en cuanto al desarrollo de la actividad preventiva, en base a la actividad que desarrolla la empresa, el número de

trabajadores y la formación preventiva de los trabajadores. Los trabajadores designados deberán tener como mínimo la capacidad correspondiente para desempeñar funciones preventivas de nivel básico. Esta opción mínima les permite desarrollar evaluaciones de riesgo básicas y el resto de actividades preventivas, excepto la formación y las relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, que deberán cubrirse recurriendo a alguna de las restantes modalidades. La asunción por el empresario o la designación de trabajadores es compatible con el concierto de actividad con un servicio de prevención ajeno para aquellas disciplinas o actividades especializadas que no se puedan cubrir con la capacitación del empresario o los trabajadores designados. Cualquiera de estas dos modalidades organizativas requiere pasar auditorías periódicas de cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con la siguiente excepción: En empresas de hasta 50 trabajadores no incluidas en el anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención (actividades peligrosas), pueden solicitar a la autoridad laboral la exención de dichas auditorías cuando la eficacia del sistema preventivo resulte evidente por el número limitado de trabajadores y la escasa complejidad de las actividades preventivas.

- Constituir un servicio de prevención propio. Esta modalidad organizativa es obligatoria en los siguientes casos: Empresas que desarrollen actividades peligrosas (anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención) y tengan una plantilla superior a 250 trabajadores. Empresas con una plantilla superior a 500 trabajadores en el resto de casos (actividad no perteneciente al anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención). Empresas para las que así lo decida la autoridad laboral por su alta siniestralidad o por la peligrosidad de la actividad desarrollada. A la hora de establecer en una organización un servicio de prevención propio, tendremos que tener en cuenta que los integrantes del servicio de prevención se dedicarán en exclusiva a la actividad preventiva en la empresa, deberán contar con las instalaciones y medios necesarios para el desarrollo de la actividad preventiva y deberán asumir, como mínimo, dos de las disciplinas preventivas: seguridad, higiene industrial, ergonomía, psicología y vigilancia de la salud.
- Concertar la actividad con un servicio de prevención ajeno, artículo 31,1 LPRL, si la designación de uno o varios trabajadores no fuera suficiente para la realización de las actividades preventivas de la organización, ya sea por el número de trabajadores, o por los riesgos a los que los trabajadores están expuestos o por la peligrosidad a los

que los trabajadores están expuestos, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención propios o ajeno, que colaborarán entre sí en caso de ser necesario. Para actuar como servicio de prevención ajeno, las entidades especializadas deberán cumplir una serie de requisitos, entre ellos: Estar acreditadas por la autoridad laboral, disponer de la organización, las instalaciones, el personal y los equipos necesarios para el desempeño de su actividad, contar con las especialidades o disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial, y ergonomía y psicología aplicada, así como con personal cualificado y los medios necesarios para el desarrollo de su actividad. La elección de la modalidad organizativa a través de un servicio de prevención ajeno se formaliza con la firma de un contrato donde se regularán las condiciones dirigidas a evitar confusiones en cuanto al alcance y contenido del servicio. Las funciones de los servicios de prevención ajeno se detallan en el artículo 31,3 LPRL *“Los servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a: a) El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa. b) La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley. c) La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia. d) La información y formación de los trabajadores, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley. e) La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia. f) La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo. Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas en este apartado sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas”*

- Constituir un servicio de prevención mancomunado con otras empresas, nos encontramos con una modalidad que puede constituirse entre aquellas empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del

servicio, se puede acordar la constitución de servicios de prevención mancomunados entre aquellas empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial, o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada. La actividad preventiva de los servicios mancomunados se limitará a las empresas participantes y tendrá la consideración de servicio de prevención propio para cada una de ellas.

Modelo Organizativo.	Características	Cuándo se aplica	Referencia Legal
Asunción personal por el empresario	El empresario realiza directamente la actividad preventiva.	Empresas de hasta 10 trabajadores (o hasta 25 si solo un centro y no actividad del ANEXO I).	Art. 30.5 LPRL y Art. 11 RD 39/1997
Designación de trabajadores	Uno o varios trabajadores de la plantilla asumen funciones preventivas.	Cuando el empresario no puede asumir personalmente y no recurre a servicio externo.	Art. 30.1 LPRL y Art. 12 RD 39/1997
Servicio de prevención propio	Unidad especializada dentro de la empresa con personal y medios propios.	Empresas con más de 500 trabajadores (o 250 en actividades del ANEXO I).	Art. 14 RD 39/1997
Servicio de prevención mancomunado	Servicio conjunto entre varias empresas del mismo grupo en el mismo centro de trabajo.	Cuando varias empresas deciden colaborar y comparten entorno laboral.	Art. 15 RD 39/1997
Servicio de prevención ajeno	Empresa externa especializada contratada para realizar funciones preventivas.	Cuando la empresa no puede asumir ni designar personal ni crear servicio propio.	Art. 16 RD 39/1997

TABLA 3. Cuadro explicativo sobre los modelos organizativos.

Una vez determinado el marco jurídico de las obligaciones del técnico de prevención, de forma sucinta, señalamos que las obligaciones que se han determinado son aplicables a los técnicos que ejecutan acciones preventivas en calidad de trabajadores designados.

A modo de resumen, podíamos establecer un check list de las principales obligaciones preventivas en el momento de incorporación de un trabajador a una organización productiva.

✓	Obligación Detallada	Normativa	Fecha / Firma
[]	Evaluar riesgos del puesto específico antes de incorporación.	Art. 16 LPRL; RD 39/1997	
[]	Informar al trabajador sobre riesgos y medidas del puesto.	Art. 18.1 LPRL	
[]	Formación preventiva teórico-práctica previa a incorporación.	Art. 19 LPRL	
[]	Realizar reconocimiento médico inicial voluntario o preceptivo.	Art. 22 LPRL	
[]	Entregar EPIs adecuados, formar y verificar su uso.	Art. 17 LPRL; RD 773/1997	
[]	Designar y comunicar responsables de prevención al trabajador.	Art. 29 LPRL; RD 39/1997	

✓	Obligación Detallada	Normativa	Fecha / Firma
[]	Consultar al trabajador o delegados sobre medidas preventivas.	Arts. 33-36 LPRL	
[]	Incluir al trabajador en el Plan de Prevención documentado.	Art. 16 LPRL	
[]	Formar al trabajador en planes de emergencia y evacuación.	Art. 20 LPRL	
[]	Verificar que el entorno y equipos de trabajo cumplen condiciones mínimas antes de comenzar.	Art. 14 LPRL	

TABLA 4. Check list de las principales obligaciones preventivas.

4.2 Garantías del técnico de prevención en el ejercicio de sus funciones.

Para la realización de su actividad la ley prevé unas garantías al técnico de prevención para el ejercicio de sus funciones, ya que, la realización de dichas actividades puede provocar

tensiones entre el trabajador y el empresario, principalmente si se producen reticencias empresariales en el cumplimiento de las obligaciones preventivas. La legislación establece una serie de garantías, para que el técnico de prevención, independientemente de la relación jurídica con la empresa, pueda ejercer sus funciones con independencia, imparcialidad neutralidad y objetividad, siguiendo criterios técnico preventivos, sin injerencias por parte del empresario, así pues, el artículo 30,4 LPRL establece: *“Los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales en la empresa. En ejercicio de esta función, dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes de los trabajadores establecen las letras a), b) y c) del artículo 68 y el apartado 4 del artículo 56 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Esta garantía alcanzará también a los trabajadores integrantes del servicio de prevención, cuando la empresa decida constituirlo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente. Los trabajadores a que se refieren los párrafos anteriores deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones”*.

