



**TRABAJO FIN DE GRADO**

**RESPONSABILIDAD PENAL  
DEL TÉCNICO EN PREVENCIÓN  
DE RIESGOS LABORALES**

**M<sup>a</sup> ISABEL MARTÍNEZ RUIZ**

**GRADO EN RELACIONES LABORALES Y**

**RECURSOS HUMANOS**

**TUTOR: RAPHAEL RENE SIMONS VALLEJO**

**CURSO: 2017 – 2018**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	4
2. JUSTIFICACIÓN .....	7
3. OBJETIVOS .....	10
4. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	12
4.1 POSIBLES RESPONSABILIDADES .....	15
4.1.1 RESPONSABILIDAD CIVIL .....	17
4.1.3 RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA .....	21
5. LOS TÉCNICOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....	25
6. RESPONSABILIDAD PENAL .....	27
6.1 DELITO PELIGRO, artículo 316-318 CP. ....	29
6.2 RESPONSABILIDAD PENAL POR LOS RESULTADOS LESIVOS OCASIONADOS EN EL ÁMBITO LABORAL. ....	33
6.3 OTROS DELITOS .....	39
6.4 CONCURRENCIA DE RESPONSABILIDADES .....	40
7. CONCLUSIONES .....	42
8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	43

Anexo I: Índices de incidencia según comunidad autónoma y según actividad

Anexo II: Anexo I del Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

## **RESUMEN**

Lo que se pretende con este trabajo es saber cuándo tiene responsabilidad penal en qué delitos, puede incurrir el técnico de prevención en el ejercicio de su profesión. Para alcanzar este objetivo, se explican aspectos relevantes de la normativa de prevención de riesgos laborales en las empresas, como son las previsiones de la Ley de prevención de riesgos laborales y el reglamento de los servicios de prevención, como por ejemplo, cuáles son las obligaciones que tienen las partes que la conforman, las modalidades a las que se puede acoger para integrar la prevención en la empresa, con sus respectivos requisitos, dando lugar a hablar sobre los servicios de prevención ya que dentro de éstos se encuentran los técnicos de prevención de riesgos laborales, que tienen un punto del trabajo para ellos para así, determinar qué niveles de responsabilidad es posible atribuirles. Así mismo, se explican las responsabilidades civiles y administrativas en las que pueden incurrir los servicios de prevención y los técnicos. Finalmente, en el último punto del trabajo se explica la responsabilidad penal de los técnicos junto con los dos delitos que puede cometer por infringir las normas de prevención y que da a lugar a ser castigado con pena de prisión.

# 1. INTRODUCCIÓN

La Constitución Española en su artículo 15 establece el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, así como el artículo 43 reconoce el derecho a la protección de la salud de todos los ciudadanos ya sean trabajadores o no y por último, el artículo 40.2 encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Así pues, el trabajador al llevar a cabo la actividad laboral debe estar prevenido o directamente no expuesto a riesgos físicos o psicosociales, no debiendo existir violencia en el trabajo. Con ello, se persigue evitar, que peligre su integridad y su vida en la realización de éste o como consecuencia de él. Para ello, la empresa con un servicio de prevención o cualquiera que sea la modalidad implantada establecerá una serie de medidas preventivas para que no existan riesgos de éste tipo, protegiendo la salud de sus trabajadores.

La ley 31/1995 de 8 Noviembre de prevención de riesgos laborales (en adelante LPRL) tiene como objetivo 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, así lo expone en su artículo 2.1, siendo ésta una transposición de la Directiva Marco Europea 89/391/CEE relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo; esta directiva es a nivel de la Unión Europea y es de obligado cumplimiento.

El Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (en adelante ET), que en los dos primeros apartados de su artículo 19 establece que el trabajador debe estar protegido por parte del empresario en materia de seguridad y salud, debiendo éste a su vez, observar las medidas por las que está protegido.

En este sentido el artículo 29 de la Ley de prevención de riesgos laborales recoge las obligaciones de los trabajadores, que están expuestas en el siguiente punto. De ello se deduce, pues, que tanto el empresario como el trabajador tienen una serie de obligaciones en relación con la protección y seguridad en el puesto de trabajo.

Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el total de los accidentes de trabajo con baja en el período de Enero – Octubre 2017 son de 489.451 de los cuales 423.598 ocurrieron durante la jornada laboral y los 65.853 restantes fueron accidentes *in itinere*, es decir, en el período de ida y vuelta al trabajo, éstos no ocurren en el lugar de trabajo a diferencia de los anteriores.

Comparando estos datos con los del año pasado en el mismo período, se puede observar que el total de los accidentes con baja ha aumentado un 5,5 %. De los accidentes producidos durante la jornada laboral hay un aumento del 5,4% y por último con un 5,9 respecto de los accidentes *in itinere*. Aunque la prevención de accidentes *in itinere* no entra dentro de la obligación preventiva empresarial, es necesario seguir fomentando que los empresarios se interesen por el trayecto de casa al trabajo y del trabajo a casa y se impliquen, en consecuencia, en la lucha contra la siniestralidad en las carreteras en las que ocurren la mayoría de ellos.<sup>1</sup>

En el anexo I, se muestran dos gráficos sobre los índices de incidencia de accidentes con baja en jornada de trabajo, el primero según el sector de actividad y el segundo según comunidad autónoma.

A la vista de estos datos, podemos concluir que estamos ante una realidad preocupante y que la prevención se debe de tomar más en serio, debiendo ser una prioridad para la empresa, para así disminuir en la medida de lo posible la siniestralidad en ésta, puesto que, de la implantación adecuada de las actividades correctoras, dependen tanto de la seguridad como de la salud de los trabajadores. Además mejora la producción, disminuyendo las interrupciones del proceso productivo y el ausentismo, siendo un beneficio para la empresa, así como, se disminuyen los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, siendo un beneficio tanto para el trabajador, como para la empresa.

Debiendo el titular del centro de trabajo, tener en cuenta las situaciones en las que trabajadores de distintas empresas prestan sus servicios en el mismo centro de trabajo, es decir, contratando o subcontratando, en este caso los riesgos de los trabajadores se multiplican lógicamente porque también se multiplica el número de trabajadores, siendo así la protección de la seguridad y salud de los trabajadores más compleja.

---

<sup>1</sup> UGT (2015), *Guía para la mejora del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, razones para una necesaria reforma*, p. 53.

El artículo 24 de la LPRL en el punto número 3 establece que, *las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales.*

El citado artículo concreta una obligación de vigilancia por parte de la empresa contratista respecto de la subcontratista, extendiendo así sus obligaciones en materia de seguridad a trabajadores que le son ajenos, lo que puede determinar que dicha empresa contratista sea responsable cuando se incumpla el deber de vigilancia o cuando la vigilancia no derive en corrección de las medidas de seguridad omitidas.<sup>2</sup>



---

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

## 2. JUSTIFICACIÓN

El artículo 42 de la LPRL expone que *el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.*

Al estudio de dichas responsabilidades destinados varios apartados de este trabajo: por una parte, y de una manera más breve, la administrativa y civil, en cuanto a los servicios de prevención y, por otro lado, la responsabilidad penal, más extensa, dedicada a los técnicos de prevención, ya que el objetivo de mi trabajo es indagar hasta dónde puede llegar la responsabilidad de un técnico en el ejercicio de su actividad.

Como podemos observar en ningún momento menciona a los técnicos de prevención, lo que hace surgir la duda sobre cuál es el sistema de responsabilidades que se establece o, expresado de otra, la pregunta sobre si solamente tiene responsabilidad el empresario.

La ley solamente expone que el empresario es el reponsable principal del incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención, pues éste es el que tiene que fomentar la cultura preventiva en la empresa y por ello tiene una serie de obligaciones que las encontramos en el desarrollo de la LPRL, a modo resumen podemos decir que el empresario esta obligado a realizar:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales ( art 16 LPRL)<sup>3</sup>
- Evaluación de riesgos con la realización de controles periódicos cuando fuese necesario (art 16 LPRL)
- Formación e información de los riesgos y medidas preventivas ( art 19 LPRL) así como, de las posibles situaciones de emergencias para adoptar medidas en primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación ( art 20 LPRL)
- Proporcionar los equipos de protección individual necesarios para el seguro desempeño de su actividad ( art 17 LPRL)

---

<sup>3</sup> Art 16.2 b) *si los resultados de la evaluación de riesgos pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.*

- Vigilancia de la salud de los trabajadores siempre y cuando éstos preten su consentimiento respetando su intimidad, dignidad y confidencialidad de la información.
- Corrdinarse con otros empresarios concurrentes ( art 24 LPRL)

La responsabilidad de cumplir con dichas obligaciones cambia cuando el empresario concierta la actividad preventiva ya sea con un técnico de PRL o bien con un servicio de prevención ya que estas obligaciones pasan a ser de éstos, pero no la obligación de realizarlo (es obligación del empresario) sino que están obligados a cumplir esas obligaciones y realizarlas correctamente ya que se les ha contratado para ello. Así el artículo 14.4 LPRL expone que *las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarán las acciones del empresario, sin que por ello le eximen del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona.*

Ahora bien, si suponemos que el empresario ha cumplido con todas sus obligaciones y el técnico de prevención de riesgos laborales ha realizado correctamente su trabajo, ¿ cabría analizar cuál sería la responsabilidad de los trabajadores? En definitiva se trata de solucionar cuestiones en las que el técnico contempla que un trabajador tiene que utilizar un equipo de protección individual se le proporciona y éste no lo utiliza, y determinar si aquél tiene la obligación de utilizarlo.

