

# TRABAJO FIN DE MÁSTER



*“La delegación de responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales. Estudio normativo y jurisprudencial.”*

**MÁSTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ**

**AUTOR: ELENA MARTÍNEZ TORREGROSA**

**DIRECTOR: JOSÉ AGUSTÍN RIFÉ Y FERNÁNDEZ-RAMOS**

En Murcia, a 12 de junio de 2019.



**INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER  
UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

D./D<sup>a</sup>. JOSE AGUSTIN RIFE Y FERNANDEZ-RAMOS, Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado 'LA DELEGACION DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE RIESGOS LABORALES. ESTUDIO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL,' y realizado por el estudiante ELENA MARTINEZ TORREGROSA

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: veintiuno de mayo de dos mil diecinueve

Fdo.: José Agustín Rife y Fernández-Ramos  
Tutor/a TFM

Con la finalidad de garantizar los derechos fundamentales a la protección de la vida, la integridad física y moral, consignados en el **artículo 15 de la Constitución Española** –teniendo especial trascendencia aunque no con el carácter de derecho fundamental, el derecho a la protección de la salud recogido en el **artículo 43** del mismo texto legal-; en las últimas décadas se ha producido un cierto desarrollo normativo y jurisprudencial de los derechos y deberes existentes en materia de prevención de riesgos laborales.

Estos derechos y deberes definidos legalmente, han tenido como principales destinatarios a los protagonistas de la relación laboral –esto es, trabajadores y empresarios-, si bien, como consecuencia de la evolución de las relaciones laborales, ha surgido la necesidad de adaptar –al menos jurisprudencialmente-, la normativa existente a la compleja realidad empresarial.

Esto es, la complejidad del entramado empresarial actual, ha llevado a la necesidad de crear mecanismos a través de los cuales, fuera posible acercar la responsabilidad por inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales, a la realidad existente en cada empresa.

La proliferación de grandes empresas con estructuras complejas, ha resultado un obstáculo para concretar tanto el régimen de responsabilidades de sus miembros, como para determinar aquéllas personas que han de velar por el cumplimiento de la prevención.

Como principio general, debemos indicar que en el ámbito legal de la prevención de riesgos laborales y de la seguridad y salud en el trabajo, el empresario no puede exonerarse de las responsabilidades establecidas legalmente; ni mediante pactos con terceras empresas –como son los Servicios de Prevención Ajenos-, ni mediante delegación dentro de la organización de la empresa –como ocurre con la designación del *Compliance Officer PRL*-; en la medida en que el empresario es el último obligado al cumplimiento de las disposiciones normativas vigentes en la materia.

Así pues, a lo largo del presente trabajo se efectúa un análisis normativo y jurisprudencial del régimen de responsabilidades en materia de prevención de riesgos; y muy especialmente, de los instrumentos existentes en la actualidad para que el empresario –entendido aquí como titular de la explotación económica concreta-, pueda delegar su responsabilidad en determinados interlocutores que se encuentran debidamente formados para ello, aunque tal delegación no opere –como veremos- de forma absoluta.

Son palabras clave en el presente estudio las que siguen:

- **Responsabilidad en materia preventiva:** conjunto de consecuencias jurídicas –que afectan a diferentes ámbitos del derecho: penal, civil, laboral y administrativo-, que pueden desplegarse en caso de incumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales.
- **Delegación de responsabilidad:** posibilidad empresarial de “descargar” sus obligaciones en materia preventiva, en otra persona que forme parte de su plantilla, y que posea la posición jerárquica y la formación suficiente para poder asumir esta responsabilidad.
- **Mapa de responsabilidad:** conjunto de medidas preventivas adoptadas en el seno de una empresa, con el fin de minimizar la responsabilidad del empresario final en materia preventiva, desplazándola hacia personas que cuentan con formación específica en la materia, y que han sido formalmente designadas para ello.
- **Compliance Officer PRL:** persona en la que –siempre que cumpla una serie de requisitos definidos jurisprudencialmente-, el empresario puede confiar la supervisión y seguimiento del cumplimiento de la normativa preventiva; y a su vez, delegar en ella la posible responsabilidad en que –en caso de incumplimiento-, pueda incurrir.
- **Whistleblowing:** mecanismo diseñado para que los trabajadores, a través de un buzón interno de sugerencias, puedan denunciar los incumplimientos que detecten en materia preventiva de forma anónima, evitando la posibilidad de sufrir represalias por parte de sus superiores jerárquicos.

También es conocido como “canal interno de denuncias”.

## ÍNDICE

1. Justificación. Página 6.
2. Introducción. Página 8.
3. Objetivos. Página 9.
4. Cuerpo del proyecto aplicado. Página 10.
5. Marco teórico. Página 12.
  - 5.1. Marco normativo aplicable: normativa nacional e internacional en materia preventiva de delegación de responsabilidad. Página 12.
  - 5.2. El mapa de responsabilidad en la Empresa. Página 19.
    - 5.2.1. Concepto de mapa de responsabilidad. Página 19.
    - 5.2.2. Delegación de responsabilidad en materia preventiva. Página 20.
    - 5.2.3. Definición de accidente de trabajo y enfermedad profesional. Página 21.
    - 5.2.4. Los sujetos responsables. Página 23.
  - 5.3. Los ámbitos de responsabilidad en materia preventiva. Página 26.
    - 5.3.1. Responsabilidad administrativa. Página 26.
    - 5.3.2. Responsabilidad civil. Página 27.
    - 5.3.3. Responsabilidad en materia de seguridad social. Página 30.
    - 5.3.4. Responsabilidad penal de administradores, gerentes y otros responsables de la empresa. Página 31.
  - 5.4. La delegación como circunstancia atenuante de la responsabilidad del empresario. Página 33.
    - 5.4.1. La designación del *Compliance* en la empresa en materia de prevención de riesgos laborales. Otras medidas: canales de denuncia interna: *whistleblowing*. Página 36.
    - 5.4.2. La inhibición de la eficacia del principio de delegación de responsabilidad. Página 39.
6. Conclusiones. Página 42.
7. Referencias bibliográficas. Página 45.
8. Bibliografía. Página 47.

# 1. JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo tiene por objeto efectuar un profundo análisis normativo y jurisprudencial sobre la posible delegación de la responsabilidad del empresario en materia preventiva.

Tal y como se abundará con posterioridad, la responsabilidad del empresario en materia de prevención de riesgos laborales, es fruto de una evolución histórica ciertamente reciente.

Si bien el marco normativo viene dado por la **Constitución Española de 1978** –que reconoce el derecho a la protección de la salud y a la seguridad e higiene en el trabajo-; el desarrollo exhaustivo de la materia no se produjo hasta la entrada en vigor de la **Ley 31/1997, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales** (en adelante, LPRL).

Si partimos del concepto de empresario en un sentido amplio, -es decir, concibiéndolo como aquella persona física o jurídica que percibe la prestación de servicios por parte del trabajador-; el mismo resulta el principal responsable del cumplimiento de la normativa preventiva en la empresa, con la finalidad de garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores que se encuentran a su cargo.

Esta responsabilidad puede ser de muy distinta índole, abarcando desde la responsabilidad administrativa -que suele traducirse en la imposición de una multa de mayor o menor cuantía-, la responsabilidad civil, esto es, la obligación de resarcir los daños y perjuicios causados al trabajador por el incumplimiento de la normativa de prevención; pudiendo llegar en aquellos casos más graves, a la responsabilidad penal personal de los administradores y responsables.

No obstante lo anterior, incluso el propio trabajador –pese al ser el principal destinatario de las consecuencias indeseadas que pueden derivarse de la inobservancia de la normativa de prevención-, puede ser sancionado desde un punto de vista laboral, por el incumplimiento de las obligaciones que le impone la LPRL.

En este punto, será el Convenio Colectivo aplicable a las relaciones laborales entre empresa y trabajador, el que recoja la tipificación de la falta, así como la sanción que lleva aparejada para el caso de incumplimiento de la normativa preventiva en la empresa.

Aunque tanto a nivel administrativo como penal los incumplimientos en materia de prevención se consideran “*tipos de riesgo*” (es decir, resultan sancionables incluso aunque no se traduzcan en un resultado dañoso concreto para ningún trabajador), lo habitual es que esta imputación de responsabilidad se produzca a raíz de un accidente de trabajo, con resultado de lesión o muerte de los trabajadores.

Y esto es así, porque normalmente, materializado un accidente, se ponen en marcha los mecanismos de investigación de las causas, ya sea a través de la Inspección de Trabajo, mediante denuncia en el orden jurisdiccional penal o incluso mediante investigación de oficio por parte del Juez de Instrucción correspondiente.

En definitiva, la complejidad de la materia preventiva, o mejor dicho, la complejidad del régimen de determinación de responsabilidades en materia preventiva, no ha sido siempre fácil de conjugar con la realidad de cada empresa concreta.

Esto es, la complejidad de los sistemas empresariales actuales, unida a la evolución normativa y jurisprudencial de la materia preventiva, ha llevado aparejada necesariamente, la creación de instituciones y mecanismos –como por ejemplo, el *Compliance Officer*- a través de los cuales el empresario puede delegar su responsabilidad en determinadas personas de su plantilla –con sujeción obviamente, al cumplimiento de una serie de requisitos definidos jurisprudencialmente-.

No obstante, como se abundará con posterioridad, el mero acto de delegación de responsabilidades en materia de prevención, no exonera al empresario principal de sus obligaciones de forma absoluta.