Establece otra garantía el artículo 30,4 LPRL, que es la recogida en el artículo 56,4, este artículo establece que una vez que el trabajador es despedido y el despido es declarado improcedente, el derecho de opción entre la readmisión o la extinción indemnizatoria, corresponde al trabajador. (cuando la regla general es que, este derecho de opción lo ostenta el empresario)

Para poder ser titular de esta protección, se exigen dos requisitos: a) que las funciones a desempeñar sean preventivas y b) ha de ser trabajador designado o miembro del servicio de prevención propio o mancomunado. La jurisprudencia ha interpretado en sentido amplio estas exigencias y así ha determinado que, si el trabajador posé capacitación preventiva y desarrolla funciones propias y especializadas de prevención de riesgos laborales tendría, por tanto, estas garantías. STSJ Madrid, 2 de noviembre de 2015 (nº rec. 508/2015) no obstante, la jurisprudencia no es pacífica a este respecto. La protección que establece este artículo es para salvaguardar el desempeño de las funciones del técnico de prevención con independencia y neutralidad frente al poder del empresario. Esta interpretación tiene su fundamento en el artículo 7.2 de la Directiva 1989/391/CEE, que no diferencia las distintas modalidades organizativas y establece *“los trabajadores designados no podrán sufrir un perjuicio derivado de sus actividades de protección y de sus actividades de prevención de riesgos laborales”*. Atendiendo al tenor de la norma y la interpretación jurisprudencial, la

protección del artículo 30.4 LPRL, no es extensible a los técnicos de los servicios de prevención ajenos, salvo que ejerzan como técnicos en el propio servicio de prevención en calidad de trabajadores designados o miembros del servicio de prevención propio, tampoco se aplicarían a las del coordinador. Tampoco es pacífica la jurisprudencia, en cuanto a extender la protección del mentado artículo a los trabajadores designados por la empresa para formar parte del Comité de seguridad y salud o al propio recurso preventivo. Atendiendo a una finalidad teleológica de la norma, debería extenderse dicha protección al coordinador, a los miembros del Comité de seguridad y salud y al propio recurso preventivo.

Una vez analizados los sujetos protegidos de la norma, pasamos a analizar el alcance de la protección, el artículo 68 establece las siguientes garantías: a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal. b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas. c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

A modo de reflexión, las garantías que establece el mentado artículo no abarcan la finalidad perseguida por la norma en todas las modalidades preventivas y son insuficientes. Se podrían establecer por parte de los poderes públicos un sistema basado en la obligatoriedad a todas las empresas de auditorías preventivas y una supervisión más exhaustiva por parte de la Inspección de trabajo y seguridad social.

4.3 Responsabilidades por incumplimiento de las obligaciones.

Como hemos citado en el apartado anterior, las responsabilidades del técnico de prevención varían en función de su capacitación, el modelo de organización preventiva, y la posición que ocupa el técnico en la organización. A la hora de abordar las responsabilidades del técnico de prevención, entendemos dicha responsabilidad en el ejercicio de sus funciones profesionales, además se ha de tener presente que el técnico de prevención actúa como un

auxiliar del empresario, ya que, la ley sitúa al empresario como el principal obligado y garante de la seguridad y salud de los trabajadores. Distinguiremos tres tipos de responsabilidades: laboral, penal y civil. En cuanto a la responsabilidad administrativa, la ley en el artículo 42.1 LPRL, en relación con el artículo 2 de la LISOS, establece al empresario como el principal sujeto responsable respecto a las sanciones administrativas.

4.3.1 Responsabilidad laboral.

A pesar de hemos establecido que en el marco jurídico en el que nos encontramos excluye al técnico de prevención de la responsabilidad administrativa en materia de seguridad y salud laboral, no implica que sus actos no adolezcan de otro tipo de responsabilidades puesto que si ha habido una responsabilidad administrativa (sanción) al empresario, y la conducta es imputable al técnico de prevención, el empresario podría adoptar medidas disciplinarias en función de que la relación con el técnico sea asalariada, incluso llegar al despido, si la conducta es grave.

4.3.2 Responsabilidad penal.

Es la más temida y afecta de un modo más directo al personal técnico de prevención de riesgos laborales. Cabe establecer a este respecto el principio de intervención mínima del derecho penal, y así se establece en la STS 1360/98 de 12 de noviembre: *“No basta cualquier infracción administrativa para dar vida al tipo penal, es necesario un adecuado nexo causal entre la norma infringida y la creación del grave riesgo para la vida o integridad, puesto que, de lo contrario, se equipararía la infracción penal a la administrativa, lo cual resulta incompatible con el principio de seguridad jurídica”*. Una vez establecidas estas bases pasamos a analizar los tipos penales en cuanto a la prevención de riesgos laborales, y nos encontramos:

a) Delitos contra la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 316 Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses. **Artículo 317** Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado

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

En base a estos artículos y la jurisprudencia consultada el técnico podrá ser responsable en los siguientes supuestos:

- Cuando el empresario haya delegado formalmente en el técnico la función preventiva, la delegación debe realizarse de forma expresa y pública, es decir, ha de ser conocida por todos los intervinientes en el ámbito productivo.
- Cuando el técnico sea considerado encargado del servicio y tenga funciones directivas, decisorias, planificadoras y organizativas en el ámbito preventivo, en este sentido, lo relevante no es el cargo con el que el sujeto figure en el organigrama de la empresa o la categoría y funciones que establezca en el contrato, sino la función que realmente desarrolla en la empresa. Este tipo de delitos no podría imputarse a los técnicos que su labor se limita al mero asesoramiento a nivel preventivo de la organización.
- Cuando la omisión de las medidas preventivas derive directa del incumplimiento de las obligaciones del técnico.
- Debe haber dolo o culpa, que ponga en peligro la vida y la salud o integridad física de los trabajadores.

b) Delitos de lesiones u homicidio imprudentes.

Los delitos imprudentes, son delitos de resultado, son delitos que los sujetos activos pueden ser cometidos por cualquier persona, por lo que también podría cometerlos el técnico de prevención. Están tipificados en el código penal, en los artículos siguientes:

Artículo 142. 1. *El que por imprudencia grave causare la muerte de otro, será castigado, como reo de homicidio imprudente, con la pena de prisión de uno a cuatro años. Si el homicidio se hubiera cometido por imprudencia profesional, se impondrá además la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un periodo de tres a seis años”.*

Artículo 152. 1. 1. *El que por imprudencia grave causare alguna de las lesiones previstas en los artículos anteriores será castigado, en atención al riesgo creado y el resultado producido:*
1.º Con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a dieciocho meses, si se tratare de las lesiones del apartado 1 del artículo 147. 2.º Con la pena de prisión de uno a tres años, si se tratare de las lesiones del artículo 149. 3.º Con la pena de prisión de seis meses a dos años, si se tratare de las lesiones del artículo 150.

Si los hechos se hubieran cometido utilizando un vehículo a motor o un ciclomotor, se impondrá asimismo la pena de privación del derecho a conducir vehículos a motor y ciclomotores de uno a cuatro años. A los efectos de este apartado, se reputará en todo caso como imprudencia grave la conducción en la que la concurrencia de alguna de las circunstancias previstas en el artículo 379 determinará la producción del hecho. Si las lesiones se hubieran causado utilizando un arma de fuego, se impondrá también la pena de privación del derecho al porte o tenencia de armas por tiempo de uno a cuatro años. Si las lesiones hubieran sido cometidas por imprudencia profesional, se impondrá además la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de seis meses a cuatro años.

2. El que por imprudencia menos grave causare alguna de las lesiones a que se refiere el artículo 147.1, será castigado con la pena de multa de uno a dos meses, y si se causaren las lesiones a que se refieren los artículos 149 y 150, será castigado con la pena de multa de tres meses a doce meses. Si los hechos se hubieran cometido utilizando un vehículo a motor o un ciclomotor, se impondrá también la pena de privación del derecho a conducir vehículos a motor y ciclomotores de tres a dieciocho meses. A los efectos de este apartado, se reputará en todo caso como imprudencia menos grave aquella no calificada como grave en la que para la producción del hecho haya sido determinante la comisión de alguna de las infracciones graves de las normas de tráfico, circulación de vehículos y seguridad vial. La valoración sobre la existencia o no de la determinación deberá apreciarse en resolución motivada. Si las

lesiones se hubieran causado utilizando un arma de fuego, se podrá imponer también la pena de privación del derecho al porte o tenencia de armas por tiempo de tres meses a un año.

El delito previsto en este apartado solo será perseguible mediante denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.

Cuando existe una condena a los técnicos de prevención de riesgos laborales por delitos de homicidio o lesiones imprudentes, las características de estas resoluciones son:

El técnico no es el único condenado suele haber una pluralidad de condenados.