En el artículo 29.2 LPRL encontramos una lista de obligaciones dirigidas a los trabajadores, y al ser obligaciones éstos deben de cumplir, como por ejemplo:

- Usar adecuadamente los medios con los que se desarrolla su actividad, como pueden ser máquinas, aparatos, herramientas...
- Utilizar correctamente los equipos de protección individual
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad
- Informar a un superior de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y salud tanto para él como para los demás trabajadores.
- Cooperar con el empresario para garantizar unas seguras condiciones de trabajo.



Si el trabajador no cumple con alguna de estas obligaciones podría llegar a tener las mismas responsabilidades que el empresario, así mismo el artículo 29.3 LPRL expone que *el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 ET.*<sup>4</sup>

Como podemos ver, sí que tiene la obligación de utilizarlo para su seguridad en el trabajo pero además debe de cuidarlo y ésta la razón de que mi justificación sea con estas dos obligaciones, por un lado, por parte de la empresa y por otro, por parte de los trabajadores, ya que cumpliendo las dos partes con sus obligaciones se llega a una eficacia en las medidas de prevención de riesgos laborales.

Esa eficacia conlleva que no hayan accidentes de trabajo y por lo tanto que no haya responsabilidad alguna para las personas encargadas de integrar la prevención en la empresa. Eso si, siempre tiene que haber constancia de que, (siguiendo con el ejemplo de los equipos de protección individual) éstos han sido entregados. De esta manera el técnico se previene de responsabilidades suponiendo que en la evaluación de riesgos contempló que debía usar ese equipo de protección individual.

---

<sup>4</sup> Art 58.1 ET, *los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.*

### 3. OBJETIVOS

Para el buen cumplimiento del empresario con sus obligaciones, debe aplicar las medidas preventivas pertinentes con los llamados principios de acción preventiva que se encuentran en el artículo 15 de la LPRL, para proteger el derecho de los trabajadores frente a los riesgos laborales, los principios son los siguientes:

- Evitar los riesgos
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona.
- Tener en cuenta la evolución técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención.
- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Contando con la ayuda de los documentos como son las guías técnicas y las notas técnicas de prevención (NTP), de no obligado cumplimiento, sino, recomendaciones que nos proporciona el Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo (INSHT), actualmente llamado Instituto Nacional de Seguridad, salud y bienestar en el trabajo (INSSBT) que tiene como objetivo el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Además le corresponde la gestión, asesoramiento y control de las acciones técnico – preventivas dirigidas a la disminución de los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

En el desarrollo de este trabajo veremos las distintas responsabilidades y las consecuencias que hay según la gravedad del hecho, siendo la penal la más severa, motivo por el que nos centraremos principalmente en ella, desarrollando por una parte el delito contra la seguridad y salud de los trabajadores y por otra parte el delito de lesiones u homicidios. Creo esencial destacar a estos efectos la importancia que tiene la llamada «cultura de prevención en las empresas», puesto que de ella depende la seguridad y salud de las personas, en este caso, la de los trabajadores que un empresario tenga a su cargo.

Teniendo en cuenta que el trabajo de técnico de prevención tiene fuertes responsabilidades dadas las graves consecuencias que derivan del incumplimiento de la normativa preventiva, el objetivo de mi trabajo es la investigación de esas responsabilidades, en especial, la responsabilidad penal, ya que es la responsabilidad con la que más peso recae hacia la persona que generalmente es hacia el empresario, pero según las responsabilidades que le atribuya éste al técnico la responsabilidad recaerá sobre él.

A lo largo del grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos las competencias que he adquirido sobre prevención y derecho penal son las que me han motivado para la realización de este trabajo.



#### 4. LOS SERVICIOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Antes de adentrarnos en materia de responsabilidad, nos preguntamos ¿a qué llamamos Servicio de Prevención?, es decir ¿qué es? y ¿qué tipos existen?

Nos acogemos a la definición del artículo 31.2 LPRL el cual, dice que es el *conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas a fin de garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, asesorando y asistiendo para ellos al empresario, a los trabajadores y a sus representantes y a los órganos de representación especializados*. Para hacer efectivo el servicio que le van proporcionar a la empresa éste debe de asesorar y apoyar en lo referente a las obligaciones que el empresario tiene sobre su empresa en materia de prevención o lo que es lo mismo debe de asesorarle en los puntos del artículo 31.3 LPRL.<sup>5</sup>

Aunque la definición de lo que es un Servicio de Prevención aparezca en la LPRL, el Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero, Reglamento de los Servicios de Prevención (en adelante RSP), desarrolla el capítulo IV, “los servicios de prevención” de dicha Ley.

Son por todo ello los servicios de prevención, más que otra cosa, un instrumento de tipo técnico que sirve al cumplimiento del deber de seguridad empresarial. Este planteamiento lleva a la afirmación de que tales servicios (del tipo que sean) no vienen a ocupar la posición empresarial respecto al cumplimiento del deber de seguridad sino que actúan como un instrumento de “apoyo y asistencia técnica” al empresario, que no se libera de sus obligaciones por el mero hecho de proceder a la “organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas” en cumplimiento del artículo 10 RSP,<sup>6</sup> en el que encontramos las diferentes modalidades preventivas por las que el empresario puede optar para integrar la prevención en la empresa, que a su vez cuentan con unos requisitos, como por ejemplo, el número de trabajadores, el número de centros de trabajo, la peligrosidad de los riesgos del trabajo que realiza, o por decisión de la autoridad laboral.

---

<sup>5</sup> a) *El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa.*

b) *La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta ley.*

c) *La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia.*

d) *La información y formación de los trabajadores.*

e) *La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.*

f) *La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.*

<sup>6</sup> IGUARTUA MIRÓ, MT, (2002), *Manual del servicio de prevención*. Ed. Tecnos, Sevilla, p.27.

Las modalidades para llevar a cabo la actividad preventiva en la empresa son las siguientes:

- Asumirla el propio empresario
- Designar a uno o varios trabajadores <sup>7</sup>
- Constituir un Servicio de Prevención Propio (SPP) o Mancomunado (SPM)
- Recurrir a un Servicio de Prevención Ajeno (SPA)

Solamente será posible que el empresario asuma la prevención en la empresa cuando ésta cuente con hasta 10 trabajadores o con 25 trabajadores con un solo centro de trabajo, siempre y cuando las actividades que se llevan a cabo no estén incluidas en el Anexo I del RSP.<sup>8</sup>

Los trabajadores se designarán para que se ocupen de la actividad preventiva excepto cuando la empresa tenga entre 25 y 500 trabajadores o entre 25 y 250 cuando realicen actividades del Anexo I del RSP. Colaborarán con los Servicios de Prevención en cuanto a las especialidades<sup>9</sup> que tengan concertadas con ellos.

Podrá constituir un SPP, es decir, integrado dentro de la empresa, cuando cuente con más de 500 trabajadores o contando entre 250 y 500 trabajadores se realicen actividades del Anexo I del RSP. Teniendo que optar por esta modalidad, deberá de tener como mínimo 2 especialidades (artículo 15.2 RSP) y siempre, concertando con un SPA la vigilancia de la salud, a no ser que cuente en el SPP con un médico del trabajo.

Para poder optar por la opción del SPM será necesario que:

- Empresas de un mismo sector estén ubicadas en el mismo lugar, como por ejemplo, un centro comercial.
- Empresas que cuenten con varios centros de trabajo y que realicen las mismas actividades, por ejemplo una marca que tenga tiendas por toda España.

---

<sup>7</sup> Artículo 30.2 LPRL, *los trabajadores designados deberán tener la capacidad necesaria, disponer del tiempo y de los medios precisos y ser suficientes en número, teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, así como los riesgos a que están expuestos los trabajadores y su distribución en la misma.*

<sup>8</sup> La lista de actividades del Anexo I del Real Decreto 39/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, están en el Anexo II del presente trabajo.

<sup>9</sup> Las especialidades de la prevención, artículo 34 del Reglamento de los Servicios de Prevención, que son la medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada.

Aunque en este supuesto la constitución ha de acordarse por negociación colectiva o mediante los acuerdos del artículo 83.3 ET o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas. De tal forma, los empresarios que cumplen los requisitos de constitución vistos, si así lo desean, pueden optar por el servicio mancomunado.<sup>10</sup> Siendo necesaria en cualquiera de los dos casos la comunicación de acuerdo de constitución, a la autoridad laboral. (artículo 14.c RSP).

Recurrir a un SPA es lo más común en todas las empresas y será obligatorio cuando:

- No tengan la obligación de constituir uno propio.
- Habiendo optado por cualquiera de las otras modalidades no hayan asumido la totalidad de las cuatro especialidades.
- O cuando la autoridad laboral lo requiera por la peligrosidad de la actividad.

El SPA es el único que debe de tener todas las especialidades y de esta manera poder abastecer todas las necesidades de la empresa en materia de prevención. En el caso de un SPP debe de tener como mínimo dos de estas especialidades pudiendo concertar las demás con un SPA como ya hemos dicho anteriormente y por último en los demás casos, el empresario puede concertar todas las especialidades con el SPA. Uno de los requisitos más importantes que tienen que cumplir para actuar como SPA es estar acreditado por la autoridad laboral de la comunidad autónoma a la que pertenezca. (artículo 31.5 LPRL).

