

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL

LA RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN  
MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

RAQUEL POQUET CATALÁ

UNIVERSITAT DE VALENCIA  
Servei de Publicacions  
2007

Aquesta Tesi Doctoral va ser presentada a València el dia 8 de Juny de 2007 davant un tribunal format per:

- D. Tomás Sala Franco
- D. Antonio Vicente Sempere Navarro
- D. Ignacio García-Perrote Escartín
- D<sup>a</sup>. María Carmen Viqueira Pérez
- D. José M<sup>a</sup> Goerlich Peset

Va ser dirigida per:  
D. Ángel Blasco Pellicer

©Copyright: Servei de Publicacions  
Raquel Poquet Catalá

---

Depòsit legal:  
I.S.B.N.:978-84-370-6876-3  
Edita: Universitat de València  
Servei de Publicacions  
C/ Artes Gráficas, 13 bajo  
46010 València  
Spain  
Telèfon: 963864115

**LA RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN  
MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

**Tesis presentada por:**

RAQUEL POQUET CATALÁ

**Director:**

DR. D. ÁNGEL BLASCO PELLICER

**Valencia, 2007**



*Al meus pares*  
*A la meua germana*  
*A Marc*



# ÍNDICE

<b>ABREVIATURAS.....</b>	<b>15</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>19</b>
<b>I. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....</b>	<b>29</b>
<b>1. FUNDAMENTO Y NATURALEZA JURÍDICA .....</b>	<b>29</b>
1.1. Fundamento .....	29
1.2. Naturaleza jurídica .....	31
<b>2. NORMATIVA .....</b>	<b>40</b>
<b>3. ELEMENTOS DE LAS OBLIGACIONES.....</b>	<b>46</b>
<b>4. CARACTERÍSTICAS DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....</b>	<b>49</b>
<b>5. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....</b>	<b>53</b>
5.1. Obligaciones generales de los trabajadores.....	54
5.1.1. El deber de autoprotección .....	55
5.1.2. Deber de obediencia .....	60
5.1.3. Deber de colaboración .....	71
5.2. Obligaciones específicas .....	73
5.2.1. Deberes de comportamiento laboral correcto.....	74
5.2.2. Deberes de comportamiento en las relaciones.....	83
5.2.3. Deberes de colaboración.....	88
5.3. Otras obligaciones laborales.....	91

5.3.1. Formación .....	91
5.3.2. Revisiones médicas.....	94
<b>6. OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES .....</b>	<b>106</b>
6.1. Tipos de representantes .....	106
6.1.1. Delegado de prevención .....	108
6.1.2. Comité de Seguridad y Salud .....	113
6.2 Obligaciones de los delegados de prevención.....	117
6.2.1. Desarrollo diligente de sus funciones .....	118
6.2.2. Deber de información .....	124
6.2.3. Deber de sigilo .....	126
6.3. Obligaciones del comité de seguridad y salud .....	138
<b>7. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DESIGNADOS POR EL EMPRESARIO, MANDOS INTERMEDIOS, DIRECTIVOS, TÉCNICOS Y ÓRGANOS ESPECÍFICOS.....</b>	<b>139</b>
7.1. Concepto.....	139
7.1.1. Trabajadores designados por el empresario.....	139
7.1.2. Directivos y mandos intermedios .....	142
7.1.3. Técnicos .....	143
7.1.4. Órganos específicos .....	145
7.2. Obligaciones .....	147
7.2.1. Obligaciones de los trabajadores designados .....	147
7.2.2. Obligaciones de los mandos intermedios, directivos y técnicos .....	149
7.2.3. Obligaciones de los órganos específicos .....	153
<b>8. RESPONSABILIDAD DE LOS DIFERENTES SUJETOS .....</b>	<b>154</b>
8.1. Responsabilidad de los trabajadores.....	159
8.2. Responsabilidad de los técnicos de prevención .....	167



8.3. Responsabilidad de los representantes de los trabajadores .....	171
8.4. Responsabilidad de directivos y mandos intermedios .....	173
<b>II. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....</b>	<b>175</b>
<b>1. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL PODER DISCIPLINARIO.....</b>	<b>175</b>
<b>2. FUNDAMENTO JURÍDICO.....</b>	<b>178</b>
<b>3. NATURALEZA JURÍDICA Y FINALIDAD DEL PODER DISCIPLINARIO.....</b>	<b>182</b>
<b>4. CONFIGURACIÓN LEGAL .....</b>	<b>185</b>
<b>5. CONCEPTO DE FALTA LABORAL .....</b>	<b>189</b>
5.1. Concepto y requisitos .....	189
5.2. Diferencia entre falta laboral, penal y civil .....	193
<b>6. TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS .....</b>	<b>196</b>
6.1. De los trabajadores en general .....	197
6.1.1. Incumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud	197
6.1.2. Comisión de acciones dolosas .....	201
6.1.3. Transgresión de la buena fe contractual .....	203
6.1.4. Falta de diligencia debida.....	207
6.1.5. Indisciplina o desobediencia a las órdenes del empresario	210
6.2. Faltas específicas de los representantes de los trabajadores, directivos, mandos intermedios y encargados.....	217
6.2.1. Falta de diligencia debida.....	217
6.2.2. Transgresión de la buena fe contractual .....	218

<b>7. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS .....</b>	<b>225</b>
7.1. Plazos de prescripción .....	226
7.2. Cómputo del plazo.....	227
7.3. Interrupción de la prescripción.....	230
<b>8. SANCIÓN DISCIPLINARIA .....</b>	<b>231</b>
8.1. Concepto.....	231
8.2. Tipificación de sanciones .....	233
8.2.1. Despido .....	236
8.2.2. Suspensión de empleo y sueldo .....	238
8.2.3. Movilidad geográfica forzosa .....	240
8.2.4. Limitaciones o prohibiciones de ascenso .....	242
8.2.5. Amonestación verbal o por escrito .....	244
8.2.6. Anotación de faltas y sanciones en el expediente personal del trabajador .....	245
<b>9. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR .....</b>	<b>246</b>
9.1. Tipos de procedimientos .....	246
9.1.1. Procedimiento para la imposición de sanciones por faltas leves .....	246
9.1.2. Procedimiento para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves .....	248
9.1.3. Procedimiento para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves a los representantes de los trabajadores.....	249
9.1.4. Audiencia a los delegados sindicales.....	254
9.1.5. Advertencia previa al trabajador.....	255
9.2. Ejecutividad de la sanción.....	256

<b>III. RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES....</b>	<b>259</b>
<b>1. PLANTEAMIENTO DEL SUPUESTO DE ESTUDIO Y SU PROBLEMÁTICA.....</b>	<b>259</b>
<b>2. LA CONCEPTUACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN EL ÁMBITO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL .....</b>	<b>270</b>
<b>3. FINALIDAD DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES....</b>	<b>272</b>
<b>4. YUXTAPOSICIÓN Y CONCURRENCIA DE RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL Y EXTRACONTRACTUAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL .....</b>	<b>274</b>
<b>5. LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LOS DIFERENTES TIPOS DE RESPONSABILIDAD CIVIL DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES .....</b>	<b>282</b>
5.1. Una acción u omisión dañosa: el incumplimiento de las obligaciones sobre seguridad y salud laboral.....	283
5.2. El daño. Los tipos de daños resarcibles. La problemática en torno a la resarcibilidad de los daños morales .....	288
5.3. La relación de causalidad entre el daño y la acción u omisión antijurídica del trabajador.....	298
5.4. La culpa del trabajador .....	303
<b>6. EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD .....</b>	<b>309</b>
6.1. El caso fortuito y la fuerza mayor .....	309
6.2. La legítima defensa .....	312

6.3. El estado de necesidad.....	313
6.4. El uso de propio derecho .....	314
6.5. El consentimiento del perjudicado - empresario .....	315
6.6. La culpa del perjudicado - empresario y concurrencia de culpas de trabajador y empresario .....	316

**7. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS  
OBLIGACIONES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD: LA**

**REPARACIÓN DEL DAÑO..... 321**

7.1. Caracterización de la reparación del daño en materia de seguridad y salud .....	323
7.2. Modos de reparación del daño en materia de seguridad y salud .....	326
7.2.1. Reparación por resarcimiento en forma específica.....	326
7.2.2. El resarcimiento pecuniario o por equivalente .....	327
7.3. Alcance de la responsabilidad civil en materia de seguridad y salud.....	328
7.4. Valoración de los daños resarcibles en el ámbito de seguridad y salud.....	333

**8. RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL DEL  
TRABAJADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS  
LABORALES ..... 341**

8.1. Conceptuación y caracterización de la responsabilidad civil contractual del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales.....	346
8.2. Elementos configuradores de la responsabilidad civil contractual del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales .....	348

**9. RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL DEL  
TRABAJADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD.... 353**

9.1. Conceptuación de la responsabilidad civil extracontractual en materia de seguridad y salud .....	356
9.2. La teoría del riesgo y la tendencia a la objetivación de la responsabilidad civil.....	360
9.3. Elementos configuradores de la responsabilidad civil extracontractual en materia de seguridad y salud laboral .....	367
9.4. Requisitos de la responsabilidad civil extracontractual en materia de seguridad y salud laboral .....	369
<b>10. RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE DELITO O FALTA DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD .....</b>	<b>370</b>
10.1. Conceptuación y naturaleza jurídica de la responsabilidad civil derivada de delito o falta .....	372
10.2. Régimen normativo de la responsabilidad civil derivada de delito o falta en materia de prevención de riesgos laborales.....	375
10.3. Diferencia entre pena y responsabilidad civil derivada de delito o falta .....	377
10.4. Requisitos de la responsabilidad civil derivada de delito o falta en materia de seguridad y salud .....	379
<b>11. RESPONSABILIDAD CIVIL POR HECHO AJENO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD .....</b>	<b>383</b>
11.1. Conceptuación y fundamentación jurídica de la responsabilidad por hecho ajeno en materia de seguridad y salud.....	385
11.2. Características de la responsabilidad civil por hecho ajeno del empresario en materia de seguridad y salud.....	389
11.3. Requisitos de la responsabilidad por hecho ajeno en materia de seguridad y salud .....	390
11.3.1. Relación de dependencia .....	391

11.3.2. Daños causados por el dependiente en el ejercicio o con ocasión de las funciones .....	397
11.3.3. Culpa del dependiente.....	401
11.4. Elementos configuradores de la responsabilidad por hecho ajeno en materia de seguridad y salud .....	403
11.5. Compatibilidad con la responsabilidad civil contractual .....	408
11.6. Acción de regreso.....	409
11.7. Ámbito de aplicación subjetivo y objetivo de la acción de regreso .....	412

**12. EJERCICIO DE LA ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD CIVIL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD ..... 415**

**IV. RESPONSABILIDAD PENAL DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.... 421**

**1. PLANTEAMIENTO DE LA SITUACIÓN ACTUAL ..... 421**

**2. DELITOS ESPECÍFICOS POR VIOLACIÓN DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ..... 423**

2.1. Antecedentes normativos .....	423
2.2. Características del delito de peligro contra la seguridad y salud laboral.....	428
2.3. El bien jurídico protegido por el tipo penal.....	433
2.4. Análisis de los posibles sujetos activos.....	439
2.4.1. Encargados, mandos intermedios y directivos .....	441
2.4.2. Técnicos de prevención o trabajadores designados.....	451
2.4.3. Representantes de los trabajadores .....	454
2.4.4. Trabajadores .....	457
2.5. El sujeto pasivo.....	458

2.6. La conducta típica .....	461
2.6.1. Conducta típica “no facilitar” .....	461
2.6.2. Infracción de las normas de prevención .....	468
2.6.3. Resultado de peligro .....	475
2.7. Los elementos subjetivos del tipo delictivo: incriminación de conductas dolosas y culposas .....	479
2.7.1. Modalidad dolosa .....	480
2.7.2. Modalidad imprudente.....	482
2.8. Posibilidad de compensación de culpas en el ámbito penal.....	491
2.9. Sanciones para el delito de peligro.....	502
2.10. Otros posibles delitos en materia de prevención de riesgos laborales.....	505
2.10.1. Delitos de los arts. 348 a 350 CP.....	505
2.10.2. Delitos de los arts. 341 a 343 CP.....	507
<b>3. DELITOS GENÉRICOS APLICABLES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....</b>	<b>509</b>
3.1. Homicidio.....	510
3.2. Lesiones.....	517
3.2.1. Lesiones con dolo .....	519
3.2.2. Delito culposo de lesiones .....	522
3.3. Omisión del deber de socorro.....	525
3.4. Revelación de secretos .....	528
<b>4. FALTAS GENÉRICAS APLICABLES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....</b>	<b>535</b>
4.1. Homicidio.....	535
4.2. Lesiones.....	536
<b>5. PROBLEMA DE LA CONCURRENCIA DE ILÍCITOS PENALES .....</b>	<b>538</b>

<b>V. LA EFECTIVIDAD DE LA RESPONSABILIDAD:</b>	
<b>PROBLEMAS JURISDICCIONALES.....</b>	<b>547</b>
<b>1. COMPATIBILIDAD Y CONCURRENCIA ENTRE LOS DIFERENTES TIPOS DE RESPONSABILIDAD .....</b>	<b>547</b>
<b>2. ORDEN JURISDICCIONAL COMPETENTE.....</b>	<b>556</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>569</b>
<b>BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>587</b>



## ABREVIATURAS

---

ADPCP: *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales.*

AL: *Actualidad Laboral.*

AP: Audiencia Provincial.