Al igual que en los delitos contra la seguridad y salud en el trabajo, la evaluación de riesgos es fundamental en la imputación de responsabilidad del técnico. Existen condenas por omisión total de la evaluación, por deficiente realización al no contemplar todos los riesgos o no establecer todas las medidas necesarias o no evaluar todos los centros de trabajo con los que cuenta la empresa. SAP Burgos sección 1º 218/2005 de 30 de noviembre-SAP Valladolid sección 2º 156/20136 de 8 de mayo, SJP N°3 La Coruña 131/2012 de 9 de mayo-SAP Sevilla sección 7º 74/2009 de 17 de febrero- SAP Pontevedra sección 4º 31/2009 de 16 de febrero.

El Tribunal Supremo en la Sentencia de 14 de julio de 1999, STS penal 13 de marzo de 2006 (nº rec 227/2005) resolvió la cuestión en cuanto existía concurso de delitos de homicidio o lesiones imprudentes y delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores y estableció *“cuando por consecuencia de la infracción de las normas preventivas se produzca el resultado que se pretendía evitar con ellas, las lesiones o muerte del trabajador, se producirá un concurso de normas de los recogidos en el artículo 8.3 CP, por el que el delito de resultado absolverá al delito de peligro, como una manifestación lógica de la progresión delictiva, sin embargo, cuando el resultado producido, constituya solamente uno de los resultados de la conducta omisiva del responsable de las medidas de seguridad porque en la misma situación se encontraban trabajando la generalidad de trabajadores, debe entenderse que concurre un concurso ideal de delitos a resolver por el artículo 77 C.P, se impondrá una pena superior a la que habría correspondido, en el caso concreto, por la infracción más grave, y que no podrá exceder de la suma de las penas concretas que hubieran sido impuestas separadamente por cada uno de los delitos.*

c) Delitos de riesgo catastrófico.

Están regulados en los artículos 316-317-318 del código penal a tenor de ellos:

“Artículo 316. Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.

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

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

La doctrina mayoritaria y la fiscalía general del Estado coinciden en que el técnico de prevención puede ser sujeto activo de estos delitos únicamente cuando su conducta omisiva o activa sea determinante en la generación del riesgo, y siempre que tenga capacidad real de decisión y gestión sobre las medidas preventivas. Si su función es meramente asesora y el empresario ignora sus recomendaciones, la responsabilidad penal recae en el empresario. El técnico de prevención puede ser penalmente responsable por delito de riesgo catastrófico si, teniendo capacidad de decisión y gestión, omite la adopción de medidas esenciales y con ello genera un peligro grave para la colectividad. La clave está en la gravedad de la omisión, la relación causal con el riesgo creado y el grado de autonomía y responsabilidad del técnico en la organización preventiva. Circular 4/2011, de 2 de noviembre, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de Siniestralidad Laboral.

d) Delitos de falseamiento documental.

El delito de falsedad documental, regulado en los artículos 390 a 399 del Código Penal español, consiste en la alteración, falsificación o simulación de documentos con la finalidad de inducir a error sobre su autenticidad o contenido. El técnico de prevención puede incurrir

en dichos delitos cuando manipula o falsifica documentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, se exige actuar con dolo.

e) Delitos de revelación de secretos.

El artículo 30,4 de la LPRL, establece el deber de sigilo profesional del técnico de prevención sobre la información a la que tuviese acceso por desempeñar sus funciones. En el código penal está regulado en el artículo 199 y siguientes, establecen los mentados artículos:

Artículo 199. “1. *El que revelare secretos ajenos, de los que tenga conocimiento por razón de su oficio o sus relaciones laborales, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses.* 2. *El profesional que, con incumplimiento de su obligación de sigilo o reserva, divulgue los secretos de otra persona, será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años, multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para dicha profesión por tiempo de dos a seis años.*

Artículo 200: “Lo dispuesto en este capítulo será aplicable al que descubriere, revelare o cediere datos reservados de personas jurídicas, sin el consentimiento de sus representantes, salvo lo dispuesto en otros preceptos de este Código”.

Artículo 201 “1. *Para proceder por los delitos previstos en este Capítulo será necesaria denuncia de la persona agraviada o de su representante legal.* 2. *No será precisa la denuncia exigida en el apartado anterior para proceder por los hechos descritos en el artículo 198 de este Código, ni cuando la comisión del delito afecte a los intereses generales, a una pluralidad de personas o si la víctima es una persona menor de edad o una persona con discapacidad necesitada de especial protección.* 3. *El perdón del ofendido o de su representante legal, en su caso, extingue la acción penal sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 130.1. 5.º, párrafo segundo*”.

f) Otros delitos imprudentes.

Existen otros delitos imprudentes de los que podría ser imputado, en la práctica difícilmente aplicables, estos son: aborto, lesiones al feto (artículos 146, 158 y 267 código penal), otros delitos como los referentes a la energía nuclear y radiaciones ionizantes (artículos 341 a 345 código penal) y otros agentes químicos explosivos, sustancias inflamables o corrosivas, tóxicas y asfixiantes (artículo 348 código penal) o biológicos (artículo 349 código penal).

4.3.3 Responsabilidad civil.

La responsabilidad civil es otro tipo de responsabilidad en la que podría incurrir el técnico de prevención puede ser de varios tipos:

a) Responsabilidad civil derivada del delito.

La responsabilidad civil derivada del delito es la obligación que recae sobre la persona que ha cometido un delito de reparar económicamente los daños y perjuicios ocasionados por su conducta delictiva. Esta responsabilidad surge automáticamente junto con la responsabilidad penal, es decir, quien es declarado culpable de un delito también debe responder por los daños civiles que haya causado. Está regulado Código Penal (arts. 109 a 122) normas sustantivas sobre la responsabilidad civil derivada del delito. Ley de Enjuiciamiento Criminal (arts. 100, 106-117, 112) normas procesales sobre el ejercicio y tramitación de la responsabilidad civil en el proceso penal. Esta normativa faculta a que la responsabilidad civil pueda exigirse tanto en el proceso penal como, en ciertos casos, en la jurisdicción civil de manera independiente. En base a esta regulación la responsabilidad civil del técnico de prevención por la comisión de un delito se convierte frente al agraviado (trabajador perjudicado o sus causahabientes) en un responsable civil directo. El artículo 168,3 LGSS, establece *“Cuando la prestación haya tenido como orígenes supuestos de hecho que impliquen responsabilidad criminal o civil de alguna persona, incluido el empresario, la prestación será hecha efectiva, cumplidas las demás condiciones, por la entidad gestora, servicio común o mutua colaboradora con la Seguridad Social, en su caso, sin perjuicio de aquellas responsabilidades. En estos casos, el trabajador o sus derechohabientes podrán exigir las indemnizaciones procedentes de los presuntos responsables criminal o civilmente. Con independencia de las acciones que ejerciten los trabajadores o sus causahabientes, el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria o comunidad autónoma correspondiente y, en su caso, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social tendrán derecho a reclamar al tercero responsable o, en su caso, al subrogado legal o contractualmente en sus obligaciones, el coste de las prestaciones sanitarias que hubiesen satisfecho. Igual derecho asistirá, en su caso, al empresario que colabore en la gestión de la asistencia sanitaria, conforme a lo previsto en la presente ley. Para ejercitar el derecho al resarcimiento a que se refiere el párrafo anterior, la entidad gestora que en el mismo se señala y, en su caso, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o empresarios tendrán plena facultad para personarse directamente en el procedimiento penal o civil seguido para hacer efectiva la indemnización, así como para*

promoverlo directamente, considerándose como terceros perjudicados al efecto del artículo 113 del Código Penal”.

La responsabilidad civil ex delicto de los técnicos de prevención se transmite a la empresa o servicio de prevención para el que presten servicios laborales y son responsables subsidiarios en base al artículo 120,4 del código penal *“Son también responsables civilmente, en defecto de los que lo sean criminalmente 4.º Las personas naturales o jurídicas dedicadas a cualquier género de industria o comercio, por los delitos que hayan cometido sus empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios”.* El empresario que abone la indemnización podrá ejercitar la acción de reembolso frente a sus trabajadores penalmente responsables. Esta subsidiariedad se ha convertido en la práctica en solidaridad en base a la jurisprudencia civil del Tribunal Supremo (SS Sala 1º TS de 1 de julio de 1983, 27 de mayo de 1986 y 8 de julio de 1988).

Para que exista esta responsabilidad civil subsidiaria se requieren tres requisitos:

- Que exista relación de dependencia entre el empresario y el técnico de prevención.
- Que el delito se haya cometido en el ámbito de sus funciones laborales, aunque se haya extralimitado de sus funciones.
- Que el técnico resulte insolvente para el abono de la indemnización.