Por tanto, a lo largo del presente estudio se analizarán los supuestos en los que se despliega el régimen de responsabilidades, los mecanismos con los que el empresario cuenta para “desplazar” o “repartir” su responsabilidad a otros interlocutores; así como su origen y justificación normativa y jurisprudencial.

## 2. INTRODUCCIÓN

Como se ha anticipado anteriormente, la LPRL impone recíprocamente, al empresario y al trabajador, una serie de obligaciones que tienen por objeto garantizar la seguridad y la salud en el trabajo, atendiendo a las especiales características de éste, así como a los riesgos que resultan inherentes a su ejercicio.

Como señala la doctrina, la obligación del empresario es de medios y no de resultado, por lo que en principio, el trabajador cumpliría con su obligación genérica de velar por la salud y seguridad de sus trabajadores, mediante el cumplimiento de todas las obligaciones específicas que la ley le impone.

Sin embargo, en el caso concreto en el que un evento dañoso tuviera lugar –accidente de trabajo o enfermedad profesional-, a la hora de perfilar el régimen de responsabilidades, desde un punto jurisprudencial observamos cómo –a través de los pronunciamientos jurisprudenciales vertidos en los últimos años-, se efectúa una delimitación de las responsabilidades, atendiendo a la línea jerárquica de la empresa.

En este sentido, la **Circular 4/2011 de la Fiscalía General del Estado**<sup>1</sup> estableció, en relación con el delito contra la seguridad de los trabajadores –**artículo 316 del Código Penal**-, la posibilidad de que el empresario delegara su responsabilidad en materia preventiva, en los siguientes términos:

*“La condición de sujeto legalmente obligado a facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, recaerá en el empresario y en quién éste delegue”.*

Por tanto, surge la necesidad de llevar a cabo en el seno de cada empresa, una delegación clara de funciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales, de forma que permita ubicar rápidamente las responsabilidades, minimizando la posibilidad de transmisibilidad –ya que, como veremos, es posible la transmisión de la responsabilidad en sentido vertical-.

---

<sup>1</sup> FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO, Circular 4/2011 Sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral.



## 3. OBJETIVOS

### 3.1 OBJETIVO GENERAL:

Determinar, a través de la normativa vigente y la última jurisprudencia de nuestros Tribunales, cómo queda configurado el alcance del régimen de responsabilidades por incumplimiento de la normativa en materia preventiva; y muy especialmente, en qué supuestos y con qué condiciones, se puede efectuar una delegación de responsabilidad por parte del empresario.

### 3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Analizar los pronunciamientos jurisprudenciales en los que se haya declarado la responsabilidad empresarial por incumplimiento –o cumplimiento irregular-, de la normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales, así como determinar los agentes que resultan responsables en cada caso concreto.
- Estudiar y delimitar el régimen de responsabilidades en que puede incurrir el empresario en caso de incumplir las obligaciones en materia preventiva que le impone la ley.
- Analizar las medidas existentes en nuestro ordenamiento jurídico que permitan eliminar, o al menos minorar, la responsabilidad de Administradores, Gerentes y otros directivos en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- Definir las pautas para que el diseño de la delegación de responsabilidad en el ámbito de la empresa sea eficaz, evitando la posibilidad de que ésta sea asumida directamente por los órganos directivos.
- Estudiar aquellos precedentes en que –al no configurarse adecuadamente esta delegación de responsabilidad-, se haya producido la inhibición del principio de delegación.

## 4. CUERPO DEL PROYECTO APLICADO

A través del estudio *“La delegación de responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales. Estudio normativo y jurisprudencial”*, se pretende realizar un profundo análisis normativo y jurisprudencial del principio de delegación de responsabilidad en materia preventiva.

Con el fin de construir el marco teórico del presente trabajo, se han realizado frecuentes búsquedas bibliográficas, siendo la última actualización la del pasado día 7 de junio de 2019.

Para la búsqueda del marco teórico, se han consultado frecuentemente bases de datos, tales como QMEMENTO, Noticias Jurídicas y vLex, utilizando descriptores como: *“delegación de responsabilidad”*, *“prevención de riesgos laborales”* o *“responsabilidad empresarial en materia preventiva”*.

Igualmente, puesto que el estudio jurisprudencial es la base angular del presente trabajo, se han consultado buscadores de jurisprudencia, como La Ley Digital, Aranzadi Insignis o la base de datos del poder judicial: CENDOJ.

Por tanto, en el presente trabajo, se han tenido en cuenta todos aquellos artículos doctrinales y pronunciamientos jurisprudenciales localizados, que efectúan un análisis sobre el tema que constituye su objeto.

Por último, a nivel legislativo, se han consultado las siguientes fuentes legales –en su versión consolidada del BOE cuando ha sido posible, en tanto que recoge las reformas más recientes-; al igual que una serie de circulares y criterios técnicos que se pasan a exponer:

- Circular 4/2011, de 2 de noviembre, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral.
- Circular 1/2016, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por la Ley Orgánica 1/2015.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- NTP 565: Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas.

- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, TRLGSS)



## 5. MARCO TEÓRICO

### 5.1 MARCO NORMATIVO APLICABLE: NORMATIVA NACIONAL E INTERNACIONAL EN MATERIA PREVENTIVA Y DE DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Como se ha expuesto anteriormente, el marco normativo del cual deriva el resto de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, lo encontramos en la **Constitución Española de 1978**, la cual establece en su **artículo 15** –con el carácter de derechos fundamentales, y por tanto, objeto de una especial protección–, los derechos a la vida, a la integridad física y moral, en los siguientes términos:

*“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”.*

Por su parte, ya no con el carácter de derecho fundamental, sino de “principio rector de la política social y económica”, el **artículo 43 de la Constitución Española**, reconoce el derecho a la protección de la salud:

*“1. Se reconoce el derecho a la protección de la salud.*

*2. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto.*

*3. Los poderes públicos fomentarán la educación sanitaria, la educación física y el deporte. Asimismo, facilitarán la adecuada utilización del ocio”.*

Adicionalmente, nuestro texto constitucional acoge como otro de los principios rectores de la política social y económica, el deber de los poderes públicos de fomentar políticas que velen por la seguridad e higiene en el trabajo (**artículo 40.2 CE**):

*“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.*

Como desarrollo normativo de tales previsiones, artículo **19.1 del Estatuto de los Trabajadores**, recoge como derecho inherente a la persona del trabajador la protección eficaz en materia de seguridad e higiene:

*“El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.*

Igualmente, el mismo precepto a continuación, establece el deber de los trabajadores de observar las medidas adecuadas en materia de prevención de riesgos laborales:

*“El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo”.*

Así, como pilar básico de las obligaciones en materia preventiva, encontramos la LPRL.

El espíritu de la ley responde a la necesidad de *“promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”*, tal y como reza su propio **artículo 1**, que se dedica a establecer el objeto pretendido con la promulgación de la Ley.

Por tanto, la LPRL tiene por objeto regular la protección del trabajador frente a los riesgos laborales, exigiendo a lo largo de su articulado, una actuación activa del empresario que abarca un amplio espectro de deberes y obligaciones en materia preventiva.

En síntesis, esta ley promueve la obligación del empresario de establecer las medidas de seguridad que resulten oportunas para una eficaz protección de la vida, salud o integridad física de los trabajadores, que integren su plantilla.

La prevención de riesgos laborales lleva implícita -en su génesis- la evitación de los daños para la salud de los trabajadores.

Por su parte, el **art. 14 de la LPRL** contempla el deber del empresario en la protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales, en todos los aspectos relacionados con el trabajo, debiendo adoptar cuantas medidas sean necesarias para la protección de la salud y seguridad de aquéllos.

De esta forma, se sitúa al empresario como principal garante de la seguridad de los empleados a su cargo, al ser éste el titular del poder de dirección y organización de la empresa.

A continuación, el **artículo 15 de la LRPL** contiene los principios generales de la acción preventiva, según los cuales el empresario debe aplicar las medidas que integran el deber

general de prevención previsto en el artículo antes citado, partiendo de 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”.*

Con la finalidad de desarrollar lo dispuesto en el apartado g) anterior, surge la necesidad de crear en la empresa la figura del *Compliance PRL*, -persona que ocupará el papel de garante en materia preventiva- y responsable último de asegurar el cumplimiento de la normativa de prevención en la empresa.

Los “programas de cumplimiento” o “*compliance programmes*”, se encuentran orientados a la prevención y detección precoz de los incumplimientos normativos –que a todos los niveles- pueden ocasionarse en el seno de la empresa<sup>2</sup>.

En España, la necesidad de incorporar a nuestra normativa este tipo de programas, surgió con la entrada en vigor de la reforma del **Código Penal** operada en el año 2010, ya que se convirtió a las personas jurídicas en sujeto activo de delitos, al margen de las responsabilidades en que las personas físicas integrantes pudieran incurrir.

---

<sup>2</sup> MERCADER UGUINA, J.R. “*El régimen laboral del Compliance Officer: un camino por andar*”. La Ley Digital 437/2018.