---

<sup>10</sup> IGUARTUA MIRÓ, MT, (2002), *Manual del servicio de prevención*. Ed. Tecnos, Sevilla, p. 95-96.

#### 4.1 POSIBLES RESPONSABILIDADES

Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención deberán estar en condiciones de proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en relación con las actividades concertadas, correspondiendo la responsabilidad de su ejecución a la propia empresa. Lo anterior se entiende sin perjuicio de la responsabilidad directa que le corresponda a las entidades especializadas en el desarrollo y ejecución de actividades como la evaluación de riesgos, la vigilancia de la salud u otras concertadas.<sup>11</sup>

La Circular 4/2011 de 2 de Noviembre, señala que, *“la mera constitución o concertación de un Servicio de Prevención por el empresario no convierte a los miembros de estos servicios en sujetos “legalmente obligados”, sin perjuicio de lo cual, atendiendo al caso concreto, podrán ser responsables cuando se haya producido una auténtica y genuina delegación de funciones”*.<sup>12</sup> Del mismo modo atendiendo al artículo 14.4 LPRL antes mencionado, cabe destacar del mismo cuando dice, *sin que por ello le eximan (al empresario) del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona*. Se puede entender de estos dos preceptos que cuando el empresario opta por concertar con el SPA, éste no es el único que debe preocuparse de la prevención en la empresa, sino que, deben hacerlo los dos. Teniendo el empresario un deber seguimiento de la misma. Sin embargo, el SPA sí que tiene que estudiar todas las partes de la empresa para poder ver todos los riesgos existentes en la misma, pero siempre con la ayuda del empresario ya que éste tiene la obligación de enseñarle todos los lugares de la empresa. En este caso el SPA asesora en función de la información que le ofrezca la empresa y de la que recopile con las respectivas visitas a la misma, siendo muy diferente el técnico que trabaja en un SPP o en un SPA ya que en el primero su presencia es habitual y tiene más conocimientos de los riesgos que pueden surgir, al igual que, si se cumplen las medidas de prevención.

Así como dice Juan Carlos Bajo de la Asociación Nacional de Entidades Preventivas (ANEPA), *está claro que en muchos casos es difícil establecer cuando la responsabilidad es propia y única del SPA y cuando es compartida con el empresario. En este sentido, creo que el empresario es el garante de la seguridad y salud de los trabajadores por lo que, en la*

---

<sup>11</sup> Artículo 19.1 RSP.

<sup>12</sup> Circular 4/2011, de 2 de noviembre, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral.

*mayoría de los casos, es difícil exonerarle de dicha responsabilidad, salvo que esté claro que haya sido el mal asesoramiento del SSP la causa del incumplimiento.*<sup>13</sup>

Debemos establecer, una vez definido este servicio de prevención, qué responsabilidades puede tener el mismo y, en especial, determinar si puede incurrir a responsabilidad administrativa, civil y penal, tanto el servicio de prevención como las personas que tienen a su cargo, en función, de lo que la empresa haya concertado con estos. Centrándome en la responsabilidad administrativa y civil de los servicios de prevención y posteriormente en la penal con respecto a los técnicos integrados en ellos.



---

<sup>13</sup> BAJO ALBARRACÍN, J.C, “Los servicios de prevención, responsables de sus errores”. *Revista de salud laboral de CC.OO.*



#### 4.1.1 RESPONSABILIDAD CIVIL

La responsabilidad civil se regula mediante el Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil (en adelante CC). La responsabilidad civil a diferencia de la administrativa mira hacia el sujeto individual y hacia el pasado, ya que se trata de indemnizar los daños sufridos.<sup>14</sup> Es decir, esta responsabilidad lo que castiga son los resultados y no los hechos. Siendo compatible con las responsabilidades administrativas y penales.

Para que nazca la responsabilidad civil en materia de prevención de riesgos laborales, la cual se traduce en una obligación de pagar una determinada cantidad de dinero como indemnización de los daños y perjuicios causados a un sujeto, mediando las circunstancias que el ordenamiento jurídico establece, deben concurrir cuatro elementos básicos:<sup>15</sup>

- a) Un sujeto que omite las condiciones del contrato o las normas de cautela y posición socialmente aceptadas.
- b) La existencia de un daño a otro sujeto con el que existe o no relación contractual.
- c) La existencia de un nexo causal entre el daño y la omisión.
- d) La indemnización expresada en una cantidad de dinero.

Tanto los servicios de prevención como los técnicos de PRL son responsables en términos del artículo 1902 CC, mientras que el empresario es responsable en términos del artículo 1101 CC, aunque esta responsabilidad sea derivada de una acción del técnico así como, de una omisión del mismo. En este caso hablaríamos de responsabilidad contractual indirecta<sup>16</sup> para el empresario ya que no ha sido él directamente el que ha producido el daño.

Las empresas, en este caso los servicios de prevención, suelen contar con un seguro de responsabilidad civil que contemple todas las actuaciones, actividades... que lleva a cabo la empresa.

Nos encontramos con dos tipos de responsabilidad civil, contractual y extracontractual, mientras que en la primera (contractual) se requiere que exista una relación o vínculo de

---

<sup>14</sup> GOBIERNO DE CANARIAS, *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*, consejería de empleo y asuntos sociales, p. 218.

<sup>15</sup> POQUET CATALÁ, R. (2007), *La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales*, p. 270.

<sup>16</sup> LOUSADA AROCHENA, JF, (2004). *Las responsabilidades de los técnicos de prevención*. Ed. La Ley, Galicia, p. 5.

contrato, como por ejemplo de empresario a trabajador, en la segunda no, como por ejemplo de técnico de un SPA a trabajador.

En primer lugar hablaremos de la contractual que viene a ser en la que existe una relación de contrato, el empresario tiene la obligación de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, por ello en este caso el trabajador tiene derecho a reclamar civilmente por daños y perjuicios al empresario. Así, como dice el artículo 1101 del CC, *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.*

Tradicionalmente se han señalado tres requisitos para que prospere la acción por responsabilidad contractual:

- Producción de un daño.
- Negligencia, dolo o morosidad en la conducta de quién lo causó por incumplimiento o cumplimiento defectuoso de la normativa de riesgos laborales.
- Relación de causalidad entre la conducta del agente y del daño causado que ha de ser consecuencia natural, adecuada y suficiente de la determinación de la voluntad del causante.<sup>17</sup>

En segundo lugar hablaremos de la responsabilidad civil extracontractual, es decir, que no hay relación contractual o contrato de trabajo que los vincule, en este caso el trabajador tiene derecho a reclamar civilmente por daños y perjuicios al Servicio de Prevención por la incorrecta actuación de este último en la prestación de los servicios a la empresa donde el trabajador se encuentra trabajando. Esta responsabilidad se encuentra en el artículo 1902 CC, el cual dice, *el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.* El técnico de prevención solo tendrá responsabilidad extracontractual sobre el trabajador de la empresa que ha concertado el servicio. Nunca podrá tener responsabilidad contractual, puesto que ésta se le exige al empresario por la existencia de relación de contrato. Lo que sí que puede exigirle el empresario al técnico es una responsabilidad en este caso, sí contractual, pero disciplinaria que ésta conlleva, por ejemplo la suspensión de empleo y sueldo o hasta incluso el despido.

---

<sup>17</sup> STSJ. Sala de lo social. 14049/2014

A modo de esquema y para que se entienda mejor diremos que el servicio de prevención tendrá una u otra responsabilidad dependiendo de la persona que haga la reclamación por daños o perjuicios:

Responsabilidad extracontractual del SPA – frente al trabajador

Responsabilidad contractual del SPA – frente al Empresario

Lo habitual es que se reclame contra el servicio de prevención y no contra el técnico aunque éstos puedan ser responsables frente al empresario o frente al trabajador que resulta dañado. Hablaríamos de responsabilidad solidaria cuando el trabajador pide responsabilidad a su empresario y al SPA o al técnico integrado en el mismo, es decir, que reclama la indemnización a varios responsables, (artículo 1138 CC). Siendo distinta la responsabilidad para cada uno, el técnico y el SPA tienen responsabilidad extracontractual frente al trabajador afectado, mientras que la responsabilidad del empresario será contractual.

La responsabilidad del SPA es contractual frente al empresario por no cumplir las obligaciones que se establecen en el contrato pero también podrá reclamar responsabilidad extracontractual al técnico de ese SPA. A diferencia de éstos, y para el caso de los técnicos que se encuentran en un SPP, el artículo 30.4 de la LPRL y el artículo 68 del ET, les garantiza que no pueden ser sancionados en materia preventiva, pero sí por el incumplimiento de sus obligaciones laborales. Cuando se trate de una empresa que cuente con un SPP, si el trabajador exige responsabilidad civil contractual al empresario, podrá exigirle al técnico responsabilidad civil extracontractual, pero en el caso del empresario solamente podrá exigirle a ese mismo técnico responsabilidad disciplinaria laboral por el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

Responsabilidad extracontractual del Técnico del SPA – frente al trabajador

Responsabilidad extracontractual del Técnico del SPP – frente al trabajador

Responsabilidad extracontractual del Técnico del SPA – frente al empresario

Responsabilidad disciplinaria del técnico del SPP – frente al empresario

Puede también existir responsabilidad civil derivada de otra responsabilidad, la penal concretamente, así como dice el artículo 109.1 del Código Penal, *la ejecución de un hecho descrito por la ley como delito obliga a reparar, en los términos previstos en las leyes, los*

*daños y perjuicios por él causados.* Para poder entender esta responsabilidad mejor, se debe anticipar que al delito a que se refiere es al de lesiones u homicidio contemplados en ese mismo código, que se explican con más detalle en el apartado de “responsabilidad penal” del presente trabajo. Pues como ya se sabe la responsabilidad civil se exige cuando existan daños a los trabajadores indemnizando a éstos por esos daños sufridos pero también se puede castigar por la ocurrencia de esos daños, de ahí la responsabilidad derivada de la penal, ubicada en el artículo 116 del Código Penal, exponiendo que, “*toda persona criminalmente responsable de un delito lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios. Si son dos o más los responsables de un delito los jueces o tribunales señalarán la cuota de que deba responder cada uno*”.