Cabe establecer que los técnicos de servicios de prevención ajenos la responsabilidad civil subsidiaria se derivará a las entidades empleadoras, y que éstas a su vez están obligadas a poseer una póliza de responsabilidad civil. Las compañías aseguradoras serán responsables directas frente a los agraviados. Igualmente se derivará la responsabilidad civil a las compañías aseguradoras cuando los técnicos de prevención propios presten servicios para una empresa que posea cobertura de responsabilidad civil de la industria o explotación; si bien dichas compañías aseguradoras tendrán derecho de repetición.

- b) Otros tipos de responsabilidades civiles en las que puede incurrir el técnico de prevención.

La responsabilidad civil, su objetivo es la reparación del daño causado el por acción u omisión y siempre que concorra dolo, culpa o negligencia y exista una relación de causalidad entre el daño producido y la acción u omisión. Estos tres elementos han de concurrir para que se

genere la responsabilidad civil. El artículo 14 de la LPRL establece la responsabilidad del empresario como garante de la seguridad y salud de los trabajadores, pero este mismo artículo establece en su apartado “4. *Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona*” a tenor de este artículo, los técnicos de prevención pueden actuar como “auxiliares cualificados” del empresario en materia preventiva. El ordenamiento jurídico establece una responsabilidad civil contractual artículos 1101 y siguientes del Cc y una responsabilidad civil extracontractual, artículos 1902 y ss del mismo cuerpo legislativo. Al analizar la responsabilidad civil del técnico de prevención, lo analizaremos, según la modalidad preventiva en la que actúe el técnico, pudiendo ser: técnicos integrados en los servicios de prevención propios, técnicos integrados en servicios de prevención ajenos.

La responsabilidad civil contractual del técnico de prevención surge cuando existe un contrato (laboral o mercantil) entre el técnico y la empresa o entidad para la que presta servicios. Si el técnico incumple las obligaciones establecidas en ese contrato y por ese incumplimiento causa un daño, la empresa puede exigirle responsabilidad civil en base a los artículos 1101 y siguientes del Código Civil, que regulan el incumplimiento de las obligaciones contractuales. Esta responsabilidad contractual exige:

- Existencia de un contrato que vincule al técnico con la empresa.
- Incumplimiento culposo o doloso de las obligaciones contractuales.
- Daño o perjuicio causado a la empresa o a terceros.
- Relación de causalidad entre el incumplimiento y el daño.

El técnico solo responderá civilmente si para el cumplimiento de sus funciones se le han proporcionado los medios, tiempo e información adecuados. No responderá por sucesos imprevisibles o inevitables.

La responsabilidad civil extracontractual (responsabilidad civil aquiliana) se produce cuando el técnico de prevención, sin mediar relación contractual directa con la persona o entidad perjudicada, causa un daño por acción u omisión negligente en el ejercicio de sus funciones.

En este caso, la reclamación se basa en el artículo 1902 del Código Civil, que establece la obligación de reparar los daños causados a terceros por culpa o negligencia.

Sobre la exigencia de culpabilidad frente a la responsabilidad objetiva El Tribunal Supremo, en su Sentencia de 30 de junio de 2010 (rec. 4120/2008), establece claramente que *"el empleador ha de acreditar haber agotado toda diligencia exigible, más allá -incluso- de las exigencias reglamentarias"*. La sentencia añade que *"la obligación del empresario alcanza a evaluar todos los riesgos no eliminados y no solo aquellos que las disposiciones específicas hubiesen podido contemplar expresamente"*. Esta misma sentencia establece que *"el empresario no incurre en responsabilidad alguna cuando el resultado lesivo se hubiese producido por fuerza mayor o caso fortuito, por negligencia exclusiva no previsible del propio trabajador o por culpa exclusiva de terceros no evitable por el empresario"*. Sin embargo, corresponde al empresario (y por extensión, al técnico de prevención en su ámbito de competencia) acreditar la concurrencia de esa posible causa de exoneración. La tendencia jurisprudencial actual es favorable a la exoneración del empresario (y por tanto del técnico) cuando se aprecia la ruptura del nexo causal, es decir, que no cabe hablar de responsabilidad objetiva, sino que siempre se exigirá la existencia de un vínculo causal entre las infracciones y el daño producido.

La responsabilidad civil del técnico de prevención puede tener un importante alcance económico, ya que comprende la reparación íntegra del daño causado, incluyendo:

- Daños materiales: Son aquellos que afectan a bienes físicos o patrimoniales (herramientas, maquinaria, infraestructuras). La jurisprudencia considera que el técnico puede ser civilmente responsable si su falta de diligencia en la identificación de riesgos provoca daños cuantificables económicamente. Por ejemplo, la STSJ de Andalucía 417/2018 establece que la omisión de una evaluación correcta provocó daños materiales en una instalación industrial, exigiendo reparación por parte del servicio de prevención.
- Daños físicos y secuelas: Se trata de lesiones corporales sufridas por trabajadores debido a la omisión de medidas preventivas adecuadas. El técnico puede ser responsable si no identificó, comunicó o gestionó adecuadamente los riesgos. La STS 699/2015 responsabiliza al técnico y al empresario solidariamente por lesiones

permanentes causadas a un trabajador tras una caída, derivadas de una incorrecta evaluación del riesgo en altura.

- Daño moral: Es el sufrimiento psicológico o emocional derivado de un accidente o enfermedad laboral. El daño moral se indemniza adicionalmente a los daños físicos y se reconoce cuando el perjuicio afecta derechos fundamentales o genera alteración grave del bienestar. La STSJ de Cataluña 895/2019 estableció una indemnización por daño moral a una trabajadora expuesta a condiciones de trabajo insalubres por una mala gestión preventiva del técnico encargado.
- Lucro cesante: Consiste en la pérdida de ingresos que la víctima hubiera percibido de no haberse producido el daño. El técnico de prevención puede ser responsable si su omisión impide la continuidad del trabajador en su actividad profesional. En la STS 412/2020 se reconoció el lucro cesante a un trabajador que perdió su empleo tras un accidente que pudo haberse evitado con medidas básicas de prevención no implementadas por el técnico responsable.



Una vez analizados los sujetos intervinientes en la prevención de riesgos sus obligaciones y responsabilidades, añadimos un cuadro resumen explicativo de las diferentes responsabilidades en los que podríamos incurrir los agentes intervinientes en la prevención.

Tipo de Responsabilidad	Empresario	Técnico de prevención	Trabajador
Administrativa	Responsable principal. Sanciones por infracciones leves, graves y muy graves (multas, suspensión, cierre, etc.)	No puede tener responsabilidad directa.	No puede tener responsabilidad directa.
Penal	Responsable principal. Sanciones por infracciones leves, graves y muy graves (multas, suspensión, cierre, etc.)	Puede responder penalmente si su actuación u omisión genera un riesgo grave, según su grado de responsabilidad	Puede ser responsable penal si su conducta dolosa o gravemente negligente genera un peligro o resultado grave.
Civil	Debe indemnizar daños y perjuicios derivados de accidentes por incumplimiento preventivo	Puede responder civilmente si su acción u omisión causa daño y hay relación causal.	Puede responder civilmente si su conducta causa daño a terceros o a la empresa
Seguridad Social	Recargo de prestaciones por falta de medidas preventivas en accidentes de trabajo.	No suele tener responsabilidad directa salvo en caso de dolo o negligencia grave-	No puede tener responsabilidad directa

TABLA 4. Cuadro resumen tipos de responsabilidades.

5.-CONCURRENCIA DE RESPONSABILIDADES EN LOS ACCIDENTES LABORALES.