Ar.: Aranzadi.

art.: artículo.

arts.: artículos.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

C.Co: Código de Comercio, Real Decreto de 22 de agosto de 1885.

CC: Código Civil, Real Decreto de 24 de julio de 1889.

CE: Constitución Española, de 27 de diciembre de 1978.

CEE: Comunidad Económica Europea.

Coord.: Coordinador.

CP: Código Penal, Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre.

Dir.: Director.

Edit.: Editorial.

ET: Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

LEC: Ley de Enjuiciamiento Civil, Ley 1/2000, de 7 de enero.

LECrIm: Ley de Enjuiciamiento Criminal, Real Decreto de 14 de septiembre de 1882.

LGSS: Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

LOLS: Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto.

LOPJ: Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio.

LPL: Ley de Procedimiento Laboral, Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril.

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

núm.: número.

OGSHT: Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo,  
Orden de 9 de marzo de 1971.

OIT: Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919 con el  
Tratado de Versalles.

*op. cit.*: obra citada.

p.: página.

RD: Real Decreto.

RDS: *Revista de Derecho Social*.

REDT: *Revista Española de Derecho del Trabajo*.

Resol: Resolución.

RGD: *Revista General de Derecho*.

RL: *Relaciones Laborales*.

RPS: *Revista de Política Social*.

SAP: Sentencia de la Audiencia Provincial.

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional.

STCT: Sentencia del Tribunal Central de Trabajo.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TC: Tribunal Constitucional.

TCT: Tribunal Central de Trabajo.

TS: Tribunal Supremo.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

TS: *Tribuna Social*.

UE: Unión Europea.

Vol.: Volumen.

## INTRODUCCIÓN

“La salud y la seguridad en el trabajo representa hoy uno de los ámbitos más densos e importantes de la política social de la Unión”. Con estos términos, que abren la Comunicación de la Comisión de las Comunidades Europeas de presentación de la estrategia comunitaria en materia de salud y seguridad para el período 2002-2006, queda subrayada la alta consideración que, como objetivo, asigna la UE a la lucha contra la siniestralidad laboral.

En el ámbito interno, tampoco se reconoce a la protección de la seguridad y salud en el trabajo un rango subalterno, sino que constituye una obligación que a los poderes públicos impone la UE y, también, por voluntad constitucional, uno de los principios rectores de la política social y económica.

La importancia que se debe atribuir a este ámbito queda patente, claramente, en las estadísticas de accidentabilidad que muestran un continuo aumento de los accidentes laborales. De hecho, en 2005 murieron en España 1.369 trabajadores víctimas de accidentes laborales, lo que supone una media de cinco fallecimientos diarios, según el Informe sobre la Influencia de la Precariedad Laboral en la Siniestralidad Laboral de 1996 a 2004 elaborado por UGT. Estos datos revelan que España padece el 70 % más de accidentes laborales con baja en el puesto de trabajo, que la media europea y el 35 % más de muertes. El estudio muestra, asimismo, un incremento del 95 % de los accidentes laborales una vez terminada la jornada de ocho horas diarias en 2004 respecto a 1996, dato que se achaca a las horas extraordinarias y al trabajo por turnos.

Estas cifras se deben, según el informe, al incumplimiento de la legislación y a que, en este tipo de empresas, “las medidas preventivas no existen”, esto es, a la falta de una cultura preventiva y a la escasez de disposiciones preventivas. La sociedad está cada vez más concienciada del enorme problema que suponen los accidentes y enfermedades profesionales, pues sus consecuencias conllevan un coste social, familiar y económico que se debe evitar luchando, desde todos los frentes, contra los riesgos laborales.

El núcleo normativo en materia de protección de la vida y la salud en el trabajo lo constituye la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, que incorpora a nuestro ordenamiento los requerimientos de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. En su Preámbulo, la Directiva constata cómo *“hay que lamentar todavía demasiados accidentes de trabajo y enfermedades profesionales”*, pero también se adentra en la identificación de alguna de las causas de la siniestralidad: las diferencias normativas entre los diversos países permiten una competencia desigual *“que va en detrimento de la seguridad y de la salud”*. Máxime cuando ciertas empresas escapan a las sanciones que, aplicables en el Estado en que operan, no existen en el Estado en que se domicilian. La Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre, sobre desplazamientos de trabajadores, pretende afrontar este problema y prevé que a las empresas se les deben aplicar las disposiciones vigentes en el Estado de acogida en materia de salud, seguridad e higiene en el trabajo. En cualquier caso, como la citada Directiva 89/391/CEE es consciente de que *“la mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo representa un objetivo que no podrá subordinarse a consideraciones de carácter puramente*

*económico*”, diseña un ambicioso programa preventivo, en el que pretende involucrar a todos los agentes afectados. De acuerdo con este modelo, la LPRL tiene por objeto: “*la determinación del cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales*”. Para conseguirlo no sólo articula un sistema de actuaciones públicas basado en “*los principios de eficacia, coordinación y participación*”, sino que fomenta “*una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley*”. Por tanto, salud y seguridad son, en definitiva, el objetivo de tutela de una ley que pretende poner en pie un completo conjunto de medios preventivos, que van desde la potenciación de los medios de autoformación y autotutela de los trabajadores a la articulación de un sistema de sanciones.

Desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1995, han surgido un gran número de Reales Decretos que, desarrollando dicha Ley, componen un conjunto de herramientas legales básicas para combatir los riesgos laborales. No obstante lo anterior, aún queda el paso más importante: su implantación en las empresas.

En efecto, actualmente, uno de los ámbitos más discutidos y estudiados es la materia de prevención de riesgos laborales, especialmente, las obligaciones y responsabilidades que corresponden al

empresario en esta área. Muestra de esto, lo constituye la LPRL, que dedica gran parte de su articulado a las obligaciones que tiene el empresario en esta materia, siendo un tema muy investigado por la doctrina, la cual ha analizado con profundidad todos los deberes del empresario y también las responsabilidades del mismo por su incumplimiento. El punto de partida aparece en la Exposición de Motivos, en su apartado tercero, cuando reconoce el “*derecho de los trabajadores en el ámbito laboral a la protección de su salud e integridad*”. Evidentemente, el sujeto que tiene que afrontar las obligaciones que suponen la satisfacción de este derecho a la integridad de los trabajadores es el empresario, que va a tener que hacer frente a todo un conjunto de deberes. En efecto, la LPRL consagra, en su art. 14, “*el deber del empresario de protección de los trabajadores*”, en cuyo cumplimiento “*el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo*”.

Sin embargo, esto no debe conducir al equívoco de que el único sujeto obligado es el empresario. Pese a la apariencia de ser una regulación que sólo impone deberes a los empleadores, hay una segunda realidad, muchas veces desconocida: también los trabajadores son sujetos sobre los que pesan importantes obligaciones en la prevención de los riesgos laborales, ya que como contrapartida de todos los derechos derivados de las obligaciones que se impone a los empresarios, la LPRL se refiere, en el último artículo de su capítulo III, concretamente en su art. 29, a las obligaciones que tienen los trabajadores, atribución que puede considerarse, por tanto, como un mecanismo de cierre del círculo obligatorio. Esto significa que si el empresario es el deudor de seguridad por excelencia y, por tanto, la posición que corresponde al trabajador es la de acreedor de seguridad,



su posición jurídica deviene más compleja al ser destinatario, a su vez, de determinadas obligaciones preventivas no equiparables en su intensidad y contenido, evidentemente, a las atribuidas al empresario. Es necesario erradicar la concepción de la prevención como una imposición y convertirla en un elemento integrado en la organización de las empresas, como elemento fundamental del proceso productivo.

Por ello, aunque la materia de seguridad y salud en el trabajo es un ámbito en el que el principal sujeto obligado es el empresario, mientras que el trabajador es, básicamente, un acreedor de las obligaciones estrictamente empresariales de seguridad y salud, es precisamente por eso, por ser un tema poco desarrollado y poco estudiado por la doctrina y la jurisprudencia, lo que despierta su interés.

En definitiva, una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo implica el respeto del derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles, y la participación activa del gobierno, de los empresarios y de los trabajadores para conseguirlo a través de un sistema de derechos, responsabilidades y deberes definidos, y la atribución de la máxima prioridad al principio de la prevención. A fin de instaurar y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, se han de emplear todos los medios disponibles para aumentar la sensibilización, el conocimiento y la comprensión general respecto de los conceptos de peligro y riesgo, así como de la manera de prevenirlos y controlarlos.

En conclusión, el tema objeto de este estudio tiene una importancia fundamental y un interés práctico evidente, pues la presencia de accidentes laborales y enfermedades profesionales que derivan de la existencia previa de situaciones de peligro grave para los

trabajadores, es una constante en la realidad que, desgraciadamente, está aumentando en los últimos años de forma alarmante. Y, como ya he destacado, esta materia necesita ser estudiada con una mayor profundidad, pues hasta el momento no existe ninguna monografía que se ocupe de la misma.

La principal fuente empleada, además de la legislativa, es la doctrina científica española. Es conveniente especificar que, dentro de las fuentes legislativas, no sólo se incluye el estudio de la LPRL, sino también de la normativa civil, la penal y la laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo. La razón es clara pues, como veremos, en este trabajo se analiza, además de la responsabilidad laboral del trabajador, también la civil y la penal. Asimismo, no cabe olvidar la regulación convencional habida en la materia en los diferentes sectores, especialmente en los capítulos dedicados a las obligaciones de los trabajadores y a su posible responsabilidad disciplinaria. Respecto de los convenios colectivos, cabe destacar que, la gran mayoría, lo único que hacen es remitirse a la ley sin regular nada en concreto. A estos efectos, el muestreo de convenios colectivos tenidos en cuenta comprende los convenios de ámbito estatal vigentes en los años 2004 a 2006.

Si bien las principales fuentes empleadas para la elaboración de este trabajo, como se ha señalado, han sido la legislativa y la doctrinal, no hay que olvidar que también se ha realizado una búsqueda intensiva en la jurisprudencia, donde apenas se ha encontrado alguna esporádica sentencia dedicada a las obligaciones o responsabilidades de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, pues, se podría decir que la práctica totalidad de las sentencias tratan la responsabilidad del empresario. De cualquier modo, no se pueden pasar

por alto las referencias jurisprudenciales del TS, y de la doctrina judicial habidas en la materia, especialmente de los Tribunales Superiores de Justicia y de las Audiencias Provinciales en el ámbito penal, que se han ido insertando en aquellos puntos del trabajo donde existen pronunciamientos jurisprudenciales relevantes. Asimismo, cabe señalar que en las notas a pie de página no figura el orden competencial si éste coincide con el del capítulo en el que se halla.

El objetivo principal, como se ha comentado anteriormente, es analizar los diferentes tipos de responsabilidad en que puede incurrir el trabajador por incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, ya sea la responsabilidad disciplinaria, la civil o la penal. No obstante, para poder analizar y comprender los diferentes tipos de responsabilidad que pueden asumir los trabajadores, primero se debe hacer un examen de las obligaciones que tienen éstos en materia de seguridad y salud, pues no tiene sentido analizar la consecuencia de un hecho sin antes indagar la causa. Al mismo tiempo, se estudian los diferentes tipos de responsabilidad que pueden asumir los trabajadores, pero no sólo de los trabajadores de a pie o en general, sino también de los trabajadores con unos puestos específicos que, por su cargo, asumen una responsabilidad diferente o especial. Por ello, en cada capítulo se trata de las responsabilidades, o en su caso, de las obligaciones que, con carácter general, tienen todos los trabajadores, y, seguidamente, se analizan las particularidades o especificidades que tienen estos trabajadores específicos, cuales son, los representantes de los trabajadores, tanto los generales (delegados de personal, comité de empresa y delegado sindical), como los específicos del área de prevención de riesgos laborales (delegado de prevención y comité de seguridad y salud). Asimismo, también se tienen en cuenta aquellos trabajadores que, sin ser representantes de éstos, asumen unas

obligaciones y responsabilidades especiales por razón de su cargo, como son los técnicos de prevención, los trabajadores designados, los directivos, los encargados o los mandos intermedios.

El primer capítulo se inicia con el estudio de las obligaciones que corresponden a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales. En primer lugar, se analiza el fundamento jurídico, la naturaleza, la normativa reguladora y las características de dichas obligaciones, para pasar, seguidamente, a exponer sucintamente cuáles son dichos deberes. Pero, como ya hemos dicho, un estudio completo requiere especificar cuáles son las obligaciones que corresponden a los trabajadores en general, y cuáles las que corresponden a sus representantes, los técnicos de prevención, los mandos, los directivos o los encargados. En este capítulo, veremos cómo algunas obligaciones están claras en la normativa, pero, no obstante, otras no vienen recogidas expresamente como “obligaciones” sino con otra denominación, por lo que la doctrina discute si, realmente, son obligaciones exigibles, y por tanto, cabe una sanción por su incumplimiento, o se trata, meramente, de facultades, cuyo ejercicio es potestativo y no conlleva ninguna sanción, no siendo, por tanto, objeto de estudio en este trabajo, como, por ejemplo, podría serlo el deber de información de los delegados de prevención.