Cinco años más tarde, con la entrada en vigor de la nueva reforma del **Código Penal**, se introdujo en el mismo un **artículo 31 bis**<sup>3</sup>, lo que permitió la exención de las personas jurídicas en base a la concurrencia de los siguientes presupuestos:

- Que el órgano de administración hubiera adoptado y ejecutado, antes de la comisión del delito, un programa de *Compliance* que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos o para reducir el riesgo de su comisión.
- Que la supervisión del modelo de prevención implantado hubiera sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes de iniciativa y de control.
- Que los autores individuales de la infracción hubieran cometido el delito eludiendo fraudulentamente el programa de prevención.
- Que o se hubiera producido una omisión o un ejercicio insuficiente de las funciones de supervisión por parte del órgano encargado del cumplimiento.

Por lo tanto, al igual que ocurre en los restantes ámbitos empresariales, en la actualidad existe una necesidad creciente de estructurar en el seno de las empresas un sistema de *Compliance PRL*, a través de los siguientes pasos fundamentales.

- a) En primer lugar, se debe realizar un análisis e identificación de los riesgos laborales existentes en la empresa concreta.
- b) A continuación se realiza una clasificación de los riesgos detectados por niveles de probabilidad y de impacto, lo que deberá tener su reflejo en el documento de Planificación Preventiva de la Empresa.
- c) En función de esta clasificación se dotarán los recursos adecuados, tanto materiales como humanos, para combatir con mayor intensidad aquellos riesgos que hayan sido clasificados de mayor gravedad.
- d) Una vez se clasifican los riesgos se procede a elaborar y ejecutar una Política General de *Compliance* orientada a eliminar o minimizar las consecuencias de los riesgos detectados mediante medidas de delegación efectiva; así como el diseño e implementación de mecanismos de control o verificación del cumplimiento y eficacia de dichas normas internas, como por ejemplo un canal de sugerencias interno (*whistleblowing*) o el establecimiento de reuniones periódicas entre la Empresa (a través de su *Compliance Officer PRL*), Comité de Seguridad y Salud, Delegados de

---

<sup>3</sup> Reforma operada por la Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo.

Prevención, mandos intermedios, técnicos de PRL y cualquier otra persona con capacidades y toma de decisión en materia preventiva.

- e) Finalmente se procederá a una evaluación, seguimiento y monitorización continua del Mapa de Responsabilidad, procediendo a reaccionar y corregir los posibles incumplimientos detectados o deficiencias en la eficacia del propio sistema de gestión.

De conformidad con la **NTP 565: “Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones preventivas”** del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo –año 2000-, el Servicio de Prevención Propio, constituye una unidad organizativa específica y sus integrantes deben dedicarse de forma exclusiva en la empresa a la prevención de riesgos laborales, al menos los técnicos de formación superior de las dos especialidades preventivas exigidas.

Igualmente, tal criterio técnico establece que: *“En función del tamaño de la empresa, del tipo de riesgos y de su organización, los técnicos de formación superior deberían disponer de colaboradores con funciones del nivel básico e intermedio que integrarán el Servicio de Prevención. La composición del equipo debiera estar en función de las necesidades y de la planificación preventiva”*.

Por su parte, el **artículo 15 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención**, contiene la regulación de la organización y los medios necesarios para que los servicios de prevención propios, puedan desarrollar su actividad:

*“1. El servicio de prevención propio constituirá una unidad organizativa específica y sus integrantes dedicarán de forma exclusiva su actividad en la empresa a la finalidad del mismo.*

*2. Los servicios de prevención propios deberán contar con las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios para la realización de las actividades preventivas que vayan a desarrollar en la empresa.*

*(...)*

*3. Cuando el ámbito de actuación del servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo, deberá tenerse en cuenta la situación de los diversos centros en relación con la ubicación del servicio, a fin de asegurar la adecuación de los medios de dicho servicio a los riesgos existentes”*.



Por tanto, de la legislación aplicable se desprende la obligación empresarial de procurar que el Servicio de Prevención Propio cuente con los medios humanos y materiales necesarios, máxime cuando el servicio de prevención se extienda a más de un centro de trabajo.

Igualmente, el **artículo 316 Código Penal** también se refiere a “medios necesarios” cuando tipifica el delito contra la salud y seguridad laboral:

*“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”.*

En relación con lo anterior, son múltiples los pronunciamientos jurisprudenciales en los que se condena al empresario por no haber puesto a disposición de sus trabajadores, los medios preventivos necesarios –humanos y materiales- para el desempeño de su trabajo en condiciones de seguridad. A título de ejemplo:

- **Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid, de 31 de marzo de 2016, (Rec. 861/2015):**

*“Asimismo, como ponía de relieve esta Sala en su Sentencia de 28/12/2015, el delito previsto en el artículo 316 del Código Penal (EDL 1995/16398) requiere a los legalmente obligados a facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. Contiene por tanto una conducta omisiva y exige un comportamiento de peligro concreto y grave para la vida, salud o integridad física de los trabajadores que ha de estar conectado jurídicamente con esa conducta omisiva, de modo que el peligro grave se habría evitado o podido evitar en el supuesto de que el sujeto activo hubiera facilitado los medios necesarios para garantizar la seguridad e higiene de los trabajadores; como tipo penal en blanco se integra con la normativa de la prevención de riesgos laborales, siempre en relación con la infracción de los más graves preceptos cuya omisión es capaz de generar el más grave peligro. Los elementos característicos del tipo penal descrito en el art. 316 del C.P son los siguientes:*

*Se trata de un tipo penal con varios elementos normativos que obligan, para la integración del mismo, a tener en cuenta lo dispuesto fuera de la propia norma penal.*

*2. El sujeto activo tiene que ser la persona legalmente obligada a facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las adecuadas medidas de seguridad e higiene.*

3. La conducta punible consiste, desde el punto de vista objetivo, en infringir las normas de prevención de riesgos laborales. No facilitar los medios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. Se trata de una conducta fundamentalmente omisiva, si bien lo relevante es la infracción de un deber.

4. Para la integración del tipo es menester que, con aquella infracción y omisión, se ponga en peligro grave la vida, salud o integridad física de los trabajadores, sin que sea necesario que el peligro se concrete en una lesión efectiva puesto que el delito en cuestión es un delito de riesgo.

5. Finalmente, en relación con el elemento subjetivo del art. 316, el dolo consiste aquí en la conciencia de la infracción de la norma de seguridad y de la situación de peligro grave que de aquélla deriva para la vida, salud o la integridad física de los trabajadores y en la decisión del sujeto de no evitar ese peligro, manifestada, a su vez, en la no aplicación de la medida de seguridad que exigida por la norma, neutralizaría el mismo”.

- **Sentencia de la Audiencia Provincial de Lleida, de 17 de marzo de 2016, (Rec. 249/2015):**

“La subsunción de la conducta en el delito de peligro comportará, de probarse la existencia de la relación del riesgo en el resultado, la imputación de la muerte o lesión a título imprudente, siendo uno de los elementos vertebrales del tipo objetivo de la infracción imprudente la imputación objetiva del resultado. Su presencia requiere una relación de materialización funcional entre el riesgo relevante creado mediante la infracción de la norma de cuidado y el concreto resultado producido. La presencia de un riesgo jurídicamente desaprobado, la realización funcional del riesgo en el concreto resultado producido y la ubicación del resultado en la esfera de protección asignada a la norma penal infringida, constituyen las premisas sobre las que se edifica el juicio de pertenencia jurídica del hecho dañoso a la esfera de actuación de la persona acusada.

En la sentencia se recogen todas esas testificales, y se llega a la conclusión de que, aun cuando el Sr. Jacinto hubiera usado la máquina, ello no exime a la empresa de formarlos en los términos exigidos legalmente, máxime cuando, tal y como señaló el perito Don. Hilario, el uso de tales máquinas se considera una actividad de riesgo, lo cual no resulta incompatible con las manifestaciones vertidas en el plenario por los testigos en el sentido de que cualquier persona pueda arrendar ese tipo de

*maquinaria, pues, como bien señala la magistrada de instancia y también el Ministerio Público, así como un particular es libre de asumir los riesgos derivados del uso de una PEMP, en el caso que nos ocupa nos encontramos ante una relación contractual laboral en la que es el empresario quien asume la obligación de velar por la seguridad de los trabajadores, facilitándoles todos los medios de formación y prevención en cumplimiento de ese deber de protección en los términos establecidos en el art. 14 de la LPRL (EDL 1995/16211), debiendo desarrollar una acción permanente de seguimiento en dicho sentido.”*

Por tanto, los sistemas de gestión de *Compliance PRL*, proponen la integración de todas las normas preventivas bajo el amparo de una norma básica, como puede ser el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, todo ello a través del establecimiento de un Mapa de Responsabilidad en materia preventiva en el que se establezca una delegación eficaz de funciones, obligaciones y responsabilidades a los distintos miembros de la organización con capacidad y formación suficiente.

## 5.2 EL MAPA DE RESPONSABILIDAD EN LA EMPRESA

### 1) CONCEPTO DE MAPA DE RESPONSABILIDAD

El empresario –entendido en un sentido amplio, como persona que recibe la prestación de servicios por parte de los trabajadores-, resulta el máximo responsable de los incumplimientos que puedan materializarse en materia preventiva en el seno de su empresa.

Como en la práctica –pensando fundamentalmente en empresas de especial envergadura-, el Gerente o Administrador que puede resultar responsable, se encuentra muy alejado del día a día empresarial; surge la necesidad de atenuar su responsabilidad preventiva en detrimento de aquellas personas que pueden fácilmente constatar la realidad existente en la empresa, y que cuentan con una formación adecuada para ello.