En ocasiones la responsabilidad de los agentes intervinientes en un siniestro viene compartida y se produce una concurrencia de responsabilidades, pasamos a analizarla:

Ante la concurrencia de varios deudores de la responsabilidad derivada de un accidente de trabajo, debe dilucidarse si la obligación que por tal causa grava a estos deudores es de naturaleza solidaria o si, por el contrario, es mancomunada simple. Si nos atenemos al art. 1137 CC, habría que acogerse al carácter mancomunado simple de esta obligación, a tenor de este artículo se establece: *“La concurrencia de dos o más acreedores o de dos o más deudores en una sola obligación, no implica que cada uno de aquéllos tenga derecho a pedir, ni cada uno de éstos deba prestar íntegramente las cosas objeto de la misma. Sólo habrá lugar a esto cuando la obligación expresamente lo determine constituyéndose con el carácter de solidaria”*. En principio, no se encuentra normalmente ninguna declaración ni afirmación que sirva de base al carácter solidario de tal obligación, cuando trae causa de un accidente de trabajo. A pesar de ello, la mayoría de la doctrina estima que estas obligaciones deben ser calificadas de solidarias. Cuando se trata de responsabilidad ex delicto la ley prevé de forma expresa esta cuestión, pues el art. 116.2 CP, que trata de las personas civilmente responsables de los delitos o faltas, dispone claramente que “los autores y los cómplices, cada uno dentro de su respectiva clase, serán responsables solidariamente entre sí por sus cuotas...”. Así pues, no cabe duda que si la responsabilidad derivada de accidente de trabajo se exige a través del cauce del proceso penal, el crédito, que como consecuencia de ella recae sobre los varios autores de la infracción penal cometida, tiene carácter solidario. La cuestión se complica si no nos encontramos en el radio de acción de un ilícito penal, pues acabamos de ver que el art. 1137 CC más bien propicia una solución contraria a la solidaridad. A pesar de ello, la jurisprudencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo proclama con reiteración y firmeza el carácter solidario de las obligaciones cuando se generan por culpa extracontractual o aquiliana. Así la sentencia de dicha Sala de 26 de noviembre de 1993 declaró: “siendo el concepto de la culpa la única explicación teórica y pragmática del supuesto generador de la indemnización que deriva de la culpa extracontractual, cuando ésta es imputable a más de un sujeto, sin que existan elementos conducentes a diferenciar la concreta responsabilidad de cada uno, el vínculo de solidaridad es el procedente por ser el más adecuado, con relación al perjudicado, para la efectividad de la indemnización correspondiente”. Me parece acertado el criterio que esta sentencia sostiene, por cuanto que

en el caso concreto de culpa extracontractual a que se refiere, la exigencia de la mayor efectividad posible en el cumplimiento de la obligación se desprende de la propia actuación o conducta que genera esa obligación, pues esa actuación, que por esencia es negligente y descuidada, produce un daño o perjuicio no convenido ni aceptado por nadie, lo que determina que se deba configurar la responsabilidad derivada de aquélla del modo que mejor se consiga su cumplimiento más eficaz y completo. La postura que dicha sentencia mantiene es asumida por otras muchas de la misma Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, pudiendo citarse las sentencias de 22 de enero del 2004, 3 de julio de 1996, 30 de septiembre de 1992, 21 de 56 abril de 1992 y 22 de diciembre de 1989. Es más, la sentencia de 22 de enero del 2004 que se acaba de mencionar, en base precisamente al carácter solidario de esta responsabilidad, estima que el perjudicado puede dirigir su acción contra cualquiera de los deudores solidarios, sin necesidad de demandar a los restantes deudores, pues entre los varios sujetos pasivos de una obligación solidaria no existe litis consorcio pasivo necesario, dado lo que prescribe el art. 1144 CC. Por analogía, debería aplicarse también la solidaridad en relación a la responsabilidad contractual derivada de accidente de trabajo, toda vez que en ella también aparece la razón antedicha, por cuanto que también en este caso la causa generadora de la responsabilidad es una acción descuidada o imprudente del incumplidor, imprudencia o descuido que no han sido aceptados por el perjudicado, de ahí que también aquí se presenta la necesidad de facilitar al máximo el cumplimiento de la obligación de resarcimiento. Sin embargo, la interesante sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 21 de octubre del 2003, se inclina por aplicar, a dos empresarios incumplidores, una responsabilidad mancomunada simple. Sin duda, este criterio responde más adecuadamente a lo que ordenan los arts. 1137 y siguientes del CC. A pesar de ello, la jurisprudencia de la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo es abrumadora, en los casos de culpa extracontractual, y no encuentro ninguna razón que justifique un tratamiento distinto en los casos de culpa contractual.

En cuanto a la distribución del importe de la indemnización entre los varios deudores, ya habiendo examinado la obligación derivada de la responsabilidad civil de que tratamos, desde el punto de vista que une a los varios deudores de esa responsabilidad con el perjudicado o perjudicados por el accidente, abordaremos esa obligación desde el enfoque de las relaciones internas entre los referidos deudores. La cuestión consiste sobre todo en determinar cómo se distribuye entre éstos el quantum o montante total de la indemnización que se ha de satisfacer a los perjudicados. No encontramos regulación ni en el Derecho Civil ni en el Derecho del Trabajo ni en el Derecho de la Seguridad Social que traten o regulen esa distribución, sí

existen en cambio, en lo que concierne a la responsabilidad civil derivada de los actos u omisiones constitutivos de delito o falta. El art. 116.1 CP establece que *“si son dos o más los responsables de un delito o falta los Jueces o Tribunales señalarán la cuota de que deba responder cada uno”*. Es, indiscutible que la sentencia que condene a varias personas como responsables de una infracción penal, debe hacer entre éstas la oportuna distribución de las cuotas de responsabilidad civil de que cada uno de ellos ha de responder. Sin embargo, es frecuente en el proceso penal que las sentencias que establecen la condena de varias personas declaren la solidaridad de éstas en orden a la indemnización de los daños y perjuicios causados, pero que en cambio no efectúen la distribución de las cuotas de responsabilidad mencionadas. Las sentencias del orden social de la jurisdicción y las del orden civil que declaran la existencia de responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo y condenan a varios deudores al pago de la pertinente obligación, en la gran mayoría de supuestos tampoco suelen hacer ningún tipo de distribución o reparto de cuotas de responsabilidad entre aquéllos. Estas sentencias, generalmente, se limitan a disponer la condena solidaria de los varios deudores, sin concretar, casi nunca, la parte de responsabilidad que corresponde a cada deudor. Esta clase de decisiones no suele plantear mayores problemas al acreedor de la deuda de responsabilidad. Al contrario, al ser la condena solidaria, ese acreedor puede dirigir la ejecución contra el deudor que ofrezca un mayor grado de solvencia, con lo que puede ver satisfecho su crédito con una mayor facilidad. Los problemas se suscitan entre los propios deudores, sobre todo para aquél que ha tenido que hacer efectivo el abono de la totalidad de la indemnización ordenada en la sentencia, al haberse dirigido la ejecución de esta contra él, por el motivo de ser el deudor con más solvencia, pero si ese deudor contra el que se dirige la ejecución abona al perjudicado el importe íntegro de la indemnización, posteriormente lo lógico es ejercer la acción de repetición. Téngase en cuenta que el art. 1145 CC dispone que *“el que hizo el pago sólo puede reclamar de sus codeudores la parte que a cada uno corresponda, con los intereses del anticipo”* lo que unido a los arts. 540 LEC, reformada por Ley 19/2009, que entró en vigor el 4-5-2010, sobre el “ejecutante y ejecutado en casos de sucesión” y el art. 542 LEC, “ejecución frente al deudor solidario”, respalda la formulación de la repetición comentada en el procedimiento de ejecución de la sentencia. Uno de los más importantes problemas que suscita la materia que tratamos, es la determinación del modo y condiciones en que se ha de efectuar la tan mencionada distribución de cuotas. Y a tal respecto la solución que aparece como más conforme a justicia y a razón, es la que divide la cuantía total de la deuda en tantas cuotas o partes como deudores solidarios haya. Lo lógico es que el importe de cada cuota se

fije en función del nivel de responsabilidad del deudor a que corresponde, del grado o intensidad de la imprudencia por él cometida, de su participación en la relación de causalidad del siniestro, y de otras circunstancias dignas de ser tomadas en consideración a fin de efectuar esa fijación de cuantía. Por ello es evidente que a este objeto es muy difícil establecer reglas o criterios generales, y que serán de suma importancia las circunstancias y datos concurrentes en cada caso. Si en el supuesto examinado no se aprecian razones para fijar cuotas de diferente importe, entonces será procedente dividir por partes iguales el montante total de la indemnización.



6.- ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL DE SENTENCIAS QUE RESULTAN NOVEDOSAS EN CUANTO A LA RESPONSABILIDAD DEL TÉCNICO Y DEL TRABAJADOR.