También cabe decir que estas dos responsabilidades prescriben al año según el artículo 59.2 ET<sup>18</sup> y 1968.2 CC pero con diferente cómputo de inicio.<sup>19</sup>



---

<sup>18</sup> Artículo 59.2 ET, *si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en la acción pudiera ejercitarse.*

<sup>19</sup> Artículo 1968.2 CC, *Prescriben en el transcurso de un año, la acción para exigir la responsabilidad civil por injuria o calumnia y por las obligaciones derivadas de la culpa o negligencia de que se trata en el artículo 1902, desde que lo supo el agraviado.*

### 4.1.3 RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

En el año 2000 se procede a una reunificación de las infracciones y sanciones de orden social, incluyendo lógicamente lo relativo a la prevención de riesgos laborales, con la aprobación del RD Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social.<sup>20</sup>

Concretamente en el artículo 5.2 TRLISOS define que son las infracciones laborales en materia de PRL como las *acciones u omisiones de los diferentes 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*. Sujetas a la presente responsabilidad administrativa, de la cual, sólo pueden ser sujetos responsables los SPA (artículo 2.9 TRLISOS)<sup>21</sup>, ni los SPP ni tampoco los técnicos, pues ésta responsabilidad es meramente empresarial. De ellos se deduce, pues, que los miembros de un Servicio de prevención son considerados trabajadores y por ello no responden administrativamente.

Para que el SPA tenga responsabilidad administrativa es condición necesaria y suficiente la existencia de un riesgo que se traduzca en un daño, ya que esta responsabilidad lo que sanciona es la conducta y no los resultados. Podríamos decir que esta responsabilidad lo que sanciona, es que se produzca un incidente, ya que éste no provoca daño al trabajador, pero si las condiciones de ese momento hubieran sido diferentes, lo podría haber provocado (esto es, ha producido un aumento del riesgo de que se produjese un resultado lesivo). En resumidas cuentas, la responsabilidad administrativa persigue la defensa del interés general en que la convivencia se desarrolle respetando normas que quieren garantizar un medio de trabajo seguro y saludable.<sup>22</sup>

La responsabilidad administrativa en materia de prevención está recogida en los artículos del 11 al 13 de la TRLISOS, clasificándose como infracciones leves las del artículo 11, infracciones graves las del artículo 12 e infracciones muy graves las del artículo 13.

<sup>20</sup> TRLISOS, Nota al pie del libro Manual del servicio de prevención, pagina 154.

<sup>21</sup> *Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley y, en particular, las siguientes: Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen las actividades de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia.*

<sup>22</sup> GOBIERNO DE CANARIAS, *Responsabilidades y responsables en materia de Prevención de riesgos laborales*, p. 218.

En el caso de responsabilidad de los servicios de prevención solamente se aplican los artículos 12 y 13, es decir, que en esta materia solo cabe imponer sanciones por infracciones graves o muy graves, mientras que en materia empresarial sí que cabe imponer tanto éstas, como las leves.

En definitiva, tanto el servicio de prevención como el empresario comparten la responsabilidad administrativa pero, no con la misma calificación, (leves, graves y muy graves). Por eso mismo se siguen unos criterios de graduación<sup>23</sup> y de esa manera establecer cuando son infracciones de más peso para uno o para otro. En el caso de los trabajadores como ya se ha comentado que no pueden incurrir en ésta responsabilidad, pero sí en sanciones disciplinarias y civiles explicadas anteriormente.

En cuanto a los presupuestos de la responsabilidad administrativa, es preciso destacar que será necesaria la concurrencia de los siguientes hechos para que se considere que esa conducta es sancionable administrativamente por parte de los servicios de prevención:

- En cuanto a las graves:
  - Facilitar por parte de los servicios de prevención datos de forma o con contenido inexacto, así como no comunicar cualquier modificación respecto a su acreditación o autorización a la autoridad laboral. (12.21 TRLISOS).
  - Incumplir las obligaciones derivadas de actividades que tienen como servicio de prevención respecto a lo que concierne el empresario con éste. (12.22 TRLISOS)

---

<sup>23</sup> Artículo 39.3 TRLISOS dispone que:

*En las sanciones por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, a efectos de su graduación, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:*

- a) *La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.*
- b) *El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.*
- c) *La gravedad de los daños producidos o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas necesarias.*
- d) *El número de trabajadores afectados.*
- e) *Las medidas de protección individual o colectiva adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas por éste en orden a la PRL.*
- f) *El incumplimiento de las advertencias o requerimientos previos de la inspección de trabajo y seguridad social.*
- g) *La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, los delegados de prevención o el comité de seguridad y salud de la empresa para la corrección de las deficiencias legales existentes.*
- h) *La conducta general seguida por el empresario en orden a la estricta observancia de las normas en materia de PRL.*

- En cuanto a las muy graves:
  - Que realicen sus actividades sin acreditación o autorización cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando la autorización provisional hubiera caducado y cuando excedan el alcance que tiene la acreditación para actuar. (13.11 TRLISOS).
  - Que mantengan vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo distintas a las que como servicio de prevención tiene, con las empresas que han concertado su servicio. (13.12 TRLISOS).

Teniendo responsabilidad administrativa por estos casos que se han explicado, es una manera de que los servicios de prevención actúen con más eficacia.

Los artículos explicados son referidos únicamente a la responsabilidad administrativa de los SPA, aunque normalmente, esta responsabilidad sólo recae sobre el empresario. Ya que no significa que, por concertar con un servicio de prevención la actividad preventiva de su empresa, queda excluido de tener esta responsabilidad. Pero en el caso de que el empresario disponga en su empresa de un SPP, María Teresa Iguartua Miró expone que es preciso dejar constancia de que, si el empresario ha recurrido a una modalidad organizativa interna, resulta patente que no cabe la imposición de sanciones administrativas a los sujetos encargados de la prevención, respondiendo el empresario en caso de incurrir en las infracciones tipificadas por la ley aunque se deba a incumplimientos procedentes de tales sujetos.<sup>24</sup>

En cuanto a la compatibilidad de responsabilidades la responsabilidad administrativa es compatible tanto con la civil, es decir, por daños y perjuicios, como con el recargo de prestaciones económicas del sistema de la seguridad social, pero no, con la responsabilidad penal. (Artículo 42.3 LPRL).<sup>25</sup>

En el caso de la prescripción de las infracciones administrativas en esta materia, según su clasificación en graves o muy graves prescribirán de la siguiente manera: (artículo 4.2 TRLISOS).

---

<sup>24</sup> IGUARTUA MIRÓ, MT, (2002), *Manual del servicio de prevención*. Ed. Tecnos, p.158.

<sup>25</sup> Artículo 42.3 LPRL, establece que, *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 Seguridad Social que puedan ser fijadas por el órgano competente de conformidad con lo previsto en la normativa reguladora de dicho sistema.*

- Graves: a los tres años.
- Muy graves: a los cinco años.

La cuantía de las infracciones cometidas se recogen en el artículo 40.2 TRLISOS.<sup>26</sup>



---

<sup>26</sup> Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

- a) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medios, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.
- b) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.



## 5. LOS TÉCNICOS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Es un profesional especialista en la materia de Prevención de riesgos laborales ya que es una formación regulada y que cuenta con 3 niveles<sup>27</sup>:

- Básico
- Intermedio
- Superior

En función del nivel de titulación que posea puede ejercer unas funciones<sup>28</sup> u otras, pero básicamente los requisitos que tiene que tener cada uno son para el nivel básico se le exige tener un curso de prevención de 30 horas o de 50 cuando se trate de actividades del Anexo I del RSP, para el nivel intermedio poseer de Ciclo de Grado Superior en Prevención de Riesgos Profesionales y para el técnico superior deberá acreditar Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales.

De alguna manera tiene que guardarse la espalda siendo muy meticulado a la hora de hacer la evaluación de riesgos ya que es el responsable de asesorar y apoyar en todas las actividades relacionadas con la seguridad y salud de los trabajadores no siendo el único responsable que se preocupa de la prevención en la empresa que presta sus servicios.

Las obligaciones del Técnico de Prevención son:<sup>29</sup>

1. Identificar a todas aquellas personas que tengan relación de trabajo, ya sea laboral o de otro tipo, con la empresa y que puedan verse afectados por la política de prevención de la misma.
2. Determinar qué responsabilidades de seguridad y salud aplican a cada tipo de relación de trabajo y si hay algún problema especial de seguridad asociado con la prestación del mismo
3. Establecer los sistemas y procedimientos para asegurar que la empresa cumple con todas sus obligaciones.

---

<sup>27</sup> Artículo 34 LPRL.