Por este motivo, se revela la necesidad de efectuar una correcta delegación de la responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales, lo que se consigue a través de la creación de la figura del *Compliance Officer PRL* y mediante el diseño de un Mapa de Responsabilidad.

El Mapa de Responsabilidad en la empresa, tiene por objeto diseñar e implementar en la misma un conjunto de medidas que permitan delegar, de manera plena y efectiva, las funciones de diseño, implementación y supervisión de la Prevención de Riesgos Laborales en la empresa en una persona específica.

Se crea así la figura de máximo responsable en materia de prevención de riesgos laborales (*Compliance PRL*) como mecanismo para delimitar la responsabilidad interna en caso de accidente de trabajo.

El Mapa de Responsabilidad, es por tanto, como un instrumento de desarrollo útil del plan de prevención para una mayor integración de la política preventiva de la Empresa en todos los niveles de la misma.

## 2) DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA PREVENTIVA

El *Compliance Officer*, (cuya creación cobra sentido en empresas de una envergadura determinada), deberá ser un órgano creado específicamente por la persona jurídica y designado por su órgano de administración para asumir las más altas funciones en materia preventiva.

En la práctica, dichas funciones se atribuyen a personal de la empresa que cuenta con una formación específica en la materia (por ejemplo, responsables del servicio de prevención en la empresa, técnicos de riesgos laborales...)

La clave residirá, por tanto, en su capacidad de asegurar un óptimo cumplimiento y vigilancia por parte de las empresas no sólo de la normativa laboral nacional o comunitaria que sea de aplicación, sino también y especialmente el cumplimiento de las normas y estándares internacionales existentes en el ámbito laboral y de la protección social de los trabajadores a nivel global.

El desempeño de las tareas del *Compliance Officer*, han de venir presididas por el principio de autonomía funcional –ya que el propio Código Penal impone que el “*órgano de cumplimiento*” tenga “*poderes autónomos de iniciativa y control*”

No obstante lo anterior, al ser el *Compliance Officer* un trabajador –normalmente con relación laboral común-, surgen una serie de problemas derivados de la existencia de una relación por cuenta ajena, que implica en todo caso, sometimiento a las órdenes e instrucciones de su empresario<sup>4</sup>.

De dicha circunstancia se hizo eco la **Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado**, al declarar taxativamente:

*“No puede dejar de mencionarse que, sin perjuicio de las funciones propias del oficial de cumplimiento, siempre corresponderá al órgano de administración establecer la*

---

<sup>4</sup> MERCADER UGUINA, J.R. “El régimen laboral del Compliance Officer: un camino por andar”. La Ley Digital 437/2018.

*política de control y gestión de riesgos de la sociedad y su supervisión, que en las sociedades cotizadas tiene la condición de facultad indelegable [art. 529 ter b) LSC].*

*Precisamente por ello, pese a que se pretende que el oficial de cumplimiento sea lo más independiente posible, al ser un órgano de la persona jurídica designado por el órgano de administración, al que asimismo debe vigilar, difícilmente gozará de plena autonomía en su función. Para conseguir los máximos niveles de autonomía, los modelos deben prever los mecanismos para la adecuada gestión de cualquier conflicto de interés que pudiera ocasionar el desarrollo de las funciones del oficial de cumplimiento, garantizando que haya una separación operacional entre el órgano de administración y los integrantes del órgano de control que preferentemente no deben ser administradores, o no en su totalidad”.*

Por tanto, desde un punto de vista eminentemente práctico, la actuación del *Compliance Officer*, se desarrollará siguiendo las órdenes y directrices del órgano de administración o de la gerencia.

### 3) DEFINICIÓN DE ACCIDENTE DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

El concepto legal de accidente de trabajo se define en el **artículo 156 TRLGSS**:

*“Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.”*

Por tanto, tienen la consideración de accidentes de trabajo<sup>5</sup>:

- a) Los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo.
- b) Los que sufra el trabajador con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, así como los ocurridos al ir o al volver del lugar en que se ejerciten las funciones propias de dichos cargos.
- c) Los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

---

<sup>5</sup> Accidentes de trabajo. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Año 2003.

- d) Los acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.
- e) Las enfermedades, -que aun no teniendo el carácter de enfermedades profesionales- contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo.
- f) Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
- g) Las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

En todo caso, existe una presunción general de existencia de accidente de trabajo, en relación con todas las lesiones y enfermedades que el trabajador contraiga como consecuencia de la ejecución de su trabajo por cuenta ajena.

Desde un punto de vista preventivo, el accidente de trabajo se presenta como un suceso anormal, no querido ni deseado, que se presenta de forma brusca e inesperada, normalmente es evitable, interrumpe la continuidad del trabajo y puede causar lesiones a las personas<sup>6</sup>.

Resulta conveniente hacer mención de este término, en la medida en la que, los tipos sancionadores administrativos y penales en materia de prevención se configuran como “*tipos de riesgo*”. Esto es, el simple incumplimiento de las obligaciones de prevención que dé lugar a una situación de peligro (a un “*incidente*”) puede acarrear responsabilidad del empresario, aun cuando de manera efectiva no se haya materializado un daño para los trabajadores.

Igualmente, debemos señalar que la salud de los trabajadores puede verse alterada no como consecuencia de un accidente de trabajo, sino también debido a la aparición de **enfermedades profesionales**.

El **artículo 157 TRLGSS** las define de la siguiente forma:

---

<sup>6</sup> CAÑADA, J., DÍAZ OLIVARES I., MEDINA CHAMORRI, PUEBLS HERNÁNDEZ, M.A., SIMÓN MATA J., SORIANO SERRANO, M. “Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas”, *Manual para el profesor de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*, Ed. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, Madrid, 2009 (www.insht.es).

*“Aquella enfermedad contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta Ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional.”*

Por tanto, la propia Ley hace referencia al desarrollo reglamentario de enfermedad profesional, el cual se articula a través del **Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.**

#### 4) LOS SUJETOS RESPONSABLES.

En caso de producción de un accidente de trabajo como consecuencia de un incumplimiento en materia preventiva, -tanto la normativa penal como la LPRL y normas preventivas de desarrollo-, introducen una serie de sujetos responsables.

De todos ellos, el principal responsable es –tal y como se ha adelantado anteriormente- el empresario.

El empresario está obligado a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, tal y como establece el **art. 14.2 de la LPRL**, lo que de una forma nítida le sitúa como garante de la seguridad de los trabajadores, sin que encontremos en la legislación de prevención precepto alguno que tan claramente asigne una obligación semejante a cualquier otro sujeto.

En este sentido, el **artículo 14.2** de la mencionada Ley, establece:

*“2. 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”.*

Por tanto, el empresario –ya sea persona física o jurídica-, se convierte automáticamente en el responsable principal en materia de prevención en la empresa.

Esta configuración del empresario como principal garante de la seguridad de los trabajadores no se limita sólo al ámbito estrictamente administrativo, sino que trasciende al ámbito penal, ya que los tipos delictivos se remiten directamente a la normativa de prevención de riesgos laborales.

En concreto, el **artículo 316 Código Penal** tipifica el delito contra la seguridad y salud laboral, y en concreto establece:

*“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”*

De conformidad con lo anterior, vemos como la jurisdicción penal, lejos de definir la figura del responsable por la comisión del hecho delictivo, se remite a la norma legal específica en materia de prevención.

Como se ha adelantado anteriormente, esta norma es el **artículo 14 de la LPRL**, que establece que es el empresario quien se constituye como garante de la seguridad de los trabajadores.

De esta forma, el empresario podría resultar penalmente responsable en caso de accidente de trabajo, o incluso en caso de que sus trabajadores se hubieran encontrado en una situación de riesgo, que pudiera constituir un quebrantamiento de la normativa preventiva.

Tal y como se razona en la **Circular de la Fiscalía 4/2011**, ello es debido a que corresponde al propio empresario el poder de dirección de la actividad laboral y empresarial, y además es el natural destinatario del beneficio que genera la actividad laboral de los trabajadores, por lo que resulta lógico que, quien está situado en tan preponderante posición y disfruta de las ventajas que la misma le proporciona, soporte la carga de que dicha actividad laboral, en cuanto sea posible, se realice eliminando o reduciendo los riesgos laborales al mínimo técnicamente aceptable, de manera que se eviten los posibles quebrantos o riesgos para la vida y salud de los trabajadores en que el incumplimiento de la normativa preventivo-laboral podría desembocar.



En el ámbito administrativo, civil, laboral y de Seguridad Social, la responsabilidad recaerá sobre la persona jurídica (la empresa empleadora).

En el ámbito penal, sin embargo, la responsabilidad específica se dirigirá tanto frente a la Empresa como frente a los concretos Administradores, Gerentes, Directores Generales, etcétera... es decir, aquellos con el máximo poder de decisión en la organización empresarial, y que podían haber adoptado las medidas necesarias para evitar el accidente o el riesgo de accidente. Y ello de conformidad con lo establecido en el **artículo 318 CP**, el cual señala:

*“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”.*

Por último, debe destacarse que la existencia de otras figuras en la Empresa (tales como el Técnico de Prevención o los Recursos Preventivos), o fuera de la misma (tales como los Servicios de Prevención Ajenos) no sustituyen *per se* la responsabilidad de la Empresa como persona jurídica o de los Administradores y Gerentes.