A lo largo del desarrollo del trabajo, hemos establecido numerosas referencias jurisprudenciales, que a nuestro criterio resultaban esclarecedoras en cuanto a la materia desarrollada. En este apartado, analizaremos sentencias que resultan novedosas y consideramos relevantes:

Sentencia número 1491/2024 de 27 Mar. 2024 (Rec. 5837/2023) del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, la cual estima en parte el recurso de trabajador y declara nulo el despido del mismo por ineptitud sobrevenida, fijando una indemnización por daños morales de 7.501 euros. Razona el TSJ que no ha quedado acreditado puesto que la empresa no ha aportado tal justificación; Y ello por cuanto que, si bien la causa invocada por la empresa en la carta de despido es la ineptitud sobrevenida del trabajador, y aun cuando pudiera parecer tal causa como real, **lo cierto es que el informe de aptitud del trabajador elaborado por el Servicio de prevención de riesgos laborales (#SPRL) de la empresa, es un INFORME DEFICIENTE pues no contiene ningún tipo de razonamiento de las razones por las que se concluye la ineptitud del trabajador para el desarrollo de su puesto de trabajo.** *"No se recoge en el informe ni siquiera ningún tipo de patología que pudiera ser impeditiva para su trabajo, ni se relaciona patología alguna con las funciones de su puesto y las dificultades que la supuesta patología le ocasionan para las mismas"*. Así, destacamos de la Sentencia, de los hechos probados, el contenido del informe del servicio de prevención sobre el que se basa el despido:

(...)Tras el alta médica, se reincorporó al trabajo y, a instancia de la empresa empleadora, fue sometido el 16-11-2022 a un reconocimiento médico tipo retorno al trabajo, realizado por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales QUIRÓNPREVENCIÓN, SL, que emitió informe en fecha 22-11- 2022 calificando al demandante como no apto, indicando que: i) No debe realizar tareas en espacios confinados; ii) No debe realizar trabajos en altura; iii) Debe evitar manipular manualmente cargas (levantamiento, tracción y empuje) de más de 10 kilos. El informe del examen de salud del actor consta aportado por la parte demandada en el acto de la vista, sin número, y se da por reproducido. 4.-Tras el mencionado informe de aptitud, el

actor no volvió a prestar servicios efectivos para la empresa. Concretamente, estuvo de vacaciones entre el 12-11-2022 y el 12-12-2022 (19 días), y entre el 2-3-2023 y el 3-3-2023; y el resto de los días desde su reincorporación hasta su despido estuvo de permiso, sin prestar servicios efectivos. [Doc. 4 ramo de prueba de la parte demandada]. 5.-El 23-1-2023, la empresa entregó al actor carta de despido objetivo con fecha de efectos 23-1-2023 en la que se invocaba como causa la ineptitud sobrevenida del trabajador una indemnización de 7.627,75 euros. Esta carta consta aportada como doc. 5 del ramo de prueba de la parte demandada y se da aquí por reproducida. [Doc. mencionado] 6.-Las principales tareas del puesto de trabajo del demandante son las enumeradas en el apartado I.A) de la propia carta de despido reproducida en el número anterior, y en punto 5.5 del doc. 12 del ramo de prueba de la parte demandada, que se da aquí por reproducido. En una nota técnica elaborada por el Servicio de Prevención Mancomunado de la empresa demandada, fechada el 24-11-2022 pero firmada por el responsable de NAVANTIA el 16-11-2022 (el mismo día del reconocimiento médico del actor y antes del informe de aptitud), se concluyó que el trabajador no estaba capacitado para realizar tareas que representaban en torno al 80% de su jornada laboral; concretamente: Medición de atmósferas en el interior de los tanques de los buques en reparación o construcción. Trabajos en el interior de espacios confinados. Colocación, retirada, transporte y almacenamiento de los equipos de lucha contra incendios (extintores, mangueras...) Actuaciones de contra incendios a desarrollar en caso de necesidad, gestionando las primeras intervenciones a llevar a cabo, teniendo en cuenta que las mismas se pueden producir dentro de buques y/o espacios confinados, dichas actuaciones implican la manipulación de mangueras de agua sometidas a presión. Actuaciones en caso de emergencias (accidentes) y salvamento, gestionando las primeras intervenciones a llevar a cabo, incluida la evacuación de heridos que puede tener que realizar tanto en espacios confinados como en alturas. Acceso a las diferentes instalaciones de Navantia, incluyendo buques y talleres, que requieran la utilización de escaleras, escalas verticales, escalas de gato y andamios. Salidas a bahía para medición de atmósferas en espacios confinados previas a la entrada del buque en el astillero. [Docs. 5, 12 y 16 ramo de prueba de la demandada]”.

Y lo que indica el TSJ que debería de apuntar el informe de aptitud del servicio de prevención, en el FUNDAMENTO DE DERECHO TERCERO de la sentencia:

“(…) Y así el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales es un mero instrumento que se utilizó fraudulentamente por la empresa como cobertura para proceder al despido del actor cuando no existía causa alguna para ello, constituyendo su actuación un

fraude de ley proscrito por el art 6.4 del Código civil, por lo que considera que estamos ante un despido sin causa real,

(...) Pues bien lo cierto es que, la Sala considera que la empresa no ha aportado tal justificación. Y ello por cuanto que, si bien la causa invocada por la empresa en la carta de despido es la ineptitud sobrevenida del trabajador, y aun cuando pudiera parecer tal causa como real, lo cierto es que el informe de aptitud del trabajador elaborado por el Servicio de prevención de riesgos laborales, en adelante SPRL de la empresa, es un informe deficiente, pues el mismo no contiene ningún tipo de razonamiento de las razones por las que se concluye la ineptitud del trabajador para el desarrollo de su puesto de trabajo, por cuanto que no se recoge en el informe ni siquiera ningún tipo de patología que pudiera ser impeditiva para su trabajo, ni se relaciona patología alguna con las funciones de su puesto y las dificultades que la supuesta patología le ocasionan para las mismas; Por lo que parece que en realidad el informe del SPRL, se trata, de un mero instrumento que se utilizó por la empresa para dar cobertura al despido del actor por ineptitud sobrevenida, cuando no consta acreditada la causa real del despido”.

Consideramos esta sentencia relevante en cuanto a su análisis puesto que, a partir de la Ley 2/2025, de 29 de abril, que vino a modificar de forma sustancial la modalidad de extinción de la relación laboral por reconocimiento de Incapacidad Permanente, (en grado de Gran Incapacidad, Absoluta y Total), reformando el apartado correspondiente del art. 49 del Estatuto de los Trabajadores ET. La reforma que ha sido consecuencia directa de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, (TJUE), de 18 de enero de 2024, (asunto C-631/22), ha venido determinar que, antes de extinguir el contrato por declaración de incapacidad permanente total, la empresa está obligada a tratar de acometer ajustes razonables que posibiliten la continuidad laboral, alcanzando la extinción efectividad sólo si dichos ajustes no son posibles. El efecto de dicha Sentencia implicaba que aquellas empresas que extinguieran la relación laboral por reconocimiento de una incapacidad permanente podrían ser obligadas a asumir los efectos de un despido improcedente o nulo, si no acreditaban haber realizado ese esfuerzo de adaptación y este resultara infructuoso. Esta reforma a efectos prácticos, le da un papel determinante a la hora de fijar las medidas de ajuste, incluidas las formativas, informativas y de vigilancia de la salud que impliquen, con debida consulta con la representación laboral en materia de prevención, identificar los puestos que pudieren ser compatibles. De ello se deduce que recaerá en mayor medida en los servicios de prevención la concreción de las medidas de ajuste y su carácter factible, siendo

sus conclusiones determinantes para poder formalizar la imposibilidad de llevarlas a cabo y obtener con ello una extinción laboral eficaz, es por cuanto consideramos importante dicha sentencia. La sentencia establece los requisitos que ha de recoger el informe de aptitud o no-aptitud del trabajador y a pesar de que la sentencia realiza un reproche al informe elaborado por el servicio de prevención y lo califica expresamente como “DEFICIENTE” las consecuencias jurídico-laborales recaen en última instancia sobre el empresario.