<sup>28</sup> Artículo 35 LPRL: funciones del nivel básico, artículo 36 LPRL: funciones del nivel intermedio y artículo 37: funciones del nivel superior.

<sup>29</sup> AUDELCO (2002), *Factbook. Prevención de riesgos laborales*. Ed. Aranzadi & Thomson, Navarra, p. 195.

4. Hacer que los empresarios y directores de departamento comprendan sus responsabilidades hacia todos los trabajadores, exista o no relación laboral, e informen de los cambios al técnico de prevención.
5. Establecer sistemas para garantizar la seguridad de los trabajadores que trabajen sólo en las instalaciones de la compañía o fuera de ellas.

Los prevencionistas son la pieza clave del engranaje de la PRL. Por una parte, integrados en un SPP o SPA, identifican los riesgos, evalúan los que no se pueden eliminar y proponen medidas correctoras, comprueban su aplicación e investigan accidentes de trabajo. Por otra parte, como profesionales liberales pueden ejercer en los campos del peritaje judicial, las auditorías, la formación complementaria a los puestos de trabajo, la aplicación efectiva de las medidas preventivas, la realización de planes de autoprotección y de planes de movilidad y seguridad vial. Todos estos distintos trabajos constituyen el fundamento de la seguridad y la integridad.<sup>30</sup>



---

<sup>30</sup> UGT (2015), *Guía para la mejora del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, razones para una necesaria reforma*, p. 102.

## 6. RESPONSABILIDAD PENAL

En este caso, la responsabilidad se regula en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (en adelante CP). El sistema de Derecho penal interviene cuando existen infracciones especialmente graves, o lo que es lo mismo, cuando se dañe la salud e integridad de la persona que, en este caso, es referido al trabajador. Este tipo de responsabilidad solamente puede recaer sobre la persona física y no en la jurídica, es decir, que el técnico de prevención si puede ser responsable penalmente pero no, el servicio de prevención en sí mismo considerado.

No es compatible con la responsabilidad administrativa, pues de acuerdo con el artículo 3.1 TRLISOS, *no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento*. Puesto que se infringiría el principio *Non bis in ídem*, que significa “no dos veces por la misma causa”<sup>31</sup>.

Para entender mejor este principio es preciso tener en que el mismo opera en aquellos casos en los que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento:<sup>32</sup>

- 1) Identidad de sujetos: que sean las mismas la parte actora o demandante y la parte demandada.
- 2) Identidad de hechos: que se sancionen por las dos vías por los mismos hechos.
- 3) Identidad de fundamento: que el bien jurídico protegido (vida e integridad física)<sup>33</sup> en el ámbito penal y en el administrativo sean el mismo.

De ello se deduce que si la sanción penal recae sobre una persona física y la administrativa sobre la empresa como persona jurídica, nada impediría que coincidieran ambas responsabilidades simultáneamente por un mismo ilícito en sujetos ahora distintos.<sup>34</sup> Es decir, que solamente se aplicaría cuando el culpable sea persona física, ya que la responsabilidad administrativa se le exige a la empresa y la responsabilidad penal a la persona física que representa la empresa.

---

<sup>31</sup> <https://confilegal.com/20180804-non-bis-in-idem-no-se-puede-juzgar-una-persona-dos-veces-delito/>

<sup>32</sup> CARRERO DOMINGUEZ, C. (1997). *La potestad sancionadora de la administración pública en materia de prevención de riesgos laborales*. Getafe, capítulo III.

<sup>33</sup> Artículo 15 CE.

<sup>34</sup> VALDEOLIVAS GARCÍA, Y. (2012). *El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimientos de obligaciones de prevención de riesgos laborales*. Madrid, p. 66.

Del mismo modo, se infringe este principio cuando la puesta en peligro y el resultado lo sufra la misma persona sin que ninguna otra haya estado en peligro, pues el resultado absorbe a la puesta en peligro así lo establece el artículo 8.3 CP, *el precepto penal más amplio o complejo absorberá a los que castiguen las infracciones consumidas en aquel*.

De acuerdo con la LPRL, la responsabilidad última en materia de seguridad e higiene en el trabajo corresponde al empresario, lo que no significa que la responsabilidad penal sea siempre y en todo caso suya.<sup>35</sup> Entonces, ¿en qué delitos puede incurrir el Técnico de prevención?

En primer lugar, a la puesta en peligro o riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, delito llamado de peligro o riesgo, ubicado en los artículos 316-318 CP. Como se ha dicho, esta responsabilidad es de la persona física pero en el caso de este delito también se impondrá una pena a la persona jurídica, hecho que se entenderá más adelante, cuando se expliquen los delitos con sus respectivos artículos.

En segundo lugar, debido a homicidio o lesiones a los trabajadores, delito llamado de resultado, ubicado en los artículos 142 en cuanto a homicidio y 147 referido a lesiones. En estos delitos/faltas el autor puede ser cualquier persona que haya realizado la conducta imprudente, a diferencia de lo que ocurre en los delitos contra la seguridad de los trabajadores de los cuales, sólo pueden ser responsables penalmente, los que estén “legalmente obligados”.<sup>36</sup>

Es preciso destacar que mientras que el primer tipo de responsabilidad nace exclusivamente por el incumplimiento de los deberes de seguridad y salud en el trabajo, esto es, se trata de delitos de prevención o, en terminología penal, delitos de riesgo o de peligro; el segundo se aleja de este modelo preventivo, por tratarse de delitos de resultado, aunque su origen fuera un riesgo laboral.<sup>37</sup>

En los siguientes puntos se analizan los anteriores delitos que pueden ser cometidos por parte del técnico de prevención integrado tanto en un SPP o en un SPA.

---

<sup>35</sup> MORALES, O, (2005). *Responsabilidad penal asociada a la siniestralidad laboral*. Cataluña, p. 10.

<sup>36</sup> BENAVIDES, E, (2010). *La jurisprudencia de los profesionales técnicos en prevención de riesgos laborales*, p. 16.

<sup>37</sup> VALDEOLIVAS GARCÍA, Y, (2012). *El modelo de responsabilidad empresarial por incumplimientos de obligaciones de prevención de riesgos laborales*. Madrid, p. 48.

## 6.1 DELITO PELIGRO, artículo 316-318 CP.

Sólo basta con la puesta en peligro grave la vida y salud del trabajador, no es necesario que ocurra un accidente. Las previsiones de la LPRL particularmente los artículos 14.2 y 42.1 apuntan directamente al empresario como principal y primer “legalmente obligado”. Pero ésta clara referencia normativa no significa que siempre y en todo caso sea el único y último responsable, pues la propia normativa laboral apunta, más o menos directamente, a otros sujetos que pueden concurrir con el empresario en la asunción de responsabilidad penal, bien compartiéndola con él, que será lo más frecuente, o bien incluso excluyéndolo o exonerándole de ella.<sup>38</sup>

El artículo 316 CP, establece que, *“los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”*.

Como se expone en la SAP de Vizcaya 1139/2017 los requisitos para la condena de dicho artículo:

1. Infracción de norma de prevención de riesgos laborales
2. Falta de facilitación de los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen sus funciones con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, incluyendo dentro del término “medios necesarios” la falta de información.
3. Relación de causalidad entre la falta de información y la puesta en peligro grave de la seguridad de los trabajadores.

Ejemplo de este delito lo encontramos en la SAP de Toledo 83/2016, en la que el técnico de prevención de una empresa es condenado como autor penalmente responsable de un delito contra los derechos de los trabajadores, a un año y dos meses de prisión e inhabilitación especial para el desempeño por cuenta ajena o propia de las labores de técnico en PRL. El trabajador sufrió un traumatismo con destrucción de órganos vitales, como consecuencia del movimiento de la vagoneta de maquinaria de la planta de hormigón. El SPA que tenía la empresa contratada estableció en el plan de prevención como factor de riesgo la existencia de

---

<sup>38</sup> Circular 4/2011, de 2 de noviembre, sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral.

huecos sin proteger y como medida preventiva la colocación de barandillas en la zona donde se encuentra dicha máquina. No contempla el puesto exclusivo en la planta de hormigonado porque no se le comunica al técnico del SPA. El técnico de prevención de la empresa conociendo las circunstancias que revelan el plan de prevención, no se preocupó de asegurar o solicitar que dichas carencias fueran solventadas. La juez considera que de haber seguido las normas de prevención puestas en el informe, no debía haber sucedido, sólo bastaba con haber aislado la zona.

Así mismo el artículo 317 dice que, *cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave será castigado con la pena inferior en grado*. Se entiende que si el artículo 317 requiere de imprudencia el artículo 316 entonces requiere de dolo, así mismo, los dos necesitan de la existencia de riesgo grave. Los requisitos de esta imprudencia son como dice la SAP de Madrid 72/2018:

1. Tiene que producirse una acción no voluntaria, es decir, no intencional.
2. Una negligencia o falta de previsión o de cuidado grave.
3. Infracción de un deber de orden reglamentario o de la experiencia.
4. Que se origine un resultado dañoso, es decir una puesta en acción de un riesgo.
5. Una relación de causalidad entre la actuación descuidada y el riesgo resultante.