En este sentido, es clara la **Sentencia de la Audiencia Provincial de Murcia (Sección 3ª) nº. 312/2014 de 11 julio:**

*“Ahora bien, el acto de delegación no exime totalmente al delegante, pudiendo incluso concurrir la responsabilidad de los dos. El empresario y, por ende, el gerente en quien aquél delega, no se exoneran de su deber de garantía por el hecho de contratar u organizar el correspondiente servicio de prevención de riesgos en la medida en que siguen ostentando la obligación de tutelar los bienes jurídicos de las personas que trabajan en la empresa frente a las fuentes de peligro provenientes del propio funcionamiento de la empresa”.*

## 5.3 LOS ÁMBITOS DE RESPONSABILIDAD EN MATERIA PREVENTIVA

Un incumplimiento en materia de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en caso de accidente, puede eventualmente dar lugar a responsabilidad del empresario en ámbitos muy distintos. Es importante destacar que estas responsabilidades son plenamente compatibles entre sí, en virtud de lo preceptuado por el **artículo 42 LPRL**:

*“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. Las responsabilidades administrativas que se deriven del procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados y de recargo de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.”*

Tal y como declara la doctrina<sup>7</sup> la obligación empresarial en materia de prevención de riesgos laborales *“es una obligación de medios y no de resultado, por lo que el empresario cumplirá con su obligación genérica cumpliendo todas las obligaciones específicas en que aquélla se concreta, poniendo todos los medios necesarios para que no se produzcan daños, aunque éstos finalmente se produzcan y, en sentido contrario, incumplirá su obligación genérica incumpliendo alguna de las obligaciones específicas, aunque no se produzca un resultado dañoso”*.

De esta manera, la declaración de responsabilidad administrativa de la Empresa empleadora no obsta para encausamiento penal del Administrador, de igual forma que en todo caso podrá imponerse una responsabilidad civil por los daños y perjuicios ocasionados en caso de accidente.

A continuación pasamos a exponer los distintos tipos de responsabilidad del Empresario:

### 1) RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

El incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales genera una responsabilidad administrativa en el empresario incumplidor. Son, así, infracciones a la normativa de prevención de riesgos laborales *“las acciones u omisiones de los diferentes*

---

<sup>7</sup> SALA FRANCO, T. “El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral”. DS Vol. 4, Julio-Diciembre 1996. (www.ajs.es)

*sujetos responsables que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo sujetas a responsabilidad conforme a esta ley” (artículo 5.2 LISOS).*

En este sentido, la normativa anterior deja la puerta abierta a la negociación colectiva, para que a través de la misma se pueda mejorar y reforzar la regulación prevista en las leyes preventivas marco.

No obstante, conviene resaltar que la **LISOS** dedica la Sección 2ª, del Capítulo II a tipificar las infracciones concretas en materia de prevención de riesgos laborales, dedicando los **artículos 11, 12 y 13** a la tipificación de las faltas leves, graves y muy graves.

En caso de incurrir el empresario en alguno de los tipos infractores descritos en los artículos anteriores, la responsabilidad administrativa de la empresa pasará por la imposición de una sanción administrativa.

La sanción normalmente trae causa del levantamiento de un acta de infracción por parte de la Inspección de Trabajo a la empresa infractora.

El procedimiento sancionador –en caso de que las alegaciones de la empresa no desvirtúen las comprobaciones inspectoras-, finaliza mediante la imposición de una multa, la cual se mueve en los siguientes umbrales:

Grado	Leves	Graves	Muy graves
Mínimo	De 40 a 405 €	De 2.046 a 8.195 €	De 40.986 a 163.955 €
Medio	De 406 a 815 €	De 8.196 a 20.490 €	De 163.956 a 409.890 €
Máximo	De 816 a 2.045 €	De 20.491 a 40.985 €	De 409.891 a 819.780 €

Adicionalmente, debemos tener en cuenta que –cuando concurren circunstancias de especial gravedad- cabe igualmente imponer sanciones administrativas adicionales, como la suspensión de las actividades laborales o el cierre del centro de trabajo (**artículo 52 LPRL**).

## 2) RESPONSABILIDAD CIVIL

Se puede definir la responsabilidad civil como aquella obligación que se genera por la producción de un evento dañoso, y que tiene por objeto resarcir las consecuencias lesivas para los derechos o intereses de otra persona.

La reparación de los daños ocasionados se concretará siempre en una indemnización económica por daños y perjuicios irrogados al perjudicado –en este caso, el trabajador-.

A. La responsabilidad civil derivada de la penal

El Código Penal establece y regula la responsabilidad civil del empresario derivada de la existencia de un delito o falta consistente en una indemnización de los daños y perjuicios materiales y morales causados.

El empresario, por tanto, puede quedar sujeto a una responsabilidad civil derivada de delito o falta, tal y como establece el **artículo 116.1 del Código Penal**: *“toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente, si del hecho se derivaren daños o perjuicios”*.

Esta responsabilidad se solicitará normalmente de manera conjunta a la acción penal ante el orden jurisdiccional penal.

Ello no obstante, existen pronunciamientos jurisprudenciales aislados que se posicionan en un sentido contrario, como el contemplado en la **Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de febrero de 1988**, en el que se admitió la existencia de una “responsabilidad civil adicional” cuando las lesiones que se valoraron en el pleito penal tuvieron posteriormente una evolución perjudicial imprevisible en ese momento.

La indemnización de daños y perjuicios será concretada por el juez en atención a los daños físicos y morales efectivamente causados.

B. La responsabilidad civil contractual

En ausencia de responsabilidad penal, y con independencia de la responsabilidad administrativa –con la que resulta plenamente compatible-, la ley establece una responsabilidad civil de naturaleza contractual por incumplimiento de las obligaciones empresariales preventivas.

En efecto, el **art. 42.1 LPRL** se refiere expresamente a una eventual *“responsabilidad civil por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento”*.

Por su parte, el **art. 1.101 del Código Civil**, señala 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 aquéllas”*.

La responsabilidad empresarial respecto de un trabajador de plantilla solo puede ser contractual, con base tanto en el **art. 1101 del Código Civil**.

Por ello, las reclamaciones por responsabilidad del empresario que sean consecuencia del incumplimiento del contrato de trabajo deben ser competencia de la Jurisdicción Social.

No obstante lo anterior, para que se despliegue este tipo de responsabilidad, es necesario que concurran los requisitos siguientes:

- Existencias de daños al trabajador.
- Acción u omisión por parte del empresario de sus obligaciones en materia preventiva.
- Culpa o negligencia del mismo.
- Relación de causalidad entre la conducta del empresario y el daño producido.

Esta responsabilidad consistirá, en satisfacer una indemnización de daños y perjuicios al perjudicado que será fijada por el tribunal correspondiente con carácter discrecional de conformidad con el **artículo 1.103 del Código Civil**:

*“La responsabilidad que proceda de negligencia es igualmente exigible en el cumplimiento de toda clase de obligaciones; pero podrá moderarse por los Tribunales según los casos”.*

Como señala acertadamente la **Sentencia de Tribunal Supremo de 2 de octubre de 2000**:

*“el trabajador accidentado o sus causahabientes tienen, como regla, derecho a su reparación íntegra, así como que las consecuencias dañosas de los accidentes de trabajo no afectan solo al ámbito laboral y a la merma de capacidad de tal naturaleza que pueda sufrir el trabajador accidentado, sino que pueden repercutir perjudicialmente en múltiples aspectos o facetas de su vida personal, familiar o social de aquél y de las que personas que del mismo dependan”.*

Se trata –por tanto- de una de una responsabilidad subjetiva, exigiéndose dolo o culpa del empresario, pudiendo así exonerarse de esta responsabilidad en los casos de fuerza mayor o en los supuestos de imprudencia temeraria exclusiva del trabajador.

Por último también puede operar el fenómeno de la “compensación de culpas” cuando junto con la responsabilidad del empresario, haya existido una “cooperación” por parte del trabajador. En este caso, será el juzgador el encargado de modular el importe del montante indemnizatorio en relación con las circunstancias concurrentes en el caso concreto.

### 3) RESPONSABILIDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

En aquellos casos en los que, como consecuencia de un accidente de trabajo, el trabajador afectado resulte beneficiario de una prestación de Seguridad Social, puede imponerse al empresario un recargo sobre la cuantía de la misma, en caso de que se haya producido un incumplimiento en materia de seguridad y salud laboral.

En concreto, el **artículo 164 del TRLSS** establece:

*“1. 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 e higiene 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.*

*2. La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior 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.*

*3. La responsabilidad que regula este artículo es independiente y compatible con las de todo orden, incluso penal, que puedan derivarse de la infracción”.*

De conformidad con el citado artículo, las características de esta responsabilidad en materia de Seguridad Social son las siguientes:

- Se basa en un incumplimiento efectivo en materia de seguridad y salud por parte del empresario, persona física o jurídica.
- Se materializa en un porcentaje de la prestación de Seguridad Social que se establezca a favor del trabajador. En aquellos casos en los que se den situaciones de Invalidez Permanente, esta cuantía puede resultar muy elevada.
- No puede ser objeto de seguro alguno, al contrario que la responsabilidad civil.
- Es plenamente compatible con la responsabilidad penal que se dirija frente a los responsables de la Empresa, así como con cualquier otro tipo de responsabilidad que pueda ejercitarse frente a la persona jurídica.

También se contemplan como responsabilidades empresariales en el ámbito de la Seguridad Social: i) la asunción por parte del empresario de los costes sanitarios o prestacionales del trabajador, ii) la posible prohibición de contratar con la Administración.