En el segundo capítulo se pasa a analizar ya el primer tipo de responsabilidad que se puede imputar a los trabajadores, la responsabilidad disciplinaria, la cual, por estar regulada por la normativa laboral, concretamente por el Estatuto de los Trabajadores y la regulación convencional, goza de una mayor facilidad de comprensión y de estudio. En este capítulo son de vital importancia los convenios colectivos, los cuales, suelen recoger en un capítulo

específico las infracciones y sanciones en materia laboral, entre las que se encuentran las relativas a la seguridad y la salud. Del mismo modo que en el anterior capítulo, en éste, se realiza, en primer lugar, un análisis de la naturaleza jurídica, fundamento, normativa reguladora, finalidad y características del poder disciplinario que posee el empresario para sancionar los incumplimientos laborales de sus trabajadores. Y, a continuación, se intenta descubrir los diferentes tipos de faltas en que pueden incurrir los trabajadores, diferenciando, a estos efectos, entre trabajadores en general, y entre representantes, técnicos, mandos, directivos o encargados, para, posteriormente, analizar las posibles sanciones que puede imponer el empresario a través de los diferentes procedimientos sancionadores que se prevén en función del sujeto al que se sanciona.

En el tercer capítulo, siguiendo con el análisis de los diferentes tipos de responsabilidad que se pueden imputar al trabajador, se aborda la responsabilidad civil. Para ello, se examina el fundamento jurídico, la regulación normativa, la finalidad, los elementos configuradores y las diferentes modalidades existentes, cuales son la responsabilidad civil contractual, la extracontractual, la derivada de delito y la responsabilidad civil por hecho ajeno. Esta última responsabilidad, evidentemente, la asume el empresario, lo cual, aunque no es objeto de estudio en este trabajo, es interesante tenerlo en cuenta por el hecho de que, como veremos, en este caso se ofrece la posibilidad de que el empresario repercuta sobre el trabajador la indemnización pagada a través de la acción de regreso.

En el cuarto capítulo se afronta la tarea de averiguar cuál es la posible responsabilidad penal que se puede incriminar a estos sujetos. En este capítulo, centrado, lógicamente, en el estudio del Código Penal,

se analizan, por un lado, los posibles delitos específicos del ámbito de seguridad y salud en que pueden incurrir los trabajadores, tanto los generales, como los representantes de los trabajadores, los técnicos, los mandos, los directivos o los encargados, y por otro lado, los posibles delitos y faltas genéricas que se les puede imputar. Respecto de los delitos específicos, el más importante, y que ocupa gran parte del estudio, es el delito de peligro contra la seguridad y salud laboral recogido en el art. 316 CP, el cual, como veremos, es de dudosa imputación a los representantes de los trabajadores, los técnicos, mandos, directivos o encargados. Asimismo, se examinan brevemente otros delitos específicos del área de seguridad y salud laboral como son los de los arts. 341 a 343 y 348 a 350 CP. Y, para terminar con el capítulo, se realiza una breve referencia a los delitos genéricos aplicables a esta materia, como son el de homicidio, lesiones, revelación de secretos u omisión del deber de socorro.

En el quinto y último capítulo se pasa al análisis de un tema no menos debatido, como son los problemas jurisdiccionales que se plantean, donde se aborda, de un lado, la posible compatibilidad de los diferentes tipos de responsabilidad y, de otro, el orden jurisdiccional competente para cada tipo de responsabilidad, así como los conflictos competenciales planteados.

Para finalizar este trabajo se exponen las conclusiones personales que se han alcanzado en cada uno de los puntos objeto del presente estudio, y a continuación, se aporta una relación de la bibliografía consultada para la realización del trabajo.

## I. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El primer capítulo de esta investigación lo vamos a dedicar, como se ha indicado, a analizar cuáles son las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, pues aunque el objeto central de este trabajo es estudiar los diferentes tipos de responsabilidad en que pueden incurrir los trabajadores en el ámbito específico de la seguridad y salud, no se puede pasar a su disertación sin antes examinar dichas obligaciones. De lo contrario, carecería de sentido exponer ya, de entrada, las posibles consecuencias que pudieran derivar del incumplimiento de las obligaciones por parte de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales sin antes dilucidar cuáles son sus deberes.

### 1. FUNDAMENTO Y NATURALEZA JURÍDICA

#### 1.1. Fundamento

Tradicionalmente, se ha definido la obligación como la situación jurídica en que se encuentran dos o más sujetos y, en cuya virtud, uno o alguno de éstos pueden exigir del otro o de los otros una determinada conducta económicamente valorable<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> VALPUESTA FERNÁNDEZ, M.R., VERDERA SERVER, R., (Coord.), *Derecho Civil. Derecho de obligaciones y contratos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2001. p. 47.

El fundamento jurídico de las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, según GUTIÉRREZ-SOLAR<sup>2</sup>, se halla en que la situación de poder del empresario de controlar las condiciones de los trabajadores, conlleva a la posición general de subordinación del trabajador al mismo. El fundamento prejurídico de tal situación pasiva es la inclusión del trabajador en una organización que es dirigida por otro sujeto. Esta posición adquiere cuerpo jurídico al instrumentalizarse en una serie de deberes de obediencia correlativos a los poderes del empresario. Por tanto, para esta autora, el fundamento del deber del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo está en su especial deber de obediencia.

Pero, además, como la obligación del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo se encuentra encaminada a proteger un interés ajeno, en concreto, el interés del empresario a que el buen funcionamiento de la organización empresarial no se vea alterado por los daños materiales o personales que se puedan derivar del incumplimiento o inobservancia del trabajador de las medidas de prevención de riesgos laborales, dicha obligación conecta con la situación ordinaria de subordinación jurídica en que éste se encuentra en la relación laboral para la satisfacción del interés del empresario.

Por consiguiente, cabe afirmar que la obligación de seguridad y salud del trabajador se puede fundamentar no sólo en el deber de obediencia ordinario, sino también, en la buena fe contractual, y en el deber de diligencia en el cumplimiento de su prestación laboral. De hecho, también la jurisprudencia se ha pronunciado en el mismo

---

<sup>2</sup> GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *El deber de seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: CES, 1999. p. 255-257.



sentido, pues la STS de 22 de julio de 1985<sup>3</sup> establece que la infracción de las prevenciones de rígida observancia que gobiernan el transporte por carretera de productos peligrosos se califica simultáneamente de infracción del deber de obediencia y de transgresión de la buena fe contractual.

## 1.2. Naturaleza jurídica

En cuanto a la naturaleza jurídica, la doctrina se plantea si, realmente, lo que pesa sobre el trabajador son “obligaciones”, “cargas” o “deberes”. Para poder decantarnos a favor de una u otra opción, antes debemos concretar las características y consecuencias que comporta cada institución jurídica.

En primer lugar, respecto al concepto de deber, tradicionalmente, se ha venido señalando una doble acepción. Por un lado, el deber jurídico general, en una proyección vertical de la fuerza vinculante desde la norma jurídica al sujeto, que es consecuencia de la fuerza obligatoria de las normas jurídicas; y por otro lado, el deber jurídico particular, en una proyección horizontal de la sujeción entre los sujetos vinculados, que es la situación pasiva en la que se encuentra el sujeto cuando el mandato establecido por la norma le exige un comportamiento positivo o negativo respecto a otra persona, a la cual el ordenamiento jurídico, le proporciona, a su vez, un poder para exigir su cumplimiento. Esta última acepción de deber, es la que, como se

---

<sup>3</sup> Ar. 3827.

deduce, surge en el seno de una relación jurídica y, por tanto, en el contrato de trabajo<sup>4</sup>.

En segundo lugar, en cuanto a la obligación, ésta vendría a ser el deber jurídico que reúne una serie de características, es decir, aquella sujeción jurídica que, impuesta en beneficio de otro sujeto, se enmarca en una relación jurídica conformada por una situación pasiva frente a la que existe una correlativa situación activa, traducida en la existencia de un poder de exigir el cumplimiento del imperativo jurídico por parte de aquél cuyos intereses deberían verse satisfechos por la observancia de ese vínculo jurídico, instrumentalizado en un derecho subjetivo. Es decir, los deberes generales pueden redundar en beneficio de un determinado particular, pero ello no implica la existencia de un derecho subjetivo de ese sujeto. Por su lado, los deberes particulares aunque se traduzcan en un beneficio o protección de otro sujeto, no conllevan que siempre exista un correlativo derecho subjetivo por parte del tutelado. Por tanto, todo derecho subjetivo envuelve un deber correlativo de otro sujeto, pero no todo deber implica un derecho subjetivo correlativo del beneficiado por su cumplimiento; mientras que la obligación es aquel imperativo jurídico correspondiente a un derecho subjetivo.

En tercer lugar, la carga se puede definir como la conducta impuesta a un sujeto cuya observancia no genera una reacción del ordenamiento jurídico en términos de imputabilidad, reprochabilidad y responsabilidad, sino de privación de los efectos que la adopción de dicha conducta le hubiera producido. No constituye, pues, una situación de sujeción ni de una obligación<sup>5</sup>. En otras palabras, se trata de un

---

<sup>4</sup> Así lo establece GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *El deber de seguridad... op. cit.* p. 17.

<sup>5</sup> VALPUESTA FERNÁNDEZ, M.R., VERDERA SERVER, R., (Coord.), *Derecho Civil. Derecho de... op. cit.* p. 47.

imperativo jurídico de menor intensidad que se articula sobre la existencia de un vínculo de la voluntad, provocado por el hecho de que la observancia del comportamiento establecido por la norma sea la única vía jurídica para la satisfacción del interés, elemento común con el deber particular; y por la existencia de un interés propio como centro de gravedad de la correspondiente situación jurídica, elemento que diferencia la carga respecto del deber particular.

En definitiva, se puede sintetizar indicando que las obligaciones equivalen a imperativos jurídicos en interés de un particular, los deberes constituyen imperativos jurídicos en interés de la comunidad, y las cargas imperativos en interés del mismo sujeto vinculado.

La decantación por una u otra opción no es tarea nada fácil, y así se observa por la falta de unanimidad en la doctrina. Por un lado, GUTIÉRREZ-SOLAR<sup>6</sup>, estima que la única opción que se vislumbra adecuada a la luz de la normativa actual de prevención de riesgos laborales, es la admisión de que, lo que realmente pesa sobre los trabajadores, son deberes, ya que si se admite que los intereses protegidos por estas normas son los extrapatrimoniales del trabajador a su seguridad y salud en el trabajo, y no los patrimoniales del empresario al buen funcionamiento de la organización productiva, se ha de rechazar tanto la figura jurídica de la carga, como la de la obligación contractual por ser incapaces de explicar la existencia de un deber en interés propio del trabajador en esta materia. Además, las tareas de contribución y cooperación que se imponen al trabajador en el apartado 2 del art. 29 LPRL deben interpretarse enmarcadas en una exigencia de posibilitar al empresario el cumplimiento de sus deberes de seguridad y salud. Esta estructura no encuentra apoyo jurídico en la fórmula obligacional del

---

<sup>6</sup> GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *El deber de seguridad... op. cit.* p. 22.

derecho de crédito del empresario y la correlativa obligación jurídica del trabajador. Por tanto, aboga porque se haga una lectura correctora del art. 29 LPRL, y aunque dicho precepto hable de “*Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos*”, se debe considerar que el legislador no ha utilizado el término obligación en su sentido estricto técnico-jurídico, sino que debe entenderse como deber<sup>7</sup>.

Por su parte, GORELLI, también rechaza de plano la posibilidad de considerarlas como cargas jurídicas, pues las mismas pueden, o no, ser cumplidas por los trabajadores, de modo que su cumplimiento provocará beneficios sobre los mismos, y su incumplimiento perjuicios sólo imputables a ellos. Su tesis es la de que se trata de verdaderas obligaciones, para lo cual se apoya en varios argumentos<sup>8</sup>:

a) En primer lugar, una interpretación literal de la normativa sobre la materia conduce a esa conclusión, pues la propia dicción de los arts. 14.4 y 29 LPRL habla sobre “*obligaciones*”. A la misma solución puede llegarse analizando los arts. 5 y 19 ET.

b) En segundo lugar, porque el incumplimiento de las obligaciones de los trabajadores no sólo puede tener consecuencias negativas para el propio trabajador, sino que el art. 29.3 LPRL posibilita que el empresario imponga sanciones ante los incumplimientos laborales<sup>9</sup>.

---

<sup>7</sup> GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *El deber de seguridad... op. cit.* p. 231.

<sup>8</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo”, en OJEDA AVILÉS, A., (Coord.), *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*. Pamplona: Aranzadi, 1996. p. 193.

<sup>9</sup> FONT SERRA, E., *Enciclopedia Jurídica Básica*. Madrid: Civitas, 1995. p. 938.

c) Por último, en muchas ocasiones la actuación del trabajador no sólo va a repercutir sobre él mismo, sino sobre terceros trabajadores, pues el art. 29.2.4 LPRL señala como obligación específica la de informar a los superiores jerárquicos de cualquier situación que pueda entrañar un riesgo sobre la seguridad y salud de los trabajadores, es decir, sobre el colectivo de trabajadores y, no sólo, sobre él en concreto.