El código penal no define lo que es dolo, quiere decir eso que el legislador español considera que ése es un concepto que pertenece a la cultura jurídica de cada tiempo y que, además, admite interpretaciones diferentes, aunque todas tengan una raíz común situable en la intención consciente de hacer algo.<sup>39</sup> Así pues, el sujeto que actúa con dolo es aquel que actúa a pesar de que conoce que su comportamiento es peligroso para el bien jurídico, sabes lo que haces y quieres lo que estás haciendo con conocimiento de que la acción es peligrosa. Al ser una acción de desprecio al bien jurídico se castiga más que la imprudencia. En resumen, dolo es conocimiento del peligro de un comportamiento y de sus consecuencias (Jakcobs). Cuando la acción se realice mediante dolo eventual, quiere decir que al sujeto se le presenta como probable el peligro para el bien jurídico, pero confía en que no se dará y aun así actúa.

En cuanto a la imprudencia se daría cuando no exista la intención consciente de que se produzca el resultado pero se le presenta como posible, es decir, el sujeto no conoce el comportamiento cuando lo tenía que haber conocido. Mientras el artículo 316 CP exige la

---

<sup>39</sup> QUINTERO OLIVARES, G. (3ª Edición), *Manual de derecho penal parte general*. Ed Aranzadi, p. 266.

presencia del dolo, el artículo 317 CP exige la imprudencia, que no requiere la intencionalidad de la conducta en el sentido de perseguir el resultado dañoso, sino únicamente la conciencia de la infracción de la norma de prevención, el conocimiento de la ausencia de facilitación de los elementos de seguridad imprescindibles y, por último, el de la existencia de una grave situación de peligro creada como consecuencia de aquellas dos omisiones.<sup>40</sup> Aunque en este caso no ha habido existencia de daños, es decir, el trabajador no ha sufrido un accidente, pero no se han respetado las normas de prevención para garantizar la seguridad en el trabajo, comportamiento que conlleva a poner en riesgo grave la vida del trabajador, que eso mismo es lo que se castiga en este delito. Siendo los responsables los que estén legalmente obligados.

Cabe mencionar la SAP de Soria 59/2015, en la que primeramente es condenado por un delito contra la seguridad de los trabajadores en su modalidad imprudente del artículo 317 CP, por no estar presente a pie de obra vigilando el cumplimiento de las medidas de seguridad, donde se produjo el accidente de un trabajador. Finalmente, es absuelto alegando que su función es meramente asesora en la elaboración del Plan de seguridad, y no tiene relación directa con los equipos de trabajo de las subcontratas.

Es preciso destacar que los delitos que estamos analizando se presentan como Ley penal en blanco, ya que hay que remitirse a otras normas extrapenales para integrar su contenido y, con ello, alcanzar a entender el sentido y contenido de la prohibición penal.

A la hora de proceder a la redacción de los tipos penales, el legislador, puede optar por, al menos, tres técnicas legislativas: en primer lugar, cuando la descripción de la conducta se efectúa en una disposición contenida en la misma ley penal, en segundo lugar, cuando el comportamiento antinormativo se expresa en una ley emanada de la misma instancia legislativa y por último, y en tercer lugar y es la que nos interesa saber en este supuesto es, cuando la conducta se expresa en una ley diferente, de rango superior o inferior a la ley penal.<sup>41</sup> Es decir, a las que establece el artículo 1 de la LPRL, *la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.*

---

<sup>40</sup> IGUARTUA MIRÓ, MT, (2002), *Manual del servicio de prevención*. Ed. Tecnos, p. 164.

<sup>41</sup> QUINTERO OLIVARES, G. (3º Edición), *Manual de derecho penal parte general*. Ed Aranzadi, p. 60.

Así mismo, el artículo 318 expone que, “*cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello*”. Como se observa, el precepto describe dos supuestos diferenciados: en el primero se regula la actuación en nombre de una persona jurídica, y en el segundo, se contiene una regla referente a la responsabilidad en comisión por omisión.

Es decir, según este artículo, responden también los encargados del servicio que hayan sido responsables de la puesta en peligro de la seguridad de los trabajadores, y aquéllos que, conociendo y pudiendo remediar que se generara la situación de peligro grave, no hubieran adoptado las decisiones eficaces al respecto.<sup>42</sup>



---

<sup>42</sup> POQUET CATALÁ, R. (2007), *La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales*, Valencia, p. 450.



## **6.2 RESPONSABILIDAD PENAL POR LOS RESULTADOS LESIVOS OCACIONADOS EN EL ÁMBITO LABORAL.**

Puestos a analizar cuál es la responsabilidad que debe atribuirse por los resultados lesivos que, efectivamente se ocasionen a los trabajadores como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, nos encontramos, en primer lugar, con aquellos casos en los que se producen resultados lesivos que menoscaban la salud personal; es decir la aparición de una enfermedad profesional o un bien se produzca un accidente de trabajo y de éstos se derivan lesiones.

El tipo penal aplicable en estos casos se contiene en el artículo 147 CP, que sanciona al, *“que por cualquier medios o procedimiento, causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado, como reo del delitos de lesiones con la pena de prisión de tres meses a tres años o multa de seis a doce meses, siempre que la lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico”*.

Cuando las lesiones fueran causadas por imprudencia grave, se castigará con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a dieciocho meses tratándose de lesiones del artículo antes mencionado, se castigará con la pena de prisión de uno a tres años si causare la pérdida o la inutilidad de un órgano o de un sentido, y con la pena de prisión de seis meses a dos años si se causa pérdida o inutilidad de un órgano o deformidad, (artículo 152 CP).

En este delito como ya se ha dicho se produce accidente de trabajo, el cual, en el 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, lo explica en su artículo 156 que dice así:

1. *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.*
2. *Tendrán la consideración de accidente de trabajo:*
  - 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 grupo profesional, ejecute el trabajador en cumplimiento de*

- las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.*
- d) Los acaecidos en actos de salvamiento y en otros de naturaleza análoga, cuando unos y otros tengan conexión con el trabajo.*
  - e) Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que 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 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.*
- 3. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo.*
- 4. No obstante lo establecido en los apartados anteriores, no tendrán la consideración de accidente de trabajo:*
- a) Los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, entendiéndose por esta la que sea de tal naturaleza que no guarde relación alguna con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente. En ningún caso se considerará fuerza mayor extraña al trabajo la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza.*
  - b) Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.*
- 5. No impedirán la calificación de un accidente como de trabajo:*
- a) La imprudencia profesional que sea consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se derive de la confianza que este inspira.*
  - b) La concurrencia de culpabilidad civil o criminal del empresario, de un compañero de trabajo del accidentado o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo.*

Así mismo, las lesiones también pueden producir enfermedades profesionales, por ejemplo por estar expuesto durante un tiempo prolongado a la inhalación de un producto químico, y no

se han facilitado los equipos de protección adecuados, o porque no se han llevado a cabo los procedimientos de trabajo adecuados, y esta exposición da lugar a cáncer de pulmón.

En definitiva, se entenderá por enfermedad profesional según el artículo 157 LGSS:

*“La 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<sup>43</sup>, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional”.*

Veamos un claro ejemplo de lesiones:

#### SAP 310/2017 de Barcelona

En la que se condena al delegado de prevención como autor del delito de lesiones por imprudencia grave del artículo 152.1.2ª, por tratarse de lesiones del artículo 149 CP, que expone que el que causare a otro, por cualquier medio o procedimiento, la pérdida o la inutilidad de un órgano o miembro principal, o de un sentido, la impotencia, la esterilidad, una grave deformidad, o una grave enfermedad somática o psíquica, será castigado con la pena de prisión de seis a 12 años. Como también es autor del delito contra los derechos de los trabajadores previsto en el artículo 316 CP, es condenado a un año de prisión e inhabilitación especial para el ejercicio de funciones de encargado y para ocupar puestos que impliquen el ejercicio de mando o dirección técnicos o de ejecución en industria por el mismo tiempo. El trabajador se encontraba realizando tareas relacionadas con la actividad a la que se dedica la empresa, siendo el mantenimiento y limpieza de hornos de función, se produjo una salpicadura de aluminio fundido, que impactó en las gafas del trabajador y posteriormente en su ojo derecho provocándole lesiones así como la pérdida de visión en ese mismo ojo. Este riesgo estaba contemplado en el plan de prevención, el trabajador no llevaba el equipo de protección correspondiente (llevaba el que aparecía en el plan), habiendo recibido una formación insuficiente en materia de prevención de riesgos asociados a su puesto de trabajo. Además esta circunstancia no había sido advertida por el delegado de prevención, quien tampoco se encontraba presente en el centro de trabajo donde se estaban realizando dichas actividades.

---

<sup>43</sup> 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.

En segundo lugar, es posible que, como consecuencia del incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales se produzca un accidente de trabajo que derive en la muerte del trabajador, dando lugar a la posible aplicación de los delitos de homicidio doloso, artículo 138 CP, *el que matare a otro será castigado, como reo de homicidio, con la pena de prisión de diez a quince años*, por imprudencia grave (el artículo 142 CP expone que, *el que por imprudencia grave causare la muerte de otro, será castigado, como reo de homicidio imprudente, con la pena de prisión de uno a cuatro años*).

Como señalamos, el homicidio doloso se produce en aquellos casos en los que el autor, en el momento de realizar la acción peligrosa que produciría la muerte, tenía conocimiento de la creación del riesgo, mientras que la imprudencia hace referencia a la infracción del deber de cuidado que le era exigible al sujeto causante.