#### 4) RESPONSABILIDAD PENAL DE ADMINISTRADORES, GERENTES Y OTROS RESPONSABLES DE LA EMPRESA

Por último, puede imputarse al empresario persona física, o los Administradores, Gerentes u otras personas responsables de la persona jurídica, responsabilidad en sede penal (en este último caso, como ya se ha indicado, su responsabilidad viene expresamente establecida en el **artículo 318 CP**).

El Título XV del Código Penal, contiene una serie de tipos delictivos contra los derechos de los trabajadores. En concreto, las previsiones penales que abordan el fenómeno de la siniestralidad laboral se contraen:

- Delitos de peligro, previstos y penados en los **artículos 316 y 317**, en su modalidad de dolosa e imprudente.
- Delitos de lesiones (**artículos 147 y siguientes**) o de homicidio (**artículos 138 y siguientes**), que se aplicarán cuando los mismos se produzcan como consecuencia de un accidente de trabajo.

A continuación pasamos a analizar los diferentes tipos delictivos.

##### A. El delito contra la seguridad y salud laboral

El **artículo 316 CP** tipifica un delito contra la seguridad y salud laboral, en concreto establece:

*“Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física”*

La conducta típica de este delito está compuesta de dos elementos:

- Infracción de las normas de prevención de riesgos laborales consistente en no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene necesarias.
- La puesta en peligro grave de la vida, salud e integridad física de los trabajadores.

No se requiere la presencia de daños para que el comportamiento delictivo se produzca. Para que haya delito contra la seguridad y salud en el trabajo bastará acreditar la existencia de un peligro concreto, real y cierto en el caso de que se plantee, siempre que el mismo sea grave.

El **artículo 316 del Código Penal** se remite en la determinación de sujeto activo a la legislación imperante en materia de prevención de riesgos. Pese a lo impreciso de esa remisión, es el empresario el responsable en la medida en que el ejercicio de su actividad le coloca en situación de garante en relación con la salvaguarda de los derechos de sus trabajadores<sup>8</sup>.

En relación con la pena a imponer, las penas varían según se cometa este delito dolosamente o por imprudencia grave.

En el primer caso, la pena sería de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses (**artículo 316 CP**).

En el segundo, serán castigados con la pena de inferior en un grado (**317 CP**).

#### B. Los delitos de homicidio y de lesiones

En aquellos casos en los que, como consecuencia de un accidente de trabajo, el riesgo se materialice y se produzca un daño efectivo para los trabajadores (el supuesto más común en el que intervendrá la Jurisdicción Penal), podrá encausarse al empresario persona física o al Administrador, Gerente u otro responsable de la persona jurídica, por un delito de lesiones u homicidio, según el resultado.

Esta imputación podrá realizarse a título doloso (en supuestos de extremo incumplimiento de la legislación) o, de manera más común, a título imprudente.

Por su parte, el **artículo 142 CP** sanciona como delito leve contra las personas el causar la muerte de una persona por imprudencia menos grave y el **artículo 152 CP** causar una lesión constitutiva de delito por imprudencia grave.

Las penas previstas pueden oscilar entre los tres meses de privación de libertad (en los casos de lesiones leves) hasta los 4 años de privación de libertad (en los supuestos de homicidio imprudente), así como inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de tres a seis años.

---

<sup>8</sup> "Delitos en materia laboral y de Seguridad Social. La responsabilidad civil derivada de delito", Practicum Social 2017, Ed. Aranzadi, S.A.U, Enero de 2017.



## 5.4 LA DELEGACIÓN COMO CIRCUNSTANCIA ATENUANTE DE LA RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO

Llegados a este punto –y tal como se ha expuesto reiteradamente a lo largo del presente trabajo-, el sujeto legalmente obligado a actuar preventivamente en el ámbito laboral es el empresario.

El empresario es el titular de los medios de producción y el beneficiario del fruto de los trabajos de sus empleados, lo que lo sitúa en una posición principal de protección de estos. Pero la preeminente posición del empresario respecto de la obligación preventiva no supone automáticamente que la responsabilidad penal deba, inexorablemente, recaer sobre él.

La complejidad de la actividad laboral y la amplitud de la obligación que de una forma tan exclusiva atribuyen al empresario los **arts. 14.2 y 14.3 de la LPRL**, determinan que pueda, e incluso en ocasiones deba, recurrir a delegar en otro u otros las obligaciones que sobre él recaen como deudor de seguridad, tal y como indica la **Circular 4/2011 de la Fiscalía de Siniestralidad Laboral**.

En este sentido, podemos indicar que el empresario puede organizar su empresa distribuyendo funciones entre los diferentes sujetos integrantes de la jerarquía empresarial. Estos sujetos se sitúan más cerca del empresario que del trabajador y su ámbito viene concedido libremente por aquel. Tales sujetos pueden llegar a sustituir al empresario en la imputación penal, según se ha aceptado Jurisprudencialmente.

La **Circular 4/2011**, al respecto señala de forma expresa:

*“Ha de evitarse caer en el automatismo de convertir en penalmente responsable a quien, en principio, sólo de una manera formal incumbe la obligación de seguridad respecto de sus trabajadores. Al criterio formal de estar obligado a adoptar medidas de seguridad según la normativa laboral, han de unirse los requisitos materiales de ejercicio en un poder de dirección y autonomía en la toma de decisiones referidas a la seguridad, ya que el empresario ha podido delegar esa esfera, total o parcialmente, en terceras personas.*

*Por otra parte, en el campo del derecho penal rige el principio de culpabilidad, que en relación con estos tipos penales de riesgo, exige generalmente conocimiento preciso de la situación de riesgo que efectivamente se genera con la omisión, o cuanto menos obligación de conocer la situación de riesgo real, y decisión de omitir la actuación a la*

*que está legalmente obligado, es decir, la facilitación de las medidas de seguridad en evitación de la situación de riesgo generada en la propia actividad laboral”.*

Por tanto, la Circular recoge expresamente la posibilidad de que el empresario pueda delegar la responsabilidad en materia de prevención de riesgos laborales, cuando la complejidad y magnitud de la empresa así lo aconsejen; y cuando se cumplan los requisitos establecidos en la jurisprudencia imperante en materia de delegación.

Ello no obstante, la **Circular 4/2011** continúa diciendo:

*“Para comprender la delegación de funciones en este ámbito hay que tener en cuenta, en primer lugar, que la obligación legal delegada sigue perteneciendo a la órbita de competencia del delegante, quien, en cualquier momento, puede recabar para sí las facultades delegadas para el cumplimiento de la obligación. La delegación, en segundo lugar, añade, en rigor, una nueva posición de garantía en virtud de la cual sitúa como garante formal al delegado, sin que por ello cancele la que ostenta el delegante, fundamentalmente porque le incumbe un deber de vigilancia y control que le obligaría a sustituir al delegado ante la evidencia del incumplimiento de sus obligaciones. La delegación no exige formalidad alguna, pero sí efectiva transmisión de poderes y facultades propias del delegante al delegado.*

*En cualquier caso, en orden a precisar si la delegación exonera de responsabilidad penal al delegante, que es una de las cuestiones más discutidas, habrán de tenerse en cuenta los requisitos que ha venido a establecer una muy abundante doctrina de las Audiencias Provinciales (por todas, SAP de La Coruña, Sec. 2ª, nº 134/2008, de 31 de marzo), que exige para ello la concurrencia de los siguientes requisitos: a) deber de elección, en virtud del cual el delegante ha de designar a una persona que tenga la capacidad y preparación suficiente para controlar la fuente de peligro; b) deber de instrumentalización, que exige que el empresario delegante ponga a disposición del delegado los medios adecuados y el poder preciso para controlar la fuente de peligro; y c) deber de control, en virtud del cual el delegante debe implementar las medidas de control adecuadas para verificar que el desenvolvimiento de las funciones delegadas se lleva a cabo en la forma en que es exigida por la obligación legal”.*

Por tanto, tal y como declara la **Circular 4/2011** anteriormente extractada, aun cuando la obligación legal de velar por la seguridad y salud de los trabajadores de su plantilla, residen en el empresario –siempre que se cumplan los requisitos definidos por la jurisprudencia-, este puede delegar su responsabilidad en una segunda persona; la cual quedará colocada

en una posición de “garante” de la seguridad y salud de los trabajadores, pero sin que se produzca la exoneración del delegante.