A mi entender, y siguiendo los argumentos de GORELLI, lo que en verdad recae sobre el trabajador son obligaciones, y no deberes ni cargas, pues la finalidad de las normas de prevención de riesgos laborales es proteger los intereses del trabajador a su seguridad y salud, y también proteger el interés del empresario en el buen funcionamiento y producción de la empresa, pues no tendría sentido el establecimiento de la amplia gama de responsabilidades que se le pueden exigir al trabajador, y especialmente, la civil, cuyo fin es indemnizar al empresario de los daños y perjuicios causados por aquél, lo cual sólo tiene sentido si tiene como finalidad proteger el interés patrimonial del empresario. Además, el incumplimiento de estas obligaciones también se va a sancionar con el poder disciplinario del empresario, cuyo ejercicio queda al arbitrio de la voluntad de su titular, y por tanto, el incumplimiento por parte del trabajador de su obligación sólo será castigado cuando el empresario lo considere ajustado a sus intereses.

Otra cuestión debatida es la naturaleza pública o privada de estas obligaciones de los trabajadores. Constituye la calificación de la naturaleza de la deuda de seguridad un asunto muy controvertido en la doctrina, pues si para unos se trata de una obligación de carácter contractual, para otros, la seguridad en el trabajo debe configurarse como un deber legal y como obligación contractual, es decir, unos le atribuyen un doble carácter, jurídico-público y jurídico-privado y,

finalmente, algunos se muestran partidarios de considerar la naturaleza de la obligación de seguridad como exclusivamente pública<sup>10</sup>.

En una primera línea, destaca GARCÍA ROSS<sup>11</sup> que apuesta por la consideración de la naturaleza jurídica de la obligación de protección y prevención como privada, amparándose en que ésta tiene su origen en el propio contrato de trabajo. De esta manera, entre empresario y trabajador existe un interés común en defensa de los bienes jurídicos de la vida e integridad física y psíquica que entran en juego dentro de la relación mantenida entre ambos<sup>12</sup>.

En segundo lugar, se opone a la anterior teoría, la que entiende<sup>13</sup> que las normas en materia de prevención de riesgos laborales vienen, progresivamente, a establecer una implicación compleja del Estado, por lo que se defiende la naturaleza pública de dicha obligación. Esta intervención del Estado se justifica por una doble motivación. Por un lado, en razones históricas, ya que entre las primeras normas susceptibles de calificarse como laborales se encuentran las de seguridad y salud en el trabajo, concretamente las de protección de mujeres y menores. Y por otro lado, en razones constitucionales, pues queda clara la estrecha relación entre el artículo 15 CE y el derecho a la

---

<sup>10</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, F. A., *La Obligación Empresarial de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: CES, 2002. p. 99.

<sup>11</sup> GARCÍA ROSS, A., “Análisis presente y futuro del contenido obligacional del derecho a la seguridad, higiene y salud en el trabajo”, en *REDT*, núm. 71, 1995. p. 335.

<sup>12</sup> STSJ Aragón, de 13 de octubre de 1999, Ar. 3379.

<sup>13</sup> VIDA SORIA, J., “Régimen jurídico de la protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: estudio crítico”, en *RT*, núm. 31, 1970. p. 11. En el mismo sentido se pronuncia MORENO VIDA, M. N., “La seguridad y salud en el trabajo: el deber de prevención de riesgos profesionales. Un análisis desde la perspectiva de la Directiva 89/391/CEE”, en MONEREO PÉREZ, J. L., (Coord.), *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral*. Granada: Universidad de Granada, 1996. p. 556.

seguridad y salud laboral. Además, el art. 40.2 CE encarga a los poderes públicos promover una política eficaz en materia de seguridad y salud<sup>14</sup>.

En tercer lugar, en una posición ecléctica, podemos encontrar la tesis<sup>15</sup> que considera la naturaleza mixta de la obligación, en tanto que se considera un deber público y una obligación contractual. La intervención estatal en materia de seguridad y salud laboral es intensa, y así se explica la abundante normativa jurídico-pública que regula lo relacionado con la prevención de riesgos y las condiciones en las que el trabajador debe desempeñar su trabajo. Ahora bien, este hecho no desfigura el origen contractual de la obligación puesto que el contrato de trabajo, si bien es el instrumento por el que nacen y se definen las complejas relaciones laborales, sufre, por la misma naturaleza de las prestaciones, una fuerte intervención que, en mucho, lo condicionan, pero sin atentar contra su naturaleza contractual.

No obstante, y desde otra perspectiva, esta naturaleza jurídica se puede vislumbrar a la luz de otras teorías, siendo las más relevantes y ajustadas a este supuesto, la teoría del interés y la de los medios de protección. Así pues, según la tesis del interés aplicada a los deberes de prevención de riesgos laborales, serían deberes privados de seguridad y salud en el trabajo los que se dirigen a proteger los intereses particulares del trabajador y del empresario, siendo, por tanto, deberes públicos aquéllos cuyo cumplimiento se justifica en el interés que la comunidad organizada en Estado tiene en que esos bienes de la vida e integridad física de los trabajadores no sean vulnerados, pues en el cumplimiento

---

<sup>14</sup> GONZÁLEZ DÍAZ, F. A., *La Obligación Empresarial de...* op. cit. p. 102.

<sup>15</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L., *La seguridad e higiene del trabajo como obligación contractual y deber público*. Madrid: Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo, 1975. p. 56. En el mismo sentido MONTROYA MELGAR, A.; PIZA GRANADOS, J., *Curso de seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: McGraw Hill, 2000. p. 72.

de estos deberes públicos por parte del trabajador y del empresario se reconoce una utilidad para la comunidad en general. Por otro lado, según la tesis de los medios de protección jurídica o de las consecuencias del incumplimiento, cuando las sanciones previstas por las normas tengan una función resarcitoria de posiciones subjetivas y su actuación se deje a iniciativa del perjudicado, los deberes serían privados; y cuando el cumplimiento de las normas sea controlado por el Estado serían públicos. No obstante, es menester señalar que esta independencia de la responsabilidad pública respecto de la voluntad del sujeto perjudicado no se ve alterada por la posibilidad de que las actuaciones de la Administración puedan ser iniciadas por denuncia del particular. En definitiva, la conclusión a la que se llega es que el criterio más definitorio es el de la naturaleza de la sanción a imponer en caso de incumplimiento<sup>16</sup>.

De este modo, se sostiene que los deberes de seguridad y salud en el trabajo son de naturaleza pública y privada, ya que el legislador protege los intereses del trabajador sustrayéndolos del ámbito de tutela de su autonomía privada a través de la imposición de deberes privados de seguridad y salud y previendo unas correlativas sanciones privadas resarcitorias para el caso de su incumplimiento; al mismo tiempo que, también se prevé, una tutela pública manifestada en sanciones públicas preventivas, disuasorias o represivas<sup>17</sup>.

No obstante, difiero de esta opinión y considero que estas obligaciones de los trabajadores tienen naturaleza privada, en base a que derivan de tres obligaciones básicas de naturaleza puramente contractual, como son el deber de obediencia, el de buena fe contractual

---

<sup>16</sup> GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *El deber de seguridad... op. cit.* p. 49.

<sup>17</sup> *Ibidem.* p. 81.



y el de diligencia debida; y, principalmente, en el hecho de que la responsabilidad que se va a poder exigir será de tipo privado: la civil, evidentemente privada; y la disciplinaria, que tiene su fundamento en el contrato de trabajo, sin la intervención de ningún órgano de naturaleza pública. Ello no impide el hecho de que también se le pueda exigir responsabilidad penal, a pesar de que tiene una naturaleza claramente pública.

En el mismo sentido se pronuncia GORELLI, para quien estas obligaciones tienen una clara y manifiesta naturaleza privada, es decir, contractual, ya que, para que dichas obligaciones se actualicen, es imprescindible la existencia de un previo vínculo contractual. Además, atendiendo a su estructura, el art. 29 LPRL establece, en primer lugar, unas obligaciones generales que tienen su fundamento en deberes básicos de carácter evidentemente contractual (buena fe, diligencia y obediencia); siendo las obligaciones específicas del segundo párrafo concreciones ejemplificativas de dichas obligaciones generales que tienen una procedencia contractual. A la postre, aboga el citado autor que, si se observa la responsabilidad, ésta es de carácter privado, pues se ejerce a través de las facultades disciplinarias del empresario, ya que no existe cabida para una posible responsabilidad administrativa<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 207.

## 2. NORMATIVA

Una vez abordado el tema del fundamento y de la debatida naturaleza jurídica de las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, es necesario analizar la normativa que regula este tema. Para ello, se debe efectuar una breve referencia a los antecedentes normativos, los cuales se sitúan en dos niveles diferentes, como son de un lado, la propia normativa nacional; y de otro lado, la regulación comunitaria, en la que se inspira directamente nuestro texto legal básico.

El antecedente normativo inmediato de carácter nacional de esta regulación lo encontramos en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OGSHT)<sup>19</sup>, cuyo art. 11, norma básica en esta materia, establecía dos obligaciones generales: cooperar con el empresario en la prevención y el mantenimiento de la higiene en la empresa; y obedecer los preceptos legales y las órdenes del empresario. También establecía un conjunto de obligaciones más concretas, como por ejemplo, formación, uso correcto de las medidas de seguridad, dar cuenta a los superiores de las deficiencias que pudieran ocasionar peligros... Esta regulación se complementaba con las normas dedicadas a las responsabilidades por incumplimiento de estas obligaciones, esto es, con los arts. 152 y 159, precepto este último que establecía la posibilidad de utilizar las facultades disciplinarias propias del empresario para sancionar los incumplimientos de los trabajadores en materia de seguridad y salud, pudiendo llegar esta facultad disciplinaria hasta el despido en caso de faltas muy graves del trabajador<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Orden de 9 de marzo de 1971.

<sup>20</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., "Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 199.

Por otro lado, cabe aludir al ET, el cual contiene dos importantes normas en esta materia. En primer lugar, el art. 5 que considera como deber laboral básico “*observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten*”. De este precepto, destaca su redacción genérica que, en sí misma, contiene el elemento básico sobre el que gira la disciplina objeto de estudio, es decir, el empresario tiene la obligación de adoptar determinados mecanismos de seguridad en el trabajo, pero a continuación, los trabajadores deben realizar su trabajo cumpliendo las medidas de seguridad que se hayan dispuesto. De este modo, se reconoce, expresamente, que evitar los actos lesivos en el desarrollo del trabajo es algo que corresponde tanto al empresario como al trabajador, aunque a éste le corresponda una obligación secundaria respecto de la del empresario. En segundo lugar, el art. 19.2 ET establece la obligación del trabajador de “*observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene*”. De este precepto cabe destacar la falta de concreción de la redacción, ya que tan sólo habla de observar las medidas legales y reglamentarias, lo cual puede tener una explicación en el hecho de que la concreción de las específicas medidas a cumplir por el trabajador es algo que debe desarrollarse por la normativa básicamente reglamentaria, debido, en gran parte, a la evolución tecnológica que impone una constante renovación de dichos mecanismos preventivos, no siendo, pues, muy eficaz un estricto desarrollo de la materia a través del ET, regulación que rápidamente sería rebasada, requiriendo, por tanto, unos mecanismos más flexibles que permitan enfrentarse ante esa realidad tan dinámica<sup>21</sup>. Además, cabe comentar que el art. 19.2 ET hace referencia a la observancia de las medidas legales y reglamentarias, es decir, sólo menciona dichas medidas, dejando fuera del ámbito de la obligación del trabajador el

---

<sup>21</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L., “Seguridad e Higiene”, en BORRAJO DACRUZ, E., (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales*, Tomo V. Madrid: Edersa, 1985. p. 73.

cumplimiento de las obligaciones, en esta materia, introducidas por el convenio colectivo o por el contrato de trabajo. Según GORELLI<sup>22</sup>, y a mi parecer, se trata de un error de técnica legislativa, ya que debe entenderse en el sentido de que esta regulación no impone una reserva legal y reglamentaria frente al convenio colectivo, impidiendo que éste regule en la materia; sino que, el convenio colectivo, como fuente del Derecho, puede regular condiciones de trabajo; es más, es la fuente idónea para establecer las condiciones de trabajo, y por tanto, puede regular condiciones de seguridad y salud, debiendo eludirse una interpretación literal de este artículo. De igual modo, el contrato de trabajo, como fuente de las obligaciones de la relación laboral, tal y como indica el art. 3.1 c) ET, también puede establecer obligaciones del trabajador.

Si pasamos al plano comunitario, la normativa reguladora se halla en el art. 118 del Tratado de Roma que señala que la Comisión tiene, entre uno de sus objetivos, el promover la colaboración entre los Estados miembros en materia de protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por otra parte, el Tratado de la Unión Europea señala en su Protocolo de Política Social, como competencia compartida con los Estados miembros, la mejora del entorno de trabajo para promover la salud y la seguridad de los trabajadores, debiendo adoptarse, para tal fin, las Directivas oportunas.

Siguiendo dicho mandato, se han dictado varias Directivas, siendo la principal la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo. Aunque no es la primera de las Directivas sobre seguridad y salud, es la que tiene una

---

<sup>22</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 201.

repercusión de radical importancia sobre la LPRL. De esta Directiva, destaca su art. 13 que señala diversas obligaciones que han de recaer sobre los trabajadores, estableciendo, en primer lugar, una obligación general de velar por su seguridad y la de aquellos compañeros que puedan verse afectados por su actividad laboral. Y, a partir de esa obligación general, deberán cumplir un conjunto de obligaciones más específicas establecidas en el apartado segundo, como son usar correctamente las herramientas y medios de trabajo; utilizar cabalmente los equipos de protección individual; usar adecuadamente los dispositivos de seguridad de máquinas, herramientas e instalaciones; indicar al empresario y a los trabajadores con funciones en materia de protección toda situación que entrañe peligro grave e inminente, así como todo defecto de los sistemas de protección; colaborar en el cumplimiento de las medidas de protección y salud; y cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar que el medio y las condiciones de trabajo no presenten riesgos para la salud de los trabajadores.

Del examen de dicho precepto de la Directiva se pueden extraer varias conclusiones. Así pues, en primer lugar, se observa la consagración de un conjunto de obligaciones de los trabajadores en unos términos clásicos perfectamente asumidos por el ordenamiento interno. En segundo lugar, se diferencian dos ámbitos obligacionales, cuales son los deberes de carácter general, y los específicos o concretos. Y, por último, esas obligaciones están modalizadas en el sentido de que el trabajador debe hacer frente a ellas “*según sus posibilidades... de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario*”, lo cual significa la necesidad de un cumplimiento previo por parte del

empresario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales<sup>23</sup>.

Si se compara esta norma con el art. 29 LPRL se podrá constatar como existe una práctica y absoluta identidad entre ambos textos, siendo aquélla la norma de la que procede directamente la actual regulación interna de las obligaciones de los trabajadores, pues consagra la misma estructura normativa estableciendo unas obligaciones generales en su párrafo primero y unas obligaciones particulares en su párrafo segundo. En todo caso, cabe señalar que la normativa introducida por la Directiva no ha significado una gran innovación en nuestro ordenamiento, pues existe una gran similitud entre el art. 29 LPRL y el antiguo art. 11 OGSHT.

Para finalizar con las normas supranacionales, cabe hacer una breve alusión al Convenio núm. 155 de la OIT, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, el cual también recoge una serie de obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, ya que en su art. 19 establece que los trabajadores deben cooperar al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empresario, y deben informar de inmediato de cualquier situación de trabajo que entrañe, por motivos razonables, un riesgo o peligro inminente para la vida o la salud.

Pero, centrado el tema en el art. 29 LPRL, que es el que nos interesa, la primera cuestión a resolver es si este conjunto de obligaciones reguladas en este precepto se configuran como una enumeración cerrada o abierta. El sentido de la opción tiene una gran importancia, pues dependiendo de la solución se imputarán a los

---

<sup>23</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 205.

trabajadores sólo las obligaciones expresamente recogidas en el precepto (enumeración cerrada); o bien, se podrían atribuir obligaciones diferentes de las establecidas allí (enumeración abierta). Según GORELLI, en opinión que comparto, se está ante una enumeración abierta en base a dos razones<sup>24</sup>: en primer lugar, ha de afirmarse que existen otras obligaciones del trabajador reguladas externamente al art. 29, como lo es la obligación de pasar reconocimientos médicos (art. 22); la obligación de confidencialidad que pesa sobre el personal médico de la empresa de no desvelar informaciones relacionadas con el estado de salud de los trabajadores (art. 22.2 y 4); la obligación de preavisar y justificar las ausencias originadas por exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de la trabajadora embarazada (art. 26.4); las obligaciones derivadas de la pertenencia de un trabajador a los servicios de protección y prevención de riesgos laborales (art. 30); o la obligación de sigilo que pesa sobre los delegados de prevención (art. 37.3). El segundo motivo es que las obligaciones genéricas de los trabajadores lo son de por sí, es decir, son tan amplias que es prácticamente imposible establecer un límite concreto del ámbito de las mismas y del conjunto de conductas concretas exigidas al trabajador. Ello se observa en el deber de autoprotección del trabajador, de sus compañeros y terceras personas afectadas por su trabajo, pues es evidente que dentro de esta obligación cabe toda una multiplicidad de conductas, siendo imposible una individualización concreta de cada una de ellas. Lo mismo cabe decir del deber de cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas, y del deber de cooperación con el empresario, obligaciones de carácter abstracto y cuyo contenido puede circunscribirse sólo de modo teórico, expresándose, en la práctica, en una multiplicidad de posibles actos concretos del trabajador.

---

<sup>24</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 208.

### 3. ELEMENTOS DE LAS OBLIGACIONES

Las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral comparten las características propias de toda obligación en general, teoría específica de la doctrina civilista y que, en principio, no es nuestro objeto de estudio. No obstante, vamos a analizar brevemente algunos aspectos como son el objeto y los diversos tipos de obligaciones.

Como ya se ha definido anteriormente, la obligación es un vínculo jurídico o ligamen en virtud del cual una persona, llamada deudor (trabajador), debe observar una determinada conducta en favor de otra persona, llamada acreedor (empresario). Esta conducta puede consistir en un dar, hacer o no hacer alguna cosa.

En la prestación de hacer, el trabajador se obliga a observar una conducta o comportamiento que consiste en realizar una actividad. El objeto puede ser cualquiera siempre que sea posible, lícito, moral y determinable. En el ámbito específico de seguridad y salud, la mayoría de las obligaciones, como se verá, comportan un hacer. Por su parte, en la obligación de no hacer, el trabajador se obliga a una pura abstención, es decir, a observar una conducta meramente omisiva, la cual puede consistir en una mera abstención o inactividad, o en la tolerancia de determinados actos del empresario<sup>25</sup>. En tercer lugar, la obligación de dar consiste en la entrega de una cosa. Este tipo de obligaciones, al igual que las anteriores, no son muy usuales en materia de riesgos laborales.

---

<sup>25</sup> VALPUESTA FERNÁNDEZ, M.R. (Coord.), *Derecho de obligaciones y contratos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1994. p. 96.



Además, en general, para que una obligación o prestación sea válida y exigible debe ser posible, lícita, determinada o determinable y patrimonial, pues la imposibilidad, la ilicitud, la inmoralidad, o la indeterminabilidad llevan aparejada la nulidad de la obligación<sup>26</sup>. En cuanto al requisito de la posibilidad, éste se manifiesta de manera distinta en la prestación de dar y en la de hacer. En la de dar, la posibilidad es un poder ser, un poder existir de la cosa; mientras que en la de hacer, la posibilidad es un poder hacer, esto es, el comportamiento o la actividad que debe desplegar el trabajador debe ser posible. Respecto a la licitud, significa que la prestación no debe ser contraria a las leyes, a la moral, a las buenas costumbres, o al orden público. En tercer lugar, la determinabilidad se refiere a que el empresario y el trabajador deben determinar esa “alguna cosa” que el trabajador debe dar, hacer o no hacer. La determinación es un requisito esencial de la prestación, ya que establece qué conducta o comportamiento debe observar el trabajador y cómo debe observarlo. Por último, cabe añadir que la prestación también debe ser susceptible de apreciación en términos económicos, es decir, en términos de sacrificio patrimonial para el trabajador y de utilidad para el empresario.

Conviene, asimismo, hacer hincapié en las siguientes clasificaciones de las obligaciones, que son las típicas y propias en el ámbito de prevención de riesgos laborales.

Una primera es la que habla de obligaciones recíprocas, que son aquéllas en las que los dos sujetos de la relación se encuentran obligados. En estas obligaciones cada parte tiene, frente a la otra, un derecho de crédito y un deber de prestación de carácter correlativo. Es

---

<sup>26</sup> VALPUESTA FERNÁNDEZ, M.R. (Coord.), *Derecho de obligaciones y... op. cit.* p. 90.

decir, los deberes de prestación están ligados entre sí por un nexo de interdependencia, puesto que cada parte acepta el sacrificio que, para ella, supone realizar la prestación que le incumbe<sup>27</sup>. En lo que a nosotros nos interesa, ésta es la típica obligación de la materia objeto de estudio en el presente trabajo.

Otra clasificación es la que distingue entre obligaciones positivas y obligaciones negativas según que el comportamiento del trabajador consista en una conducta positiva o en una negativa. La positiva consiste en una conducta activa tendente a modificar un determinado estado de cosas (dar o hacer), mientras que la negativa supone una conducta pasiva, una abstención que mantiene inalterada la situación anterior<sup>28</sup>.

En tercer lugar, también se diferencia, dentro de la obligación de hacer, entre obligación de medios, si el trabajador se obliga a desarrollar una determinada actividad, pero sin comprometer el resultado de la misma, siendo pues, indiferente que se alcance un determinado resultado; y entre obligación de resultado, si el trabajador se obliga a procurar un determinado objetivo, con independencia de que despliegue o no una concreta actividad, ya sea por él mismo o por un tercero. Como se deduce, si la obligación es de medios, el riesgo lo soporta el empresario, mientras que si es de resultados, el trabajador. En materia de riesgos laborales, como se percibirá, las obligaciones son, en su mayoría, de medios, siendo, muchas veces, el último responsable el empresario.

---

<sup>27</sup> DÍEZ PICAZO, L.; GULLÓN BALLESTEROS, A., *Sistema de Derecho Civil. Volumen II*. Madrid: Tecnos, 2000. p. 149.

<sup>28</sup> VALPUESTA FERNÁNDEZ, M.R. (Coord.), *Derecho de obligaciones y... op. cit.* p. 93.

#### 4. CARACTERÍSTICAS DE LAS OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

El art. 29 LPRL establece determinados elementos comunes al conjunto de obligaciones laborales que en él se regulan. Así, una primera característica propia de la configuración de estas obligaciones es la contenida en el párrafo 3º del art. 29: *“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 art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores...”*. Con ello se observa, además, una gran diferencia entre las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones por parte de empresario y las del trabajador, pues mientras el empresario será sujeto de responsabilidad pública o administrativa; el trabajador no será sujeto de tal tipo de responsabilidad, sino que podrá ser sancionado por el propio empresario a través de su poder disciplinario, sin que se pueda imputar al trabajador ningún tipo de responsabilidad administrativa. Esta disposición es consecuencia del carácter contractual de las obligaciones del trabajador en materia de seguridad y salud, es decir, el único sujeto capacitado para sancionar es el empresario, pues se está ante el incumplimiento de una obligación que se desarrolla entre sujetos estrictamente privados, o en pocas palabras, se trata de una responsabilidad contractual<sup>29</sup>. Por tanto, el empresario ejercerá, en este caso, la potestad disciplinaria que, con carácter ordinario, le es atribuida y, por lo que nos atañe, es decir, en el ámbito de seguridad y salud, en nada se distingue la actuación del

---

<sup>29</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L., *La seguridad e higiene... op. cit.* p. 184.

empresario respecto de cualquier otro incumplimiento sancionable realizado por el trabajador<sup>30</sup>.

Una segunda característica de las obligaciones de los trabajadores hace referencia a la proporcionalidad o modalización de los deberes de los trabajadores, pues el párrafo 1º señala que las obligaciones genéricas de autoprotección y obediencia del trabajador se deben cumplir “*según sus posibilidades... de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario*”. De la misma manera el párrafo 2º establece el de su cumplimiento “*con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario*”<sup>31</sup>. Todo esto significa que las obligaciones del trabajador no pesan sobre él de manera general, sino en función de sus características personales, de su formación y de las instrucciones dadas por el empresario, debiendo estarse, por tanto, a cada situación concreta para responder a la cuestión de hasta dónde llegan las obligaciones del trabajador.

En cuanto al primer condicionante, es decir, las características personales, éstas se refieren a la capacitación, los conocimientos, la experiencia y la formación del propio trabajador, a lo cual, coadyuva el empresario durante toda la relación laboral. Por tanto, el factor subjetivo toma relevancia a partir de la capacidad y de la aptitud del trabajador para hacer frente a los riesgos y adoptar aquellas medidas preventivas o de protección. De esta forma, las capacidades profesionales del trabajador le permiten conocer los riesgos y el alcance que puede derivarse de sus acciones en el ejercicio de su actividad. Del mismo

---

<sup>30</sup> VALDÉS DAL-RE, F., “La prevención de riesgos profesionales en la negociación colectiva”, en *RL*, Tomo I, 1994. p. 13.

<sup>31</sup> Estas reglas proceden del art. 13.1 Directiva Marco, que señala que “*competará a cada trabajador... de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario*”.

modo, las capacidades personales configuran la aptitud del trabajador, que operará como parámetro de una diligencia subjetiva<sup>32</sup>.

En cuanto al segundo factor, no se trata de la formación genérica que pueda tener el trabajador, sino que hace alusión a la formación del trabajador en materia de seguridad y salud, formación que, como tal, es una de las obligaciones del empresario según el art. 19 LPRL, por lo que este requisito subjetivo se ve condicionado por la necesaria actuación empresarial y los contenidos formativos recibidos por el trabajador. Desde este punto de vista, no habría incumplimiento laboral, sino empresarial, si las consecuencias negativas derivadas de una lesión laboral se deben al trabajador debido a que éste ignoraba el correcto funcionamiento de los medios de seguridad puestos a su disposición, ya que el trabajador no fue suficientemente informado o formado por la empresa sobre su utilización.

Por último, la tercera circunstancia referida a las instrucciones, en principio, podría pensarse que trata de remarcar el elemento anterior, pues parece aludir a la misma cuestión no habiendo diferencias sustanciales entre la formación y las instrucciones. Sin embargo, esta expresión hace, más bien, hincapié en un momento posterior, aunque, evidentemente, íntimamente ligado con la formación. Desde este punto de vista, el empresario, como sujeto obligado en materia de seguridad y salud, no sólo debe dotar a sus trabajadores de medidas de seguridad y formarlos en el uso de tales medidas, sino que también debe obligarles a utilizar tales medidas y a organizar el desarrollo de la prestación laboral de manera que las alteraciones de las tareas a realizar por los

---

<sup>32</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Madrid: Civitas, 2001. p. 257.

trabajadores no supongan un incremento del riesgo que puedan sufrir<sup>33</sup>. De tal modo que, cuando se realiza una de esas alteraciones, el empresario debe instruir al trabajador sobre sus nuevas tareas, para no incurrir en un incumplimiento en esta materia<sup>34</sup>.

En definitiva, esto significa que las obligaciones de los trabajadores son de carácter secundario, pues este deber del trabajador está condicionado por sus posibilidades personales, la naturaleza de las medidas de prevención que se hayan previsto en la empresa, la formación específica que haya recibido, y las instrucciones dadas por el empleador. Por tanto, el cumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador exige la previa observancia por parte del empresario de sus deberes en materia de prevención de riesgos laborales, ya que no es posible que un trabajador cumpla con la obligación de utilizar los mecanismos de protección si éstos no han sido puestos a su disposición con anterioridad por parte del empresario y si el trabajador no ha recibido las instrucciones y la formación pertinente para poder utilizarlos.

Como tercer elemento común de estas obligaciones, el art. 2.2 LPRL dispone que las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley *“tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”*. El principio de norma mínima juega habitualmente cuando una norma legal, que actúa como mínimo,

---

<sup>33</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 228.

<sup>34</sup> Así lo señala la STSJ La Rioja, de 27 de septiembre de 1994, Ar. 3316, al establecer que “la empresa demandante-recurrente omitió tales medidas de prevención, especialmente la de instruir al operario de los riesgos que implicaba, y las medidas a adoptar para evitarlos, una tarea ajena a las propias de su profesión habitual, lo que convierte en aquélla en responsable... no sólo por la desacertada elección del trabajador, al que encomendó esa específica tarea, sino también por no instruir adecuadamente a fin de que pudiera realizarla sin riesgos”.

establece una determinada condición de trabajo que posteriormente es desarrollada por la negociación colectiva, de manera que su regulación podrá ser superior a la legal en beneficio directo de los trabajadores. En este sentido va a jugar también el principio de norma mínima cuando se trate de regular por convenio colectivo las obligaciones empresariales en esta materia. Sin embargo, resulta llamativo el que también se considere como norma mínima cuando se regula las obligaciones de los trabajadores, lo cual tiene su sentido en el hecho de que estas obligaciones del trabajador son en beneficio suyo, siendo, pues un intento del legislador de asegurar totalmente la seguridad y la salud en el trabajo<sup>35</sup>. Es decir, ello no significa que el convenio colectivo pueda negociar la eliminación de alguna de las obligaciones del trabajador para beneficiarlo, sino todo lo contrario, pues considero que toda obligación adicional que establezca el convenio colectivo o que regule de forma superior lo señalado legalmente, siempre que repercuta a favor de la seguridad y salud del trabajador, tiene su razón de ser, entendiéndose, de este modo, que las obligaciones del art. 29 LPRL tienen el carácter de mínimas.

## 5. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Pasando ya al estudio de cuáles son las obligaciones que la ley impone a los trabajadores, sólo queda resaltar el carácter accesorio de las mismas, pues, como se ha indicado anteriormente, no se exige a los trabajadores una iniciativa especial, ya que dichas obligaciones se orientan esencialmente a observar las órdenes de seguridad y salud integrándose en el sistema de prevención que se establezca por los

---

<sup>35</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., "Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 230.

empresarios. Por tanto, las obligaciones de los trabajadores se atenuarán cuando el empresario no haya cumplido previamente las suyas.

Pero, ello no significa que desaparezca la propia responsabilidad del trabajador ya que se le exige observar las medidas de seguridad y salud que se adopten, ya sean estatales o negociales, así como cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. De hecho, la imprudencia del trabajador puede determinar que no se responsabilice a la empresa por la conducta de éste, siempre que se demuestre que aquélla fue realizada de manera espontánea y unilateral.

### **5.1. Obligaciones generales de los trabajadores**

Las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención, participan de un doble aspecto. Por un lado, de la vertiente activa de hacer, según la cual el trabajador tiene la obligación de cumplir las órdenes emanadas del empresario. Y por otro lado, de la vertiente pasiva del no hacer, por la que el trabajador ha de abstenerse de realizar actos que pongan en peligro la propia seguridad y la de sus compañeros de trabajo<sup>36</sup>.

En este sentido, podemos distinguir tres obligaciones de carácter genérico, cuales son la de autoprotección, la de cumplimiento de las medidas de prevención y la de cooperación con el empresario. En el mismo sentido lo tiene dicho GORELLI, pues estas obligaciones genéricas, reguladas en el párrafo primero y en el apartado 6º del

---

<sup>36</sup> VILLALOBOS CABRERA. F., (Coord.), *Prevención de Riesgos Laborales 2004-2005. Memento Práctico*. Madrid: Francis Lefebvre, 2004. p. 399.



párrafo segundo del art. 29 LPRL son, a su vez, expresión de obligaciones laborales de carácter aún más general, esto es, de cumplir las obligaciones en base a las reglas de la buena fe, la diligencia debida y el deber de obediencia del art. 5 ET<sup>37</sup>.

### ***5.1.1. El deber de autoprotección***

La seguridad y la salud en el trabajo, más que un derecho del trabajador, se configura, en el ordenamiento laboral, como un derecho-deber del trabajador, al establecer el art. 5 b) ET como deber básico del trabajador el de “*observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten*”. Por tanto, en la LPRL, la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo no queda referida únicamente al derecho del trabajador y a la correlativa obligación del empresario, sino que se establece un deber genérico, por el cual le corresponde al trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas que puedan resultar afectadas por su actividad profesional a consecuencia de sus actos y omisiones en el trabajo. Es más, la protección del trabajador se refuerza al configurarse la tutela de la seguridad y la salud como un derecho-deber que impide cualquier renuncia del trabajador, al ser de carácter impositivo, por lo que el empresario puede exigirle coactivamente el cumplimiento de sus obligaciones en materia preventiva.

Esta primera obligación general, al derivar del art. 5 b) ET, y ser, por tanto, una obligación de carácter básico, le otorga una preeminencia respecto del resto de deberes comunes que deben ser cumplidos por los

---

<sup>37</sup> En VILLALOBOS CABRERA. F., (Coord.), *Prevención de Riesgos Laborales... op. cit.* p. 210.

trabajadores, dotándoles el legislador de una mayor importancia, la cual viene dada en función de la generalidad de los mismos.

Además, este deber de autoprotección o de vigilancia, más que asegurar un resultado o poner en práctica ciertos medios es, básicamente, un deber de mantener una determinada actitud. Esto es, no consiste en cumplir unas instrucciones o poner en práctica unas medidas, ni en lograr que no se produzca un daño, sino justamente en mantener una actitud orientada a la consecución de una prevención eficaz<sup>38</sup>.

Por otro lado, la redacción de este deber, que coincide, prácticamente, de manera literal con el de la Directiva Marco, es nuevo en la normativa española, pues no aparecía en el antiguo art. 11 OGSHT. El sentido de este deber reside en el hecho de que, si bien un elemento fundamental en la evitación de los accidentes de trabajo, es que la empresa disponga de los medios oportunos de prevención de los mismos, así como de los mecanismos de protección, hay otro factor añadido, el factor humano, que tiene una gran incidencia en la producción de los eventos dañosos, y de ahí, que el trabajador deba velar también por su propia seguridad. En otras palabras, esta obligación no se impone al trabajador tanto por el hecho de que sea la persona que puede recibir los efectos dañosos, y que está especialmente interesado en velar por su propia seguridad; sino porque esos efectos lesivos pueden acaecer, incluso, aunque el empresario haya cumplido absolutamente con todas las obligaciones imputables en esta materia, pues el evento dañoso puede producirse por elementos externos y totalmente ajenos al cumplimiento empresarial de sus obligaciones. En

---

<sup>38</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales*. Vol. I. Madrid: Dijusa, 1998. p. 454.

este sentido, el art. 5.4 Directiva Marco establece la posibilidad de liberar de responsabilidad al empresario cuando la lesión se produce por circunstancias anormales e imprevisibles o por acontecimientos excepcionales que no hubieran podido haberse evitado, pese a desplegar el empresario toda su diligencia. Pero además, el accidente puede ser causado por la intervención de ese factor humano, en concreto, la falta de diligencia del trabajador, por lo que, el trabajador debe poner el cuidado suficiente y necesario para cumplir su prestación de trabajo. Con ello, se observa, que este primer deber genérico es una expresión del deber básico de diligencia de todo trabajador<sup>39</sup>.

En cuanto a la naturaleza material de esta obligación, pueden establecerse dos teorías. Por un lado, podemos nombrar la tesis del deber de iniciativa, según la cual lo exigible al trabajador sería desarrollar una actividad en tal sentido, aportando ideas y acciones a la actividad empresarial. Por otro lado, la tesis del deber de cumplimiento de normas sostiene que la obligación del trabajador consistiría, simplemente, en obedecer puntualmente las instrucciones del empresario, incluyendo las que se refieren a aspectos como información de anomalías y abandono del puesto de trabajo, teniendo, en este caso, una actitud pasiva y no activa como en la anterior teoría<sup>40</sup>.

No hay una posición unánime en la doctrina a la hora de decantarse por una u otra tesis. No obstante, entiendo que lo ideal sería exigir al trabajador, además de cumplir con sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, adoptar una actitud activa en el sentido de actuar a iniciativa propia con el fin de cooperar con el empresario y mejorar, de este modo, la actividad preventiva. Sin

---

<sup>39</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., "Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 211.

<sup>40</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* *op. cit.* p. 455.

embargo, de la lectura y del análisis de lo establecido en nuestra legislación, únicamente se extraen obligaciones que conllevan una actitud pasiva del trabajador, pero no entendidas en el sentido de que se trata de obligaciones de no hacer o de que no tienen obligación alguna, sino en el bien entender que básicamente sus obligaciones se concretan en cumplir las normas y las instrucciones del empresario en materia de prevención de riesgos laborales.

Además, cabe señalar que ésa no es sólo una obligación que se imputa al trabajador respecto de su integridad personal, sino que también está dirigida a salvaguardar la seguridad y la salud de terceras personas que se ven afectadas por su trabajo, pudiendo hablarse así no sólo de un deber de autoprotección, sino también de un deber genérico de protección de terceros. Con ello, se amplía el ámbito de la obligación del trabajador, incluyéndose a todas aquellas personas que puedan verse afectadas por su actividad profesional. Parece pues que, en principio, el ámbito subjetivo lógico al que se está refiriendo es al resto de los trabajadores de la empresa, y ello porque es una ley dirigida a realizar una protección del trabajador por los riesgos derivados del trabajo. Sin embargo, si la norma hubiese querido referirse tan sólo a los compañeros de trabajo lo habría establecido de manera expresa, y no ha sido así. Por lo tanto, la alusión es más genérica y abierta, debiendo contemplar a otros sujetos, es decir, a terceras personas ajenas a la empresa, pero que, según GORELLI<sup>41</sup>, deben ser personas que realicen actividades profesionales junto con los trabajadores, es decir, trabajadores ajenos a la empresa, como pueden ser los trabajadores de contratas o subcontratas, los trabajadores autónomos que desarrollen actividades en el centro de trabajo, o los trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal. A mi parecer, cabe incluir a éstos y

---

<sup>41</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., "Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 213.

también a otras terceras personas ajenas, aunque no tengan ninguna conexión laboral con la empresa, y ello, en base a que la consecuencia que recae sobre el trabajador por el incumplimiento de esta obligación, es decir, la responsabilidad, además de la disciplinaria que es ejercida por el empresario, puede ser tanto la civil, como la penal, las cuales pueden ser exigidas por cualquier individuo, aunque no tenga ningún tipo de relación laboral con el trabajador.

En definitiva, el bien jurídico que se pretende proteger con esta obligación atribuida al trabajador se refiere tanto a su propia seguridad y salud, como a la de aquellos terceros que se relacionen con él mismo. Estos terceros vienen referidos, en el precepto, a aquellas otras personas a las que pueda afectar la actividad profesional del trabajador. En este caso, la expresión “*profesional*” debe entenderse como una referencia a la actividad laboral debiendo, por tanto, orientar esa obligación de vigilancia hacia todo tercero que pueda ser afectado por la actividad del trabajador, aunque no se hayan establecido en su favor medidas de protección por parte del empresario, incluyéndose, por tanto, a otros trabajadores como a terceros ajenos a la actividad laboral, pero que pueden entrar en contacto con el trabajador. La doctrina judicial<sup>42</sup> corrobora esta tesis al señalar que “el artículo 29.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a cada trabajador a velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, todo ello en la medida de sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas”.

---

<sup>42</sup> STSJ Cantabria, de 17 de junio de 2004, Ar. 1903.

La regulación convencional, por su parte, no es muy halagüeña, ya que son muy pocos los convenios que se refieren a este deber de protección. Uno de los escasos convenios es el Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados<sup>43</sup> que establece como deber de los trabajadores velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de sus compañeros de trabajo.

### ***5.1.2. Deber de obediencia***

El segundo de los deberes genéricos del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo es el deber de obediencia, según el cual *“corresponde al trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud”*. Esta obligación genérica no tiene su reflejo en el art. 13.1 de la Directiva Marco, sino en el art. 11 OGSHT que establecía que *“incumbe a los trabajadores la obligación de cooperar... a cuyos fines deberán cumplir fielmente los preceptos de esta Ordenanza y sus instrucciones complementarias, así como las órdenes e instrucciones que a tales efectos les sean dadas por sus superiores”*, y en el art. 19 ET que habla de *“observar las medidas legales y reglamentarias”*.

Al igual que el anterior deber de autoprotección que deriva de una obligación más genérica, que es la de diligencia debida, este deber de obediencia también tiene su origen en la obligación genérica de

---

<sup>43</sup> Resol. de 25 de septiembre de 2003, BOE 24-11-2003. En palabras textuales del convenio, se establece que: *“Corresponde a cada trabajador, velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, usando los equipos de producción y los medios de protección individual y colectiva de un modo correcto, con arreglo a las instrucciones recibidas del empresario”*.

obediencia, y en la necesidad de que el trabajador acate y cumpla las órdenes y disposiciones del empresario en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, pues no tiene sentido que el empresario establezca mecanismos de seguridad y prevención si el trabajador no hace uso de ellos. En definitiva, este deber, es consecuencia de la estructura jerárquica de la relación laboral, relación en la que el empresario tiene la facultad de organizar la prestación laboral. Es decir, la obediencia se integra como uno de los fundamentales elementos de la subordinación o dependencia, y muestra cómo trabajador y empresario no se encuentran en posiciones de absoluta igualdad, sino de jerarquía. Es más, el fundamento último del deber de obediencia del trabajador se encuentra en que el contrato individual de trabajo es un contrato de ejecución continuada o de tracto sucesivo, y en que las prestaciones no son plenamente determinables de una vez por todas al comienzo de la relación, sino que hay que concretarlas a lo largo de su vigencia. Por ello, el ordenamiento jurídico atribuye al empresario un poder de dirección, para ordenar las singulares prestaciones laborales y organizar el trabajo en la empresa, y como contrapartida del mismo, surge un deber de obediencia por parte del trabajador<sup>44</sup>.

Aparentemente, el ámbito del deber de obediencia es el del cumplimiento de las órdenes concretas del empresario, tal y como establece el precepto, al señalar que se deben cumplir las medidas de prevención “*que en cada caso sean adoptadas*”. Es decir, parece referirse a un ámbito muy concreto de establecimiento de estas medidas: la empresa, de modo que el trabajador tiene la obligación de cumplir con las medidas dispuestas por el empresario. Sin embargo, tanto el art. 11 OGSHT, como el art. 19.2 ET se refieren a una obligación de

---

<sup>44</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R., *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*. Pamplona: Aranzadi, 1997. p. 124.

obediencia de mayor contenido, pues no sólo se trata de un deber de obediencia al empresario, sino también a las obligaciones impuestas por la regulación legal y reglamentaria. Así pues, con esta norma lo que se ha pretendido es imponer al trabajador no sólo un deber derivado de una relación entre sujetos privados, sino una obligación de carácter público. El problema estriba en que el sujeto encargado de velar por el cumplimiento de esta obligación no será el poder público, sino que será el propio empresario. Esto supone que, a diferencia de lo que ocurre ante el incumplimiento del empresario, al trabajador sólo se le imputarán consecuencias negativas del incumplimiento a través de las sanciones privadas del empresario y no de las sanciones públicas<sup>45</sup>.

Una duda que surge con este deber de obediencia, es el de si el trabajador, tal y como establecen los arts. 5 c) y 20.2 ET, debe cumplir todas las órdenes emanadas del empresario, o si este deber básico no alcanza al sometimiento total y absoluto a la voluntad del empresario, sino en el marco y referencia al cumplimiento del trabajo. En este sentido, a favor de la segunda opción, que es la que estimo correcta, se establecen unos límites del deber de obediencia<sup>46</sup>:

a) Por un lado, la legitimidad subjetiva de la orden, en cuanto que la misma debe emanar del empresario o persona en quien éste delegue.

b) Por otro lado, la legitimidad objetiva, que implica que las órdenes empresariales han de estar referidas a la realización del trabajo tal y como se desprende del art. 20 ET; quedando fuera, pues, la posibilidad de impartir órdenes e instrucciones referidas a aspectos de la

---

<sup>45</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., "Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 215.

<sup>46</sup> ALBIOL MONTESINOS, I., *et alri.*, *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Valencia: Tirant lo Blanch, 2003. p. 486.



vida privada del trabajador, que sólo en supuestos particulares y, con muchas reservas, han sido admitidas como lícitas. Además, las órdenes empresariales deben ser dictadas en el ejercicio regular de sus facultades de dirección, lo que implica, que la orden empresarial debe moverse dentro de los límites marcados por las disposiciones legales y el convenio colectivo aplicable, así como los derechos y libertades que la CE reconoce.

Enmarcado, pues, el poder directivo empresarial dentro de dichos límites, la cuestión que surge es quién debe determinar la legitimidad de la orden empresarial. Teóricamente las soluciones son dos: o se concede al trabajador la posibilidad de valorar la legitimidad de la orden obedeciendo o no, arriesgándose en caso de error en la apreciación y desobediencia consiguiente, a una sanción disciplinaria; o bien, se presume legítima la orden empresarial y se impone el deber de obediencia abstracto del trabajador sin posibilidad de que éste valore por sí mismo la legitimidad de la orden. Sólo, en el primer caso, resulta configurado un *ius resistentiae* a favor del trabajador para los casos de ilegitimidad de la orden por extralimitación empresarial, mientras que en el segundo caso, el trabajador sólo podrá reclamar después de obedecer la orden empresarial, aunque, no obstante, caben también, soluciones intermedias.

La regla general, como todos saben, es la de “obedece y luego reclama”, la cual parte de una presunción de legitimidad de la orden dada por el empresario, pues se estima que el trabajador es incapaz de decidir sobre la correspondencia de lo que se le ordena con lo que se pactó.

No obstante, esa regla general no resulta clara y, mucho menos, de aplicación directa e inmediata. En efecto, la jurisprudencia, inicialmente, partía de esta presunción de legitimidad, por lo que su posición era sumamente rígida, pues el trabajador debía, en primer término, cumplir las órdenes empresariales, incluso en el supuesto de que las considerara improcedentes, sin perjuicio de reclamar contra ellas posteriormente, siendo por tanto, una obediencia absoluta. Sin embargo, esta doctrina, poco a poco, se fue flexibilizando y comenzó a admitir una serie de excepciones a este principio *solve et repete*<sup>47</sup>.

Así, fue apareciendo una postura jurisprudencial que dio paso a lo que se ha denominado la *doctrina de la desobediencia justa*, que sostiene que “el deber de obediencia no puede ser entendido en forma tan absoluta que imponga el cumplimiento de cuántas órdenes o instrucciones se reciban en relación con el trabajo, puesto que el empresario tiene legalmente limitadas sus atribuciones al respecto; y aunque, como norma general, el trabajador debe obedecer y luego acudir al órgano competente en reclamación de su eventual derecho, este criterio no impide la apreciación de casos concretos para la adopción de la medida adecuada que procediere en el orden sentenciador”<sup>48</sup>. De esta forma, la regla general de *solve et repete* se conecta con la exigencia de que las órdenes empresariales lo sean dentro de sus legales atribuciones. A pesar de ello, hasta mediados de los 80 no desaparecieron por completo las sentencias que exigían una obediencia absoluta y, aunque la regla general continua siendo la de que las órdenes empresariales han de presumirse lícitas y, por tanto, deben ser obedecidas, se admiten excepciones, pues según el TS<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R., *Las causas de despido... op. cit.* p. 129.

<sup>48</sup> STS de 10 de diciembre de 1976, Ar. 5484.

<sup>49</sup> STS de 11 de marzo de 1991, Ar. 1842.

“únicamente se exceptúan de este deber de obediencia las órdenes del empresario que afecten a derechos irrenunciables del trabajador, atenten a su dignidad, sean ilegales, o concurren circunstancias de peligrosidad u otras análogas que razonablemente justifiquen la negativa a obedecer la orden de la empresa”. Sin embargo, la cuestión de fondo radica en la excepcionalidad de la admisión jurisprudencial de este *ius resistendae* y en la admisión generalizada de la presunción de legitimidad de la orden empresarial y del principio *solve et repete*.

Algunos supuestos en los que el TS admite el *ius resistendae* se producen cuando la orden constituya un ilícito laboral; cuando vulnere las reglas profesionales cuyo cumplimiento puede provocar descrédito profesional; cuando sea una orden que encierra un manifiesto y objetivo abuso de derecho; cuando se trate de una orden abusiva o de un ilícito penal; o cuando concurren circunstancias de peligrosidad especial o de defensa de la dignidad. Es decir, el trabajador está legitimado para desobedecer aquellas órdenes que excedan del ejercicio regular de las funciones de mando del empresario, es decir, las que lesionen derechos irrenunciables, o cuyo cumplimiento entrañe un daño o perjuicio para el propio trabajador o para un tercero; las órdenes generadoras de peligro grave e inminente, o que impongan situaciones indignas o vejatorias; y las órdenes que afecten a la vida privada del trabajador, como la libertad religiosa, intimidad personal, libre expresión y no discriminación. Por último, también, se admite la desobediencia técnica, esto es, el incumplimiento de órdenes claramente infundadas desde el punto de vista técnico, cuya ejecución podría llevar a un resultado dañoso y atentatorio contra el prestigio profesional del trabajador<sup>50</sup>.

---

<sup>50</sup> BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, J.I., *El despido disciplinario*. Granada: Comares, 2001. p. 170.

Si se traslada este derecho de *ius resistentiae* a la materia de prevención de riesgos laborales, el mismo viene recogido en varios textos normativos. De un lado, en el art. 13 del Convenio núm. 155 OIT, que establece que “*deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida y salud*”. Por su parte, la Directiva 89/391/CEE señala en su art. 8.4 que “*un trabajador que, en caso de peligro grave, inminente y que no pueda evitarse, se aleje de su puesto de trabajo y/o de una zona peligrosa, no podrá sufrir por ello perjuicio alguno y deberá estar protegido contra cualesquiera consecuencias perjudiciales e injustificadas*”. Es decir, el empresario no podrá reducir el salario ni sancionar al trabajador que incumpla su obligación de permanencia en el puesto o zona cuando ello suponga grave e inminente peligro. Además, ya el anterior art. 11 g) OGSHT establecía la protección del trabajador cuando facultaba expresamente para adoptar la decisión de “*demorar*” su trabajo, pero limitada al supuesto de negativa del empresario a facilitar los medios de protección personal. Por último, el art. 21.4 LPRL señala, en la misma línea, que “*los trabajadores ... no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de las medidas y decisiones de interrupción de la actividad, abandono del puesto de trabajo y demás aplicables a la situación de riesgo grave e inminente*”.

Pero, en realidad, según DÍAZ MOLINER, un enfoque adecuado de la cuestión debe realizarse distinguiendo diferentes situaciones<sup>51</sup>:

a) Las situaciones normales, que son aquéllas en las que existen los riesgos inventariados en la planificación de la prevención,

---

<sup>51</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* op. cit. p. 464.

eliminados los evitables y reducida la peligrosidad de los restantes con las adecuadas medidas de protección. En estas situaciones no hay un derecho del trabajador a resistir desobedeciendo las órdenes del empresario, cuando se mueven en el terreno de la normalidad, y no entrañan peligro o riesgo, ni son contrarias a la ley.

b) Y, las situaciones anormales, que son aquéllas en las que el esquema de riesgos reflejado en la planificación de la prevención queda desbordado por la aparición de un riesgo grave e inminente, en ocasiones, inevitable, con independencia de la apreciación de la posibilidad de su producción. En estos casos es donde se sitúa la posibilidad de desobediencia a las órdenes del empresario.

Desde la perspectiva de los derechos fundamentales, el derecho a la interrupción de la actividad laboral, no es más que una manifestación del derecho de todo ciudadano a la vida e integridad psico-física. De este modo, cuando el empresario no adopta las medidas exigidas en el art. 21 LPRL está manteniendo una orden abusiva y haciendo un uso irregular de sus facultades directivas, por lo que es legítima la negativa del trabajador a continuar su actividad o a permanecer en el puesto.

La LPRL ha establecido una formulación escueta en la descripción del supuesto de hecho que legitima este *ius resistentiae*, pues los elementos que integran el supuesto tipificado son la existencia de un riesgo grave e inminente, y que no se produzca la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud, bien porque el empresario no quiera o impida adoptarlas, bien porque las adoptadas sean insuficientes. De este modo, se debe determinar cuándo un riesgo es grave e inminente. En una primera aproximación, para que un riesgo sea grave e inminente, ha de reunir los rasgos de probabilidad,

severidad y producción inmediata. Respecto de la gravedad, el art. 4.4 LPRL establece que el riesgo es grave cuando “*pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores*”. Pero, esta explicación es insuficiente en la medida en que la pretendida aclaración del concepto vuelve a introducir términos idénticos a los definidos como “grave”, y no especifica si el riesgo es grave cuando afecta a un gran número de trabajadores, aunque el daño a la salud de cada uno sea leve. De otro lado, la fórmula sugiere que la gravedad del daño está referida sólo a las consecuencias sobre los propios trabajadores excluyendo la afectación de terceros o del medio ambiente. Pero, en nuestra opinión, la gravedad se ha de medir con la previsión de su potencial lesión relevante para la integridad psicofísica del trabajador, de terceros o del ambiente; es decir, será grave aquel riesgo que, desencadenado, puede provocar secuelas importantes, permanentes o de larga duración, o aquél que afecte a un gran número de trabajadores aunque la incidencia individualizada sea menos grave o leve. Respecto de la inminencia, no requiere certeza objetiva del evento en un futuro contiguo, sino que se perciba la probabilidad razonable de la existencia de un factor de riesgo próximo a actualizarse, es decir, que se puedan producir daños de un momento a otro. La inminencia no está en relación directa con el acaecimiento en un futuro próximo del hecho afectante a la salud o la vida de manera grave, sino con la exposición actual a factores en un tiempo suficiente respecto de los cuales se conozca la relación causal con el quebranto de la salud<sup>52</sup>.

La doctrina judicial se ha hecho eco de esta regulación y ha tenido ya la oportunidad de pronunciarse en varias ocasiones, a favor y en contra, del *ius resistantiae*. A favor de éste se decantó el Tribunal

---

<sup>52</sup> ÁLVAREZ MONTERO, A., *El delegado de prevención. Estudio crítico en su régimen jurídico*. Granada: Comares, 2001. p. 284.

Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana<sup>53</sup>, en un supuesto de despido disciplinario por desobediencia, declarado improcedente, que ocurrió en Valencia cuando varios trabajadores del Ayuntamiento se negaron a prestar sus servicios alegando que un trabajador falleció a causa de una descarga eléctrica acaecida cuando iba a comprobar una instalación de riego eléctrica sita en un terreno mojado. En este caso, el tribunal estima que concurren suficientes razones que justifican la desobediencia de los trabajadores al Ayuntamiento ya que “el hecho de negarse a trabajar bajo el tendido y no en otra zona, ha de entenderse la inexistencia de incumplimiento grave y culpable de los actores, pues si bien es doctrina reiterada la ineludible obligación de obedecer las órdenes relativas al trabajo y en consecuencia incurre en indisciplina o desobediencia el que se niega a hacerlo, resulta imprescindible el conocimiento de las circunstancias concurrentes en cada caso concreto, y si como en el que es objeto de estudio, la determinación de no trabajar tiene la fundamentación del miedo al peligro y existen razones suficientes para entender que, al no haberse modificado la anterior situación puede producirse otro accidente, al tener que manejar objetos

---

<sup>53</sup> De 26 de febrero de 1992, Ar. 935. Los hechos probados de esta sentencia establecen que “en el mismo lugar en donde los actores debían efectuar sus labores, falleció un trabajador cuando se disponía, en unión de otros, a verificar el funcionamiento de una instalación desmontable de riego por aspersión, compuesta por tubos de aluminio, y al retirar uno de ellos dañado, se produjo un arco eléctrico con la línea de alto voltaje sita en dicho lugar, propiciada por estar el terreno mojado, lo que produjo la muerte del operario que sujetaba dicho tubo y heridas a otros dos, dando motivo a que el Gabinete de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Generalitat Valenciana inspeccionara el lugar del accidente y remitiese al Ayuntamiento demandado informe en el que se señalaban las posibles medidas correctoras, entre las que se encontraban la de que, los trabajos que impliquen el manejo de elementos metálicos que pudieran acercarse a las líneas aéreas eléctricas deberán realizarse fuera del área de influencia de los conductores de tensión, que, cuando sea imprescindible la realización de trabajos en las proximidades de alta tensión, deberán adoptarse las medidas que se indican en el art. 65 OGSHT, que los operarios deben recibir la instrucción adecuada.... sin que se practicara desde la fecha del accidente a la del acuerdo de despido las medidas correctoras anteriormente expresadas”.

metálicos debajo del tendido de alto voltaje, es preciso deducir la existencia de causa justificada que excluye la procedencia del despido.”

No obstante, también hay casos en los que niega este *ius resistentiae* como lo manifiesta el supuesto de despido disciplinario, declarado, efectivamente, procedente, por indisciplina o desobediencia, emplazado ante el Tribunal Superior de Justicia de Aragón<sup>54</sup>, en el que un trabajador es despedido por negarse a realizar su prestación laboral consistente en la mecanización de unas piezas de fundición alegando el peso de la pieza y pidiendo la presencia del técnico de prevención, quien aseguraba que el peso de la pieza estaba dentro de lo permitido. En este caso, a diferencia del anterior, el tribunal entiende “que el trabajador no puede erigirse en definidor de sus propias obligaciones profesionales, por lo que si recibe una orden debe cumplirla, salvo que ello le obligue a afrontar una situación de la que pueda derivarse cualquier grave daño difícilmente reparable, bien para sus intereses legítimos, o bien para su integridad física, o para su dignidad personal; todo ello sin perjuicio de que pueda impugnar la decisión empresarial por los medios legales idóneos. Así resulta de los artículos 5 a) y c) y 20.1 ET, que aseguran, en beneficio del empresario, la dirección y el control de la actividad laboral y subordinan, con las excepciones dichas, la apreciación subjetiva del interesado a la necesaria dependencia de la jerarquía empresarial. En el caso litigioso la desobediencia no puede quedar minimizada al marco de una duda ni siquiera razonable y el

---

<sup>54</sup> De 20 de mayo de 2002, Ar. 2077. En este caso quedaron probados los siguientes datos: “a) las manifestaciones del Técnico de Prevención al interesado, dos días antes de su negativa y al tiempo de ésta, de que el peso del virolo no excedía de lo exigible; b) el suministro por la empresa a los trabajadores de un manual sobre manipulación de cargas; c) la posesión por el actor de un manual de la MAZ, elaborado con base en el repetido Real Decreto, sobre forma de cálculo de peso aceptable respecto al peso real a manipular; d) la realización en la empresa de dos cursos sobre manejo de cargas; e) la adecuación de la mecánica de trabajo y de los medios empleados”.



demandante debió acatar las instrucciones del empleador en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Al no hacerlo vulneró, de modo principal, el deber legal y básico de cumplir las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”.

En términos generales y amplios, recogen este deber los convenios colectivos, como es el caso del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias<sup>55</sup> que establece que *“los trabajadores... deberán cumplir las instrucciones recibidas para la ejecución de trabajos peligrosos”*. En términos similares se pronuncia el Convenio Colectivo para la Fabricación de Conservas Vegetales<sup>56</sup> cuando en su artículo 63 *in fine* establece que es *“obligación de los trabajadores respetar las normas que a tal efecto dicte la dirección de la empresa”*.

### **5.1.3. Deber de colaboración**

El último de los deberes generales del trabajador es el de cooperación, ubicado en una posición extravagante, pues se regula en el apartado 6º del párrafo segundo del art. 29, que ordena *“cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores”*. En principio, el legislador lo ha configurado como una de las obligaciones específicas de los trabajadores en cumplimiento de los deberes generales de seguridad y salud. Sin embargo, una simple lectura del mismo indica que tiene un carácter mucho más amplio que el de una concreta obligación, pues su redacción es muy generosa y su

---

<sup>55</sup> Resol. de 18 de noviembre de 2002, BOE 03-12-2002.

<sup>56</sup> Resol. de 28 de enero de 2003, BOE 12-02-2003.

contenido es tan general como el de la obligación de autoprotección o la de obediencia. La explicación a tan anómala posición procede, posiblemente, de la regulación del párrafo segundo del art. 13 de la Directiva Marco, que regula la obligación laboral de “*contribuir... a que el empresario pueda garantizar que el medio y las condiciones de trabajo sean seguras y no presenten riesgos*”<sup>57</sup>.

Para identificar este deber del trabajador, hay que partir del carácter colectivo de la seguridad y salud en el trabajo y la dependencia del derecho individual del trabajador a la protección general de la empresa en su conjunto. Esta dimensión colectiva de la seguridad viene dada por el aspecto organizativo inherente a la actividad empresarial, puesto que es la actividad del conjunto de todos los trabajadores la que está sujeta a la organización empresarial y la que provoca un tránsito de lo individual a lo colectivo. El deber genérico de prevención del empresario y su extensión a todos los trabajadores de la empresa implica que esta seguridad colectiva sólo se puede lograr con la actuación del empresario y la participación de todos los trabajadores<sup>58</sup>.

El problema de esta norma reside en su abierta redacción, pues es difícil deducir una concreción estricta del deber impuesto por ella. Parece que este deber se refiere a cooperar con el empresario, es decir, actuar conjuntamente con el empresario para que éste pueda garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Pero, tal como está concebido literalmente, no consiste en que el trabajador y el empresario, conjuntamente garanticen y logren que las condiciones de trabajo sean seguras, sino que es un deber de cooperación de carácter secundario,

---

<sup>57</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 216.

<sup>58</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 263.

esto es, “*para que el empresario pueda garantizar*” dichas condiciones de trabajo. En definitiva, esto significa que el trabajador, a través del contrato de trabajo, debe al empresario una conducta de cumplimiento contractual consistente en una actitud o predisposición más allá de las obligaciones legales o en función de las órdenes concretas que reciba del empresario, siendo una expresión del desarrollo de la relación laboral de acuerdo con el deber de buena fe. Es decir, parece que el legislador ha querido establecer un último criterio, todavía más general, un principio que presida o dirija la interpretación del sistema de obligaciones del trabajador, y quizás, por eso, el legislador comunitario y el nacional han preferido ubicarlo como último apartado del párrafo segundo de los arts. 13 Directiva Marco y 29 LPRL<sup>59</sup>.

En otro sentido parece que es acogido este deber en la regulación convencional, ya que la práctica totalidad de los convenios no regulan nada al respecto, siendo una de las pocas excepciones el Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias<sup>60</sup> que establece en su art. 48 *in fine* que “*Los trabajadores deben cooperar, activa y constantemente, en la prevención de los riesgos profesionales*”.

## 5.2. Obligaciones específicas

Como se ha indicado anteriormente, mientras el art. 29.1 LPRL establece unas obligaciones generales del trabajador, el art. 29.2 LPRL contiene unos deberes particulares que realzan y matizan el carácter genérico de estas obligaciones, identificando las conductas que han de seguir los trabajadores en determinados supuestos. En este caso, al igual

---

<sup>59</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 218.

<sup>60</sup> Resol. de 18 de noviembre de 2002, BOE 03-12-2002.

que en las anteriores obligaciones, la formación que posea el trabajador y las instrucciones impartidas por el empresario son circunstancias que se reiteran para condicionar el cumplimiento de estas obligaciones.

### ***5.2.1. Deberes de comportamiento laboral correcto***

En primer lugar, el párrafo segundo habla de “*usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad*”. Esta norma es una casi directa traslación del art. 13.2 a) Directiva Marco que establece “*utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y otros medios*”.

Este deber se desarrolla en el Anexo II del Real Decreto 1215/1997, sobre las disposiciones relativas a la utilización de los equipos de trabajo, que desarrolla la Directiva 89/655/CEE, de 30 de noviembre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. El citado Anexo establece una serie de reglas genéricas sobre la utilización de los equipos de trabajo y, en particular, la de equipos móviles y la de equipos de elevación de cargas.

En esencia, esta obligación es una expresión del deber de diligencia e, indirectamente, del deber de obediencia, ya que primero es necesario que el empresario dé las instrucciones precisas para el uso correcto de la maquinaria. De este modo, el trabajador, para evitar los riesgos que se desarrollan en su trabajo, debe realizar un uso adecuado

de los mecanismos o instrumentos para el desarrollo de su prestación laboral de modo diligente, en el sentido de evitar actuaciones que pudieran incrementar el riesgo laboral. Además, esta obligación no sólo se debe plantear en un hacer positivo de utilizar dichos mecanismos de trabajo, sino que incluye el de rechazar aquellos medios de trabajo que, por estar defectuosos, pudieran incrementar ese riesgo, o aquéllos que resulten inadecuados para la prestación laboral concreta que se deba realizar<sup>61</sup>.

Por tanto, se trata de una obligación del trabajador en respuesta a una obligación previa del empresario, que consiste en “*adoptar las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos*” (art. 17.1 LPRL). Se establece así una relación de reciprocidad entre empresario y trabajadores, ya que, si bien el empresario tiene la obligación de suministrar a sus trabajadores unos mecanismos de trabajo que sean adecuados para la prestación a realizar y para que ésta se haga de un modo seguro, los trabajadores tienen, como la otra cara de una misma moneda, la obligación de utilizar correctamente estos mecanismos al realizar su prestación de trabajo.

Por otro lado, se trata de una obligación que no es homogénea, sino heterogénea, en el sentido de que la norma habla de cumplir esta obligación “*de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles*”. Es decir, el nivel de diligencia exigido en el uso adecuado