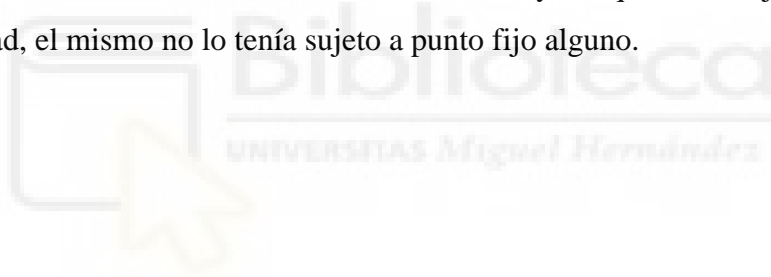
Asimismo, es preciso tener en cuenta que reo es aquel cuya conducta ha sido definitivamente calificada como delictiva en una sentencia condenatoria firme; hasta entonces es únicamente destinatario de una acción penal que puede culminar en una condena.<sup>44</sup> Si se produce la puesta en peligro y a raíz de ésta, se produzca el AT, estaríamos hablando de concurrencia de delitos, ya que la puesta en peligro, da lugar al resultado ya sea lesión u homicidio. En principio no sería posible, porque nos encontramos ante un delito de peligro y su correspondiente delito de lesión, solamente cabría concurso si todo el peligro se materializa en el resultado, dicho de otra manera, que la puesta en peligro y la lesión caiga en un único trabajador, sin que haya ningún otro trabajador, en situación de peligro.

---

<sup>44</sup> QUINTERO OLIVARES, G. (3ª Edición), *Manual de derecho penal parte general*. Ed Aranzadi, p. 766

Se condena a un técnico del SPA a tres meses de prisión y tres meses de multa por el delito del artículo 317 CP, así como a un año de prisión por el delito de homicidio imprudente del artículo 142 CP. Se trata de un taller mecánico en el cual, el trabajador accidentado tenía que realizar una sustitución de un manguito del circuito de refrigeración a un vehículo, que para realizar esta operación era preciso manipular la parte inferior del vehículo, utilizando un elevador, alcanzando una altura de 1,78 m. El vehículo se inclinó hacia la parte delantera y se desplomó encima del trabajador, padeciendo lesiones consistentes en politraumatismo provocándole el fallecimiento días después. El brazo izquierdo del elevador, se encontraba estropeado desde hacía un mes, el cual, impedía el movimiento así como, la caída de los vehículos, no había pasado las revisiones pertinentes. En la evaluación de riesgos realizada por el técnico de prevención del SPA, no se encontraba el riesgo de caída del vehículo en el puesto de mecánico, por lo que no había propuesto medida preventiva alguna en relación al mismo. Trabajadores de la misma, alegan que la máquina tenía problemas y el mecánico asegura que no funcionaba el freno del brazo trasero izquierdo y que llevaba tiempo en esas condiciones. Se condena tanto a los encargados del taller como al técnico, exponiendo que la conducta de éste es autónoma de los demás acusados y que se trata de acciones diferentes que infringen obligaciones diversas y que nace de posiciones distintas en relación con el trabajador y con las causas del siniestro, son por lo tanto los tres condenados como autores materiales del hecho.

Técnico de prevención de riesgos laborales, contratado por una empresa, siendo el encargado de la supervisión y seguimiento de los trabajos, así como de la elaboración del plan de seguridad y salud, es condenado como autor responsable de un delito contra los derechos de los trabajadores con multa de seis meses con cuota diaria de diez euros y por el delito de homicidio imprudente del artículo 142 CP, con un año de prisión e inhabilitación especial para el ejercicio de su profesión como técnico de prevención y coordinador de seguridad y salud. Dicho plan no estaba aprobado por el arquitecto técnico de la promotora, siendo éste el coordinador de seguridad y salud para la edificación de un edificio. Los trabajadores de la empresa contratada para la realización de encaje de las placas metálicas del edificio, se desplazan a la obra, cuando uno de los trabajadores se precipita al vacío falleciendo en el acto. Careciendo el día del accidente de medidas de protección colectiva, así como tampoco de medidas de protección individuales, como líneas de vida y aunque el trabajador disponía de arnés de seguridad, el mismo no lo tenía sujeto a punto fijo alguno.



### 6.3 OTROS DELITOS

En relación a las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo y se produzca un aborto por imprudencia profesional el artículo 146 del CP expone que *se impondrá la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de uno a tres años*. En relación a éste artículo cabe mencionar los artículos 157 y 158 CP los cuales se refieren a la producción de un daño no llegando al aborto como exponía el anterior artículo, con lo cual, se diría que lo que se castiga en este caso es *quien produjese una lesión o enfermedad al feto que le perjudicara su normal desarrollo por imprudencia profesional, se impondrá la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de seis meses a dos años*.

En el caso de que el técnico revelara un secreto profesional como puede ser un resultado de un reconocimiento médico, el artículo 199 CP dice que *el que revele secretos ajenos, de los que tenga conocimiento por razón de su oficio o sus relaciones laborales, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses*. Además se castiga la divulgación de dichos secretos con la pena de prisión de uno a cuatro años, multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para dicha profesión por tiempo de dos a seis años.

Una vez explicados todos los delitos por los que puede ser responsable el técnico de prevención, cabe hacer la pregunta de si por ejemplo el técnico de prevención es además un arquitecto o ingeniero, es decir que tiene otra categoría profesional a parte de la prevención en riesgos laborales. En el caso de que se le inhabilite del desempeño de su profesión ¿se le inhabilitaría de las demás que tenga? Se entiende que la inhabilitación es para la profesión por la que se le ha juzgado penalmente, quedando libre de poder dedicarse a otras categorías.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> En aspectos parecidos: URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M, (2013). *Las distintas responsabilidades de los técnicos en PRL en el ejercicio de su profesión*, p 209.

## 6.4 CONCURRENCIA DE RESPONSABILIDADES

Para dar por finalizado este trabajo se explicará de una manera breve la concurrencia de responsabilidades ya que como ya se ha explicado el empresario y el técnico de prevención tienen una serie de obligaciones para integrar la prevención en la empresa pero tanto éstos como los trabajadores las tienen, obligaciones que están en el punto 2 “justificación” del presente trabajo. El caso que se quiere tratar es cuando tienen responsabilidad tanto los técnicos como los trabajadores, pues se puede dar el caso de que los dos incumplan con las obligaciones que tienen encomendadas según la LPRL.

Se puede dar el caso, en que el accidente de produzca igualmente habiendo actuado el trabajador o no en la producción del mismo, entonces no cabría la imprudencia del trabajador. Del mismo modo, se da el caso en que se haya producido el accidente por imprudencia del trabajador, y se haya producido exclusivamente solo por su comportamiento, sin tener relación con el resultado ninguna otra persona. Así como la SAP de Cuenca 140/2017, *en la que se condena a un trabajador por un delito de homicidio imprudente la cual expone se ha acreditado plenamente que el trabajador fallecido invadió el radio de acción de la máquina retroexcavadora, algo que él sabía que era contrario a la medida de prevención de riesgos laborales prevista en el Plan de Prevención porque, como sus compañeros, había sido formado e informado en la materia por su empresa, haciéndolo además por la parte de detrás de la máquina donde el conductor de ésta podría no verlo, lo que incrementaba todavía más el riesgo de atropello, por lo que no se puede sino concluir, al igual que hacen los dos informes periciales obrante en autos, no obstante sus conclusiones finales, que la causa inmediata y directa del accidente fue la indebida colocación del trabajador fallecido dentro del radio de acción de la retroexcavadora, de manera que si aquél no se hubiera encontrado detrás de la máquina retroexcavadora y dentro de su radio de acción, el accidente no se hubiera producido.*

Pero en los casos en que el resultado final sólo pueda entenderse producido por la concurrencia de una situación previa de inseguridad a la que se suma el actuar descuidado de la víctima, este último extremo no puede ser desconocido en el momento de valorar la conducta de quien omitió prestar la seguridad que debía.<sup>46</sup> No se valorará de la misma manera si ha habido imprudencia del trabajador o no, está claro que el que tenía la obligación de

---

<sup>46</sup> TERRADILLOS BASOCO, JM, (2006), *La siniestralidad laboral como delito*. Ed. Bomarzo, Albacete, p.115



prestar la seguridad también tiene el deber de vigilar que ese trabajador respeta las normas de seguridad y utiliza de manera adecuada los equipos de protección individual. Como podemos ver en la SAP 780/2010, que teniendo deficiencias la instalación eléctrica en la que un trabajador sin formación, no estando capacitado para realizar una reparación eléctrica, la realiza, muriendo electrocutado. Existe una vulneración del deber de autoprotección por parte del trabajador, considerando éste que tenía suficientes conocimientos para manipular dicha instalación sin riesgo y con éxito. Es precisamente frente a este tipo de conductas, donde los responsables de la seguridad en el ámbito laboral deben ser más previsores, y en este caso, no lo fueron, ya que teniendo encomendada la revisión de la instalación eléctrica, hicieron que a partir de la imprudencia del trabajador se pudiera producir el resultado mortal. Así mismo, cabe nombrar el artículo 15.4 de la LPRL, *la efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador*. En definitiva, la negligencia del trabajador es algo con lo que el empresario debe contar a la hora de administrar las medidas de seguridad.