Si acudimos a la Sentencia que cita la Circular, esto es, la **Sentencia nº 134/2008, de la Audiencia Provincial de A Coruña, Sección 2ª, de 31 de marzo**, comprobamos como la misma establece los requisitos necesarios para la efectiva delegación:

*“(…) habiendo afirmado en este aspecto la Sentencia del TS de 14-7-1999 ( RJ 1999, 6180) que la delegación de construye en torno a tres premisas que permiten perfectamente la concurrencia de varias personas en la producción del hecho típico: deber de elección, exigiendo que la delegación se realice en persona con capacidad suficiente para controlar la fuente de peligro; deber de instrumentalización, facilitando al delegado los medios adecuados para controlar la fuente de peligro; y el deber de control, implementando las medidas de cautela específicas para verificar que la delegación se desenvuelve dentro de las premisas de la delegación. Cumplidas las anteriores cautelas nada obsta a que pueda existir responsabilidad penal exclusiva de persona distinta al empresario cuando éste ha cumplido sus obligaciones, ya que de lo que se trata en realidad, es de determinar material y no sólo formalmente quién realmente tiene la competencia y pueda ejercerla en relación a la seguridad e higiene, ya que la responsabilidad penal, no puede olvidarse nunca, debe referirse a una actuación dolosa o imprudente, y nunca por una determinada pertenencia a un órgano de representación o por la detentación de la titularidad formal de la empresa lo que vendría a constituir nada menos que una responsabilidad objetiva.*

*Como conclusión de lo expuesto ha de afirmarse que no sólo el empresario estará obligado a facilitar los medios garantizadores del nivel adecuado de seguridad sino que quienes le sustituyen de la forma anteriormente descrita asumen obligaciones en nuevas posiciones de garante, siendo precisamente la normativa laboral la que impone diferentes obligaciones a quienes forman parte en el proceso de trabajo, hasta el punto de que la posición de garante no se deriva de una relación jerarquizada entre sujetos sino de su relación objetiva con los hechos”.*

De conformidad con las directrices emanadas de la Fiscalía recogidas en la Circular mencionada, así como también en los pronunciamientos Jurisprudenciales anteriormente citados, la validez de la delegación de funciones por parte del empresario debe condicionarse al cumplimiento de determinados requisitos:

- a) **Deber de elección**, en virtud del cual el delegante ha de designar a persona que tenga la capacidad y preparación suficiente para controlar la fuente de peligro;
- b) **Deber de instrumentalización**, que exige que el empresario delegante ponga a disposición del delegado los medios adecuados y el poder preciso para controlar la fuente de peligro; y
- c) **Deber de control**, en virtud del cual el delegante debe implementar las medidas de control adecuadas para verificar que el desenvolvimiento de las funciones delegadas se lleva a cabo en la forma en que es exigida por la obligación legal.

Sólo mediante el efectivo cumplimiento, implementación en la Empresa y mantenimiento continuo de los deberes anteriormente comentados podrá considerarse la delegación plenamente realizada, y por tanto, podrá el empresario oponerse a una posible imputación penal en caso de accidente de trabajo o, al menos, si resulta imputado, maximizar sus posibilidades de defensa.

Así pues, la Prevención de Riesgos Laborales debe estar integrada en el sistema general de gestión de la Empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales y de un mapa de responsabilidad en materia preventiva.

#### 1) LA DESIGNACIÓN DEL COMPLIANCE EN LA EMPRESA EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. OTRAS MEDIDAS: CANALES DE DENUNCIA INTERNA. EL WHISTLEBLOWING.

Tal y como se ha expuesto en el apartado anterior, la delegación de responsabilidad implica la designación de una o varias personas, distintas del Director General o Gerente de la Empresa, en las cuales -en principio- recaería la condición de garante de la seguridad de los trabajadores de conformidad con el **artículo 14 de la LPRL**, que asuma el control total en la materia preventiva, con las facultades y responsabilidades que ello conlleva.

Para ello, se hace necesaria la determinación de las personas que desarrollarán las funciones de *Compliance PRL*, y bajo su dependencia orgánica, la red de mandos intermedios, que a su vez también ostentarán responsabilidades en materia preventiva, los cuales, conjuntamente considerados, compondrán el Mapa de Responsabilidades en materia de PRL.

Estas personas deben cumplir dos requisitos inexcusables: i) capacidad suficiente, ii) formación y conocimientos necesarios.

En concreto para la designación del compliance PRL, se deberá tener en cuenta que deberá:

A) Contar con capacidad suficiente para controlar la fuente de peligro. A nivel práctico, esto implica contar con facultades y poderes, dentro de la organización de la Empresa, para adoptar y ejecutar de forma autónoma y sin necesidad de previo consentimiento del Gerente aquellas decisiones concernientes a la esfera de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin ánimo exhaustivo, podemos establecer las siguientes facultades como presupuestos básicos para entender que se produce una delegación real y efectiva:

- Capacidad para contratar, modificar las condiciones o rescindir acuerdos con proveedores en materia de Prevención de Riesgos Laborales (Servicio de Prevención Ajeno, Servicio de Vigilancia de la Salud, Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, etcétera...).
- Capacidad para representar a la Empresa en materia de Prevención, tanto externamente (por ejemplo, frente a la Administración Laboral, Inspección de Trabajo, Seguridad Social, etcétera...) como internamente (frente al Comité de Empresa y Comité de Seguridad Salud, Auditores internos, etcétera...).
- Capacidad para adoptar decisiones en materia de normas preventivas, implementación de los documentos de prevención necesarios, y en general la realización de cuantas gestiones resulten necesarias en este campo, tanto a nivel documental como práctico, a fin de implementar la Prevención en la Empresa.
- Capacidad para impartir instrucciones directas a los trabajadores, tanto propios como de Empresas subcontratistas, en materia de Prevención, así como asumir la coordinación y supervisión de las empresas de gestión documental contratadas al efecto de recabar la documentación de coordinación preventiva.
- Capacidad para prohibir o condicionar el acceso de terceros, y especialmente contratistas, a las instalaciones en caso de que dicho acceso pueda suponer un riesgo a nivel preventivo (otorgar, por ejemplo, dicha facultad en el protocolo de subcontratación realizado al efecto).
- Capacidad para paralizar o condicionar la producción en caso de peligro inminente para los trabajadores.

- Capacidad para supervisar a los trabajadores de la Empresa especializados en materia de Prevención (Técnico de Prevención, etcétera...), que pasarían a estar bajo su dependencia jerárquica directa.

En la práctica, la delegación de las facultades y capacidades anteriores (que deberá ser adecuadamente formalizada) supondrá que una esfera completa organizativa de la Empresa, la relativa a la seguridad y salud de los trabajadores, pasa a ser competencia de la persona designada, con plena autonomía para adoptar en la misma las decisiones precisas.

B) Contar con formación y conocimientos suficientes para controlar la fuente de peligro.

Resulta evidente que para que se produzca una delegación efectiva no es suficiente con que la persona que asume estas facultades tenga capacidad suficiente, sino que también es preciso que tenga los conocimientos en esta materia específica como para desempeñar sus tareas de manera adecuada, al constituirse en el nuevo garante de la seguridad de los trabajadores.

En segundo lugar, y como complemento de todo lo anterior, otra de las medidas adoptadas por las empresas en esta materia, consiste en la creación de un “*buzón interno de sugerencias*”, con el fin de que los empleados puedan poner en conocimiento de la Dirección de la misma y de los distintos responsables/mandos intermedios, las deficiencias/mejoras potenciales que sean advertidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

La conveniencia de este tipo de buzones de sugerencia interna (denominados como *whistleblowing* en el derecho anglosajón), nació en España tras la entrada en vigor de **Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres** (Ley de Igualdad), cuyo **artículo 48** impone la obligación a las empresas, de arbitrar procedimientos específicos para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

No obstante, en la actualidad, esta figura se está extrapolando a otras áreas tales como la prevención de delitos, o a la prevención de riesgos laborales.

Así, esta medida encuentra su fundamento legal en el propio **artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, el cual contiene expresamente la siguiente previsión:

*“Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular: (...) 4. 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”.*

Por tanto, a través de este medio, se pretende ofrecer a sus trabajadores un sistema totalmente anónimo y eficiente a partir del cual, puedan informar a los responsables en materia preventiva, de cualquier anomalía o riesgo que en esta materia sea detectado.

## 2) LA INHIBICIÓN DE LA EFICACIA DEL PRINCIPIO DE DELEGACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Por último, debe señalarse la existencia de factores que pueden suponer la pérdida de eficacia jurídica del principio de delegación y del mapa de responsabilidad en su conjunto.

Podemos destacar dos factores esenciales que privan de eficacia a la delegación de facultades en el *Compliance PRL*:

### a) Cumplimiento parcial, o meramente formal, de los requisitos para la delegación de facultades:

Para que la delegación tenga eficacia y se haya producido una verdadera integración de la política preventiva en todos los niveles empresariales, es necesario que el cumplimiento de los requisitos anteriormente expuestos sea real y efectivo.

Así, por una parte, es preciso señalar que estos requisitos tienen carácter acumulativo. El incumplimiento de uno de ellos (por ejemplo, no haber establecido los adecuados sistemas de control sobre el *Compliance PRL*) es suficiente para entender que la delegación no se ha producido de manera eficaz, en cuyo caso, la responsabilidad en materia preventiva repercute, de manera directa y sin exclusiones, sobre el empresario.

Igualmente, en aquellos casos en los que este cumplimiento es meramente formal, se considera la delegación ineficaz.

En este sentido, la **Sentencia 31/2009 de la Audiencia Provincial de Pontevedra, Sección 4ª, de 16 Febrero de 2009:**

*“Resulta evidente, pues, que el recurrente se limitó a realizar un cumplimiento más o menos formal de las obligaciones y deberes que como empresario, en materia de prevención de riesgos laborales, le competían, omitiendo un efectivo y concreto control respecto del método y del procedimiento de trabajo utilizado que, en definitiva, se reveló como insuficiente, y dado que, la condición y posición de garante no la pierde*

*por la mera delegación de funciones, cuya eficacia en la organización de la empresa no aparece analizada en la sentencia, no cabe duda de que con tales omisiones contribuyó a la producción del resultado, por lo que no se le puede declarar exento de responsabilidad penal”.*

Por tanto, en aquellos casos en que los requisitos no se cumplan, o sean cumplidos de forma exclusivamente formal, el empresario no podrá oponer la delegación en caso de actuación penal, como factor atenuante de la responsabilidad; por ejercicio indebido de este principio de delegación.

b) Existencia de incumplimientos preventivos evidentes o fácilmente constatables

De igual manera, la delegación de responsabilidad del empresario como garante de la seguridad de los trabajadores, cesa en aquellos casos en los que la imputación se realice como consecuencia de un incumplimiento en materia preventiva que resulte fácilmente constatable.

Así, debe recordarse que el **artículo 318 CP**, el cual señala:

*“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 este sentido, se pronuncia la **Sentencia de la Audiencia Provincial de Cádiz, de 24 de octubre de 2007 (Rec. 151/2007):**

*“Desde luego, la responsabilidad del empresario no se excluye por la delegación en otros de la responsabilidad del servicio, pues el artículo 14.4 de la LPRL expresamente establece la no exclusión del deber del empresario por velar por la seguridad de los trabajadores aunque se haya organizado un servicio de seguridad por otras personas (...). La Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 1988, viene a decir que, cuando los hechos se atribuyen a una persona jurídica, los sujetos activos del delito del art. 316 son los administradores «y» los encargados del servicio que, conociendo el riesgo existente en una determinada situación, no hubieren adoptado las medidas necesarias para evitarlo mediante la observancia de las normas de prevención atinentes al caso)”*



Por su parte, la **Sentencia de la Audiencia Provincial de Guipúzcoa de 3 de febrero de 2012 (Rec. 1210/2011)**, declara:

*“La delegación no constituye un título por el que se transfiere la posición de garante. En virtud de la delegación no se transmite la responsabilidad en el tejido de seguridad. Lo que se modifica es el contenido del deber de garantía que ya no es realizar personalmente la tarea precisa para garantizar la seguridad exigible sino encargar la misma a una persona cualificada para tal fin –selección adecuada- , dotarle de los recursos necesarios para cumplir el objetivo exigido -dominio de la situación- y, finalmente, adoptar las medidas precisas para preservar que la persona a quien se encomienda la tarea realiza la misma de forma adecuada -control de la situación-. Por lo tanto, la delegación construye una posición de garantía -la del delegado- sin cancelar la posición de garantía que ostentaba el delegante. Ello dará vida a supuestos de potencial responsabilidad cumulativa de delegante y delegado: la del delegante, sobre la base de las competencias retenidas, y la del delegado, con fundamento en las competencias atribuidas.*

*Y ciertamente, en este caso, atendiendo a las graves omisiones detectadas en el tejido de seguridad (falta valoración de los riesgos de los equipos de trabajo, ausencia de formación y de información en materia de riesgos laborales a los trabajadores) es incuestionable que el Sr. Fulgencio no controló por decisión propia - como le correspondía- que la persona en la que delegó la función que le competía -cumplir los deberes asumidos para evitar riesgos prohibidos para la vida y salud de los trabajadores de la empresa que había concertado con él el servicio de prevención externo- la llevaba a cabo de la forma concertada. Ni siquiera verificó que se llevaban a cabo las visitas anuales previstas, precisamente, para supervisar la aplicación de las medidas preventivas y correctoras contempladas en el estudio de evaluación de riesgos. Por lo tanto, omitió los deberes jurídicos de seguridad que le eran imputables y, desde esta perspectiva, incurrió, tal y como se indica en la sentencia, en la responsabilidad a la que se hace mención en el artículo 318 del Código Penal”.*

Por tanto, y aun cuando se cumplieran todos los requisitos exigidos por la jurisprudencia para que la delegación de responsabilidad sea real y efectiva; cuando la existencia de incumplimientos en materia preventiva es clara -hasta el punto de que un accidente pudiera resultar previsible-, la norma penal prevé que todos aquellos que estén en disposición de evitarlo deben tomar las medidas necesarias para ello, por lo que en este caso, el principio de delegación de responsabilidad decaería.

## 6. CONCLUSIONES

Desde la promulgación de la Constitución Española hasta la actualidad, el derecho a la protección de la salud –y especialmente, en el ámbito de las relaciones laborales-, ha evolucionado de forma inconmensurable.

La amplitud de obligaciones que la LPRL impone al empresario para salvaguardar la seguridad y salud de los trabajadores de su plantilla, hace que el empresario –como sujeto obligado-, deba recurrir a instrumentos de delegación de responsabilidad.

De esta forma, el empresario puede desplazar su responsabilidad en materia preventiva, hacia aquellas personas que poseen la formación suficiente para ello, y que en atención a la estructura de la Empresa, se encuentran en mayor contacto con los trabajadores; lo que les permite en último término adoptar las medidas necesarias para evitar los riesgos laborales de los que resultan conocedores.

Para comprender por tanto, la delegación de funciones en materia preventiva, debemos tener en cuenta, en primer lugar, que el hecho de la delegación no exime al empresario de las obligaciones que la ley le impone.

El empresario, como destinatario de la prestación de servicios efectuada por los trabajadores, continúa siendo el principal responsable del cumplimiento de las obligaciones preventivas en el seno de su empresa.

No obstante lo anterior, lo que se consigue con la delegación es colocar en una posición de garantía al delegado, esto es, al *Compliance Officer*, mediante una efectiva transmisión de poderes y facultades propias del empresario a éste último.

En cualquier caso, y en orden a precisar si la delegación exonera de responsabilidad penal al delegante, habrán de tenerse en cuenta los requisitos establecidos por la amplia doctrina y jurisprudencia que ha estudiado la materia.

Se exige en primer lugar el deber de elección, esto es, el delegante (el empresario) ha de elegir a una persona que tenga la capacidad y preparación suficiente para controlar la fuente de peligro.

En segundo lugar, se exige el deber de instrumentalización, que exige que el empresario delegante ponga a disposición del delegado los medios adecuados y el poder preciso para controlar la fuente de peligro.

Por último se exige deber de control, en virtud del cual el delegante debe implementar las medidas de control adecuadas para verificar que el desenvolvimiento de las funciones delegadas se lleva a cabo en la forma en que es exigida por la obligación legal.

Sólo con el cumplimiento de los tres requisitos establecidos con anterioridad, sería posible la delegación de responsabilidades del empresario en el *Compliance Officer*.

Por lo tanto, resulta esencial para poder fomentar una verdadera cultura en el seno de la Empresa favorable al cumplimiento preventivo-laboral que, se estructure –válidamente- un sistema de *Compliance PRL*.

Como se ha señalado anteriormente, una vez clasificados e identificados los riesgos existentes en la empresa, ha de procederse a elaborar y ejecutar el Mapa de Responsabilidad como norma básica de *Compliance*.

Así, mediante el desarrollo del Mapa de Responsabilidad en la Empresa -y siguiendo las recomendaciones y directrices fijadas por la Circular 4/2011 de 2 de noviembre, de la Fiscalía General del Estado, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral-, puede llevarse a cabo una política de delegación eficaz de obligaciones y responsabilidades en materia preventiva, aplicable a todos aquellos trabajadores con facultades preventivas.

No obstante, tal y como se ha estudiado en el presente trabajo, esa delegación no opera de forma absoluta a la vista de los pronunciamientos jurisprudenciales, máxime cuando puede constatarse que el empresario era conocedor del peligro para la salud y seguridad de sus trabajadores; y aun sabiéndolo, omitió la actuación preventiva suficiente.

Es decir, el acto de delegación no exonera de toda responsabilidad al empresario.

Así cuando una empresa delega en una persona –*Compliance PRL*- el cumplimiento de las normas de seguridad y prevención de riesgos, el empresario ha de controlar en todo momento que el delegado cumple sus obligaciones y, además, deberán otorgarle los medios precisos para que desarrolle su labor.

Por tanto, las obligaciones del empresario delegante se transforman en la supervisión y control del *Compliance Officer* sin que ello le exonere de su deber de garantía de tutelar la seguridad y salud de los trabajadores.

Por último, es importante reseñar que, a día de hoy, no existe una regulación en nuestro derecho que establezca taxativamente los rasgos fundamentales de la figura del *Compliance Officer*, por lo que sus obligaciones y facultades vendrán diseñadas por su propio contrato

de trabajo, y por las Circulares de la Fiscalía y la jurisprudencia de los Tribunales anteriormente examinada.



## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Accidentes de trabajo. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Año 2003.
- CAÑADA, J., DÍAZ OLIVARES I., MEDINA CHAMORRI, PUEBLS HERNÁNDEZ, M.A., SIMÓN MATA J., SORIANO SERRANO, M. “Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Otras patologías derivadas”, *Manual para el profesor de SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*, Ed. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene, Madrid, 2009 ([www.insht.es](http://www.insht.es)).
- Circular 4/2011, de 2 de noviembre, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral.
- Circular 1/2016, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por la Ley Orgánica 1/2015.
- “Delitos en materia laboral y de Seguridad Social. La responsabilidad civil derivada de delito”, Practicum Social 2017, Ed. Aranzadi, S.A.U, Enero de 2017.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- MERCADER UGUINA, J.R. “El régimen laboral del Compliance Officer: un camino por andar. La Ley Digital 437/2018.
- NTP 565: “Sistema de gestión preventiva: organización y definición de funciones
- Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil.
- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- SALA FRANCO, T. “El deber empresarial de protección al trabajador en materia de seguridad y salud laboral”. *DS Vol. 4, Julio-Diciembre 1996*. ([www.ajs.es](http://www.ajs.es))



## 8. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