Sentencia número 210/20 de once de mayo Audiencia Provincial Coruña, en dicha sentencia se recoge: “Que, en torno a las 6,00 horas del día 19 de mayo de 2016, iniciaba su jornada laboral, en el buque, Florida Boyager, un equipo de trabajadores de NERVIÓN integrado por don Sebastián, don Jose Daniel, don David (hijo de Sebastián) y don Juan Francisco. Que, en torno a las 7,00 horas del mismo día, el indicado equipo acometió la tarea de reparación de una grieta de soldadura detectada en la arista de un mamparo situado a babor de la nave y que formaba un vértice confinante con la sala de máquinas y los tanques denominados, en los planos del buque, como AFT HFO STORAGE TANK, DIESEL OIL STORAGE TANK y DIESEL OIL SERVICE TANK. Que, después de haber realizado diversas comprobaciones y mediciones, los trabajadores llegaron a la conclusión de que la realización de la reparación requería acceder al tanque “AFT HFO STORAGETANK”. Habiendo previsto que don Juan Francisco y don David permaneciesen en el exterior con un radioteléfono, hacia las 8,00 horas, se dispuso a acceder al aludido tanque igualmente provisto de un radioteléfono-don Sebastián al que habría de seguir don Jose Daniel Tras introducirse por la escotilla del tanque, don Sebastián se precipitó desde el primer tramo de escala instalado para posibilitar el descenso, cayendo al fondo del compartimento, falleciendo.-Que don Sebastián (nacido el día NUM000 de 1965) se hallaba vinculado a la entidad NERVIÓN mediante sucesivos contratos de trabajo, cuando menos, desde mayo del año 2013, ostentando las categorías profesionales de oficial de 1ª-armador/oficial de 1ª-calderero/jefe de equipo y habiendo sido designado recurso preventivo. Contaba con formación en prevención de riesgos laborales. ...Extraídas muestras de fluidos del cadáver de don Sebastián y verificadas pruebas de detección de previa ingesta alcohólica, arrojaron como resultado una concentración de alcohol etílico en sangre de 1,03 gramos por litro y de 1,53 gramos por litro en humor vítreo. Tales índices resultan indicativos de una ostensible alteración de la psicomotricidad del afectado. Que el tanque en que se produjo el accidente tiene paredes curvadas y está provisto de 6 tramos de escalas separados por descansos o plataformas-de, aproximadamente, un metro en su parte menos angosta. Tales escalas no cuentan con protección circundante, ni

los descansos con barandillas u otras protecciones frente a posibles caídas. En su parte baja, se hallan instalados tubos de calefacción. La cavidad cuenta con una profundidad de más de 10 metros. Previamente al acceso del trabajador fallecido a su interior, se hallaba revisado, desgasificado, con la escotilla abierta, con cierre perimetral y carteles indicativos de tales circunstancias. La medición realizada del aire en su interior verificada a las 5:00 horas del propio día del accidente-determinaba que su 76 atmósfera era respirable en adecuados parámetros. ...Las subsecciones relativas a medidas preventivas y EPI s fueron cubiertas por Donato (mayor de edad, a la sazón) en su condición de técnico de prevención de la entidad FRATERPREVENCIÓN que había sido contratada por NAVANTIA como servicio de prevención ajeno. Victorino (Técnico de Prevención de la empresa Nervion, ya fallecido) firmó el permiso en el apartado reservado a solicitante, Donato hizo lo propio en el reservado al estipulante de las medidas preventivas. ...Donato señaló las medidas preventivas que debían adoptarse sin haber visitado previamente los espacios en que los trabajos deberían efectuarse. Insiste esta parte apelante en el argumento ya mantenido en el plenario, de que el tanque en el que se produjo el accidente con el fatal desenlace de la muerte de Sebastián no era el lugar en el que se habían autorizado los trabajos. Lo que obvia la parte es que varias de las causas que provocaron el accidente implican a Donato. En el permiso de trabajos especiales Donato firmó en el espacio reservado para las medidas preventivas; sin embargo: como técnico de prevención no verificó con qué se correspondía la inscripción TK FUEL BR en la solicitud del permiso, para lo cual debía de comprobar los planos del buque; no comprobó la zona de trabajo antes de establecer las medidas preventivas adecuadas; no previó, como era su obligación profesional, que para la ejecución de los trabajos de reparación de la grieta los trabajadores tendrían que acceder al tanque en el que se produjo el accidente; y no dotó a los trabajadores de los equipos de protección necesarios. Expuesto lo anterior, la conclusión a la que llega el juzgador es la correcta y coherente con las pruebas practicadas, aun valorando la concurrente actuación imprudente de los restantes agentes que participaron en los trabajos en los que falleció Sebastián, la actuación de Donato se califica como imprudencia grave y sostiene su condena por los delitos de los artículos 142.1 y 317 del Código Penal. No se aprecia ni el error en la valoración de la prueba ni el error en la fundamentación jurídica que se alega por estos apelantes.

El 19 de mayo de 2016, a primeras horas, un equipo técnico trabajaba en un mamparo del buque *Florida Boyager*, reparando una grieta de soldadura. No se proporcionaron EPIs adecuados ni se garantizaron condiciones seguras de trabajo. El técnico de prevención ni

supervisó ni controló la zona, permitiendo que los trabajadores operasen sin las debidas cautelas. La Audiencia consideró que existió una infracción de normas de prevención, al actuar el técnico-acusado sin garantizar medidas de protección, como uso de EPIs, vigilancia y comprobación del entorno de trabajo. La Audiencia consideró que existió una infracción de normas de prevención, al actuar el técnico-acusado sin garantizar medidas de protección, como uso de EPIs, vigilancia y comprobación del entorno de trabajo. La conducta fue calificada como imprudencia grave, agravable, encuadrable en el artículo 317 del Código. Se resaltó que el técnico tenía obligaciones legales de supervisión activa y detección de riesgos, especialmente en un entorno confinado y con trabajos peligrosos. Al no ejercerlas, facilitó que los trabajadores se expusieran a un riesgo grave, derivado en un daño potencial o real. La sentencia citó doctrina –como la SAP La Rioja (enero 2003)– para rechazar que el supuesto “consentimiento” de los trabajadores pueda eximir al responsable preventivo. El artículo 14 LPRL impone que el empresario (y, por extensión, sus delegados y técnicos) proteja al trabajador incluso de su propia imprudencia. Se condenó al técnico de prevención por un delito de riesgo por imprudencia grave. La Audiencia consideró que incumplió sus funciones esenciales: dotar de EPIs, vigilar la zona, impedir el acceso sin medidas, y paralizar la actividad cuando lo exigía la normativa. Consideramos importante esta sentencia en tanto en cuanto:

1. Reafirma que el técnico de prevención, aun no siendo empresario, puede incurrir en responsabilidad penal directa si suspende o elude sus deberes mínimos.
2. Clarifica que el consentimiento del trabajador no exime cuando hay riesgo grave: el técnico debe proteger por encima de la autonomía individual.
3. Sienta doctrina sobre la imprudencia grave de actitudes de complacencia o falta de vigilancia activa en entornos peligrosos.

A continuación, recogemos los datos más recientes sobre las sentencias condenatorias motivadas por incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales, clasificadas según la figura responsable: empresario, técnico de prevención y trabajador. La fuente en la que nos hemos basado son los estudios de la fiscalía general del Estado desde el año 2022-2024.

Fuente	Sentencias	Empresario	Mandos	Téc. Prev.	Trabajador	Otros
FGE 2024 (2023)	235	177	114	6	21	1
FGE 2023 (2022)	254	189	121	8	17	3

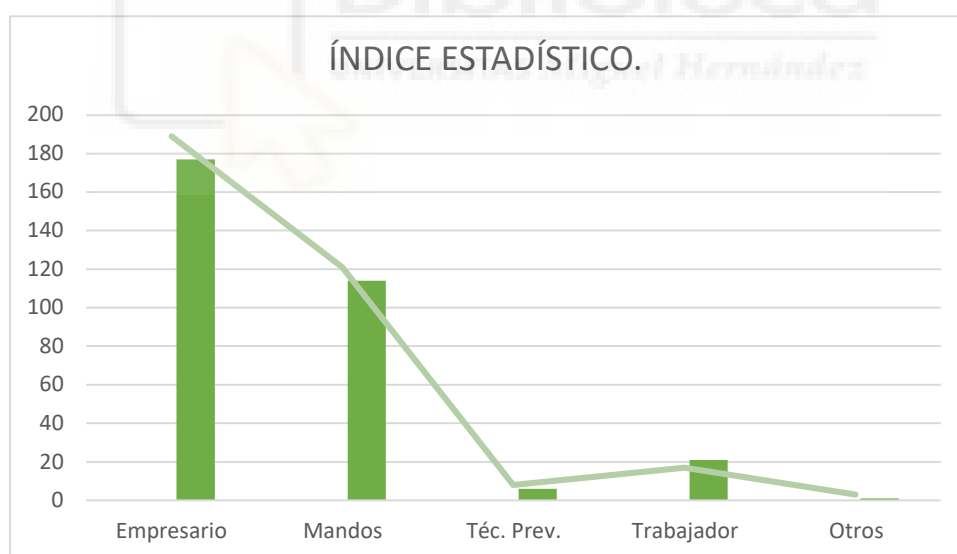


TABLA 5. Tabla e índice estadístico resoluciones judiciales clasificadas en función al sujeto responsable.

Los datos muestran que, más de dos tercios de las condenas recaen en el empresario o administrador, mientras que los técnicos de prevención representan alrededor del 3 % de los condenados.

La responsabilidad penal y civil se concentra en la esfera empresarial. La imputación a técnicos de prevención suele limitarse a supuestos de omisión grave de sus deberes de evaluación y vigilancia, mientras que la del trabajador se da casi exclusivamente por imprudencia grave.



7.- CONCLUSIONES.

Como hemos podido constatar en el presente trabajo, la responsabilidad en materia preventiva no se circunscribe al empresario, si bien es cierto que, el ordenamiento jurídico lo sitúa en centro de las obligaciones dicha materia, el empresario es el principal garante de la seguridad y salud de los trabajadores, si bien como decimos, no es el único, existen otros agentes intervinientes en materia preventiva que pueden incurrir en distinto tipo de responsabilidades.

La responsabilidad en materia preventiva no es objetiva, sino que requiere la existencia de culpa o negligencia y una relación de causalidad entre su actuación u omisión y el daño producido.

El técnico de prevención, pueden incurrir en responsabilidades tanto por acción como por omisión, siendo especialmente relevantes los supuestos de omisión del deber de información sobre riesgos detectados.

Una de las implicaciones profesionales más relevantes que se deriva del análisis jurisprudencial es la importancia de documentar adecuadamente todas las actuaciones preventivas. Los tribunales valoran especialmente la existencia de:

- Evaluaciones de riesgos detalladas y actualizadas.
- Propuestas de medidas preventivas por escrito Comunicaciones al empresario sobre deficiencias detectadas.
- Registros de formación e información a los trabajadores.
- Seguimiento documentado de la implementación de medidas.

Esta documentación constituye la principal prueba de diligencia profesional en caso de reclamación.

La jurisprudencia exige un alto nivel de diligencia profesional, que va más allá del mero cumplimiento formal de la normativa y abarca la aplicación de los conocimientos técnicos actualizados.

La responsabilidad del técnico está limitada a su ámbito de competencia y a los medios puestos a su disposición por el empresario.

En base a estas conclusiones, se pueden formular las siguientes recomendaciones para los técnicos de prevención:

- Mantener una actualización constante de conocimientos técnicos y normativos.
- Documentar exhaustivamente todas las actuaciones preventivas, especialmente las comunicaciones al empresario sobre riesgos detectados y medidas propuestas.
- Actuar con independencia técnica, priorizando siempre la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Delimitar claramente el alcance de sus funciones y responsabilidades mediante contratos o acuerdos escritos.
- Contratar un seguro de responsabilidad civil profesional adecuado a su nivel de responsabilidad y ámbito de actuación.
- Ante situaciones de riesgo grave e inminente, actuar con diligencia reforzada, dejando constancia documental de todas las actuaciones realizadas.
- La correcta comprensión y aplicación de estos criterios permitirá a los técnicos de prevención desarrollar su actividad profesional minimizando los riesgos legales asociados a sus responsabilidades.

**LA SEGURIDAD ES RESPONSABILIDAD DE TODOS,
JUNTOS LO HACEMOS MEJOR.**



8.- BIBLIOGRAFÍA UTILIZADA.

1. García González, G. (2019). Régimen jurídico de los técnicos de prevención de riesgos laborales: obligaciones, garantías y responsabilidades: (ed.). Dykinson. <https://elibro.net/es/lc/bibliotecaumh/titulos/129257>.
2. Navas-Parejo Alonso, m. Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral.
3. Circular 4/2011, de 2 de noviembre, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de Siniestralidad Laboral.
4. La responsabilidad de los empresarios y trabajadores en materia de prevención de riesgos profesionales. - Por José Agustín Rife y Fernández Ramos, Del Cuerpo Superior Jurídico de Letrados de la Administración de Justicia, Profesor de la U. Alicante y de FUNDESEM –CEU- UMH
5. Materiales del INSS.
6. Memorias de la fiscalía general del Estado (FGE) 2023-2024.
7. Estadística «Justicia dato a dato» (CGPJ, 2023).
8. Estudios doctrinales de ASNALA (2024) y del INSST-Universidad de Zaragoza (2023).
9. <https://www.serpresur.com/responsabilidad-legal-del-tecnico-de-prl/#:~:text=Responsabilidad%20legal%20del%20t%C3%A9cnico%20de%20PRL%20seg%C3%BAAn%20la%20legislaci%C3%B3n,final%20recae%20sobre%20el%20empresario>.

9.-JURISPRUDENCIA.

9.1- Tribunal Supremo.

- STS 1360/1998, Sala de lo Social, Sentencia de 12 de noviembre de 1998.
- STS 227/2005, Sala de lo Penal, Sentencia de 13 de marzo de 2006.
- STS 699/2015, Sala de lo Social, Sentencia de 18 de diciembre de 2015.
- STS 412/2020, Sala de lo Social, Sentencia de 30 de junio de 2020.
- STS 262/2014, Sala de lo Penal, Sentencia de 31 de marzo de 2014.
- STS 262/2014, Sala de lo Penal, Sentencia de 31 de marzo de 2014.
- STS, Sala Primera (Civil), Sentencia de 1 de julio de 1983.
- STS, Sala Primera (Civil), Sentencia de 27 de mayo de 1986.
- STS, Sala Primera (Civil), Sentencia de 8 de julio de 1988.

9.2- Tribunal Superior de Justicia (varias comunidades).

- STSJ Madrid, Sala de lo Social, Sentencia de 4 de enero de 1991.
- STSJ Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia de 12 de noviembre de 1991.
- STSJ Asturias, Sala de lo Social, Sentencia de 14 de noviembre de 1991.
- STSJ de Andalucía (Sevilla), Sala de lo Social, Sentencia de 9 de octubre de 1991.
- STSJ de Andalucía (Sevilla) 3573/2018, Sala de lo Social, Sentencia de 30 de noviembre de 2018.

- STSJ de Andalucía (Sevilla) 417/2018, Sala de lo Social, Sentencia de 25 de mayo de 2018.
- STSJ de Galicia 875/2021, Sala de lo Social, Sentencia de 15 de septiembre de 2021.
- STSJ de Cataluña 895/2019, Sala de lo Social, Sentencia de 21 de noviembre de 2019.
- STSJ de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia de 2 de noviembre de 2015 (Recurso n.º 508/2015).
- STSJ de Galicia 1491/2024, Sala de lo Social, Sentencia de 27 de marzo de 2024 (Recurso n.º 5837/2023)
- STSJ Burgos, Sala de lo Social, Sentencia de 17 de octubre de 1991.
- STSJ País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia de 11 de marzo de 1997.

9.3- Audiencias Provinciales.

- SAP Zaragoza nº 1021/2020, Sección 2ª, Sentencia de 11 de mayo de 2020.
- SAP Zaragoza 1021/2020, Sección 2.ª, Sentencia de 11 de mayo de 2020.
- SAP A Coruña 210/2020, Sección 1.ª, Sentencia de 11 de mayo de 2020.

10.- ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.

- Tabla número 1.-Cuadro explicativo sobre la responsabilidad administrativa del empresario.Pág. 11.
- Tabla número 2.- Cuadro explicativo sobre la responsabilidad penal del empresario.....Pág. 15.
- Tabla número 3.- Cuadro explicativo sobre los distintos modelos organizativos de la actividad preventiva.....Pág. 36.
- Tabla número 4.- Check list de las principales obligaciones preventivas.....Pág. 38.
- Tabla número 5.- Cuadro resumen tipos de responsabilidades.....Pág. 50.
- Tabla número 6.- Tabla e índice estadístico de resoluciones judiciales clasificadas en función al sujeto responsable.....Pág. 61.