## 7. CONCLUSIONES

A lo largo del trabajo, he tratado de desarrollar aspectos de prevención para saber, en primer lugar, como se puede integrar la prevención en la empresa y, en segundo lugar, una vez integrada, delimitar quien tiene responsabilidades derivadas de la infracción de las normas de prevención. Como hemos podido apreciar, el empresario, no es el único que puede tener responsabilidades derivadas del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales en la empresa. Está obligado según la LPRL, entre otras, de la realización del plan de prevención, así como, la evaluación de riesgos, teniendo como finalidad establecer medidas preventivas a través de las cuales, la dirección de la empresa, debe proceder a la adopción de medidas encaminadas a evitar o combatir los riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales aplicando la legislación vigente.

El responsable, siempre será el legalmente obligado como el garante de seguridad, es decir, que se les ha delegado las facultades para garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud sobre los trabajadores, es ahí cuando, dejan de ser meros asesores del empresario a ser los responsables. Para determinar quién es ese sujeto se deberá estudiar cada caso y saber que funciones tenía encomendadas.

El técnico de prevención de riesgos laborales puede incurrir en el delito de puesta en peligro del artículo 316 CP, como en el de resultado, derivándose lesiones u homicidio. Por esto mismo, estamos ante una realidad, se debe fomentar la cultura preventiva en la empresa y de esta manera, reducir el número de accidentes de trabajo que se producen, ya que no hay que acordarse de la prevención solamente cuando estos se producen sino hacer que el trabajo se realice de una manera segura no suponiendo un riesgo para la vida de los trabajadores. Está claro, que eso depende de todos ya que tanto los empresarios o personas designadas como los trabajadores deben fomentarla, pues éstos al igual que los primeros tienen una serie de obligaciones y por consiguiente, unas responsabilidades.

Desde mi punto de vista, pienso que, las empresas deben estar más concienciadas en la prevención, ya que siempre se piensa que trabajando más rápido y sin utilizar los medios de protección, el trabajo sería más eficaz, pero no es así. Tal y como vemos en las tablas del Anexo I del presente trabajo, se produce un número muy elevado de accidentes en el sector de la construcción, cosa que siempre ha sido así y sigue siendo. Por eso, queda mucho por hacer y por concienciar.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Webs utilizadas:
  - [www.capitalhumano.wolterskluver.es](http://www.capitalhumano.wolterskluver.es)
  - [aspectosjuridicosprl.blogspot.ch](http://aspectosjuridicosprl.blogspot.ch)
  - [www.cgpsst.net](http://www.cgpsst.net)
  - [noticias.juridicas.com](http://noticias.juridicas.com)
  - [porexperiencia.com](http://porexperiencia.com)
  
- Revistas utilizadas:
  - Revista ISTAS.
  
- Normativa actualmente aplicable y utilizada en el desarrollo del trabajo:
  - Constitución Española. (CE)
  - Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. (LPRL)
  - Ley Orgánica 10/1995 de 23 de Noviembre del Código Penal. (Reformado en 2015)
  - Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. (RSP)
  - 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. (TRLISOS)
  - Circular 4/2011, de 2 de Noviembre sobre criterios para la unidad de actuación especializada del Ministerio Fiscal en materia de siniestralidad laboral.
  - Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. (CC)
  - Instituto Nacional de Seguridad, salud y bienestar en el trabajo. (INSSBT)
  - 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. (LGSS)
  - 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.

- Libros utilizados:

UGT (2015), *Guía para la mejora del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, razones para una necesaria reforma,*

IGUARTUA MIRÓ, MT, (2002), *Manual del servicio de prevención. Ed. Tecnos*

QUINTERO OLIVARES, G. (3º Edición), *Manual de derecho penal parte general. Ed Aranzadi*

TERRADILLOS BASOCO, JM, (2006), *La siniestralidad laboral como delito. Ed. Bomarzo, Albacete*

AUDELCO (2002), *Factbook. Prevención de riesgos laborales. Ed. Aranzadi & Thomson, Navarra*

- Tesis y documentos en los que me he fundamentado para el desarrollo del trabajo:

TERRADILLOS BASOCO, JM, (2006), *La siniestralidad laboral como delito. Ed. Bomarzo, Albacete*

URRUTIKOETXEA BARRUTIA, M, (2013). *Las distintas responsabilidades de los técnicos en PRL en el ejercicio de su profesión, p 209.*

MARTÍN COLETO, R.A, (2017). *Las responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales, Córdoba.*

LOUSADA AROCHENA, JF, (2004). *Las responsabilidades de los técnicos de prevención. Ed. La Ley, Galicia*

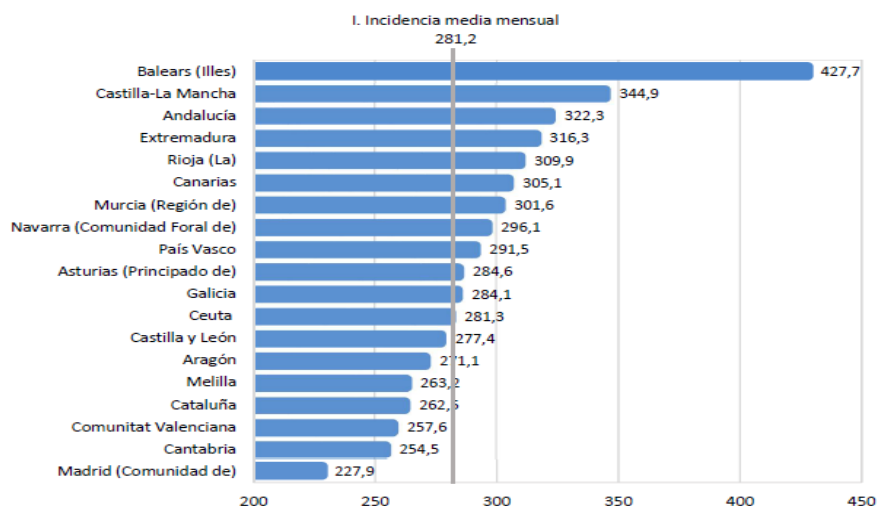
CARRERO DOMINGUEZ, C, (1997). *La potestad sancionadora de la administración publica en materia de prevención de riesgos laborales. Getafe, capítulo III.*

BENAVIDES, E, (2010). *La jurisprudencia de los profesionales técnicos en prevención de riesgos laborales.*

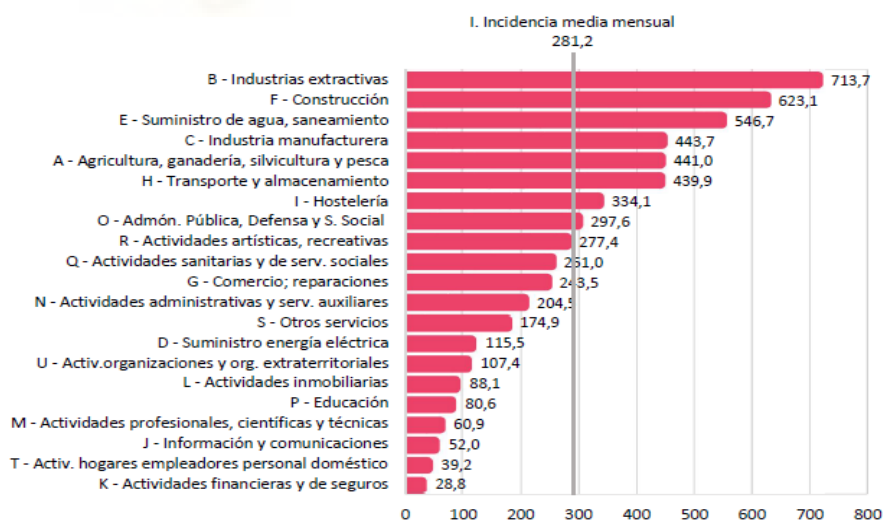
POQUET CATALÁ, R. (2007), *La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, Valencia.*

**Anexo I: Índices de incidencia según comunidad autónoma y según actividad.**

**GRÁFICO 2**  
**ÍNDICES DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO**  
**SEGÚN COMUNIDAD AUTÓNOMA**  
**(Avance Enero-Octubre 2017)**



**GRÁFICO 1**  
**ÍNDICES DE INCIDENCIA DE ACCIDENTES CON BAJA EN JORNADA DE TRABAJO**  
**SEGÚN SECCIÓN DE ACTIVIDAD**  
**(Avance Enero-Octubre 2017)**



**Anexo II:** Anexo I del Real Decreto 39/1997 de 17 de Enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

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

b) Trabajos con exposición a sustancias o mezclas causantes de toxicidad aguda de categoría 1, 2 y 3, y en particular a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de categoría 1A y 1B, según el Reglamento (CE) nº 1272/2008, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.

c) Actividades en que intervienen productos químicos de alto riesgo y son objeto de la aplicación del Real Decreto 886/1988, de 15 de julio, y sus modificaciones, sobre prevención de accidentes mayores en determinadas actividades industriales.

d) Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según la Directiva 90/679/CEE y sus modificaciones, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados a agentes biológicos durante el trabajo.

e) Actividades de fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos.

f) Trabajos propios de minería a cielo abierto y de interior, y sondeos en superficie terrestre o en plataformas marinas.

g) Actividades en inmersión bajo el agua.

h) Actividades en obras de construcción, excavación, movimientos de tierras y túneles, con riesgo de caída de altura o sepultamiento.

i) Actividades en la industria siderúrgica y en la construcción naval.

j) Producción de gases comprimidos, licuados o disueltos o utilización significativa de los mismos.

k) Trabajos que produzcan concentraciones elevadas de polvo silíceo.

l) Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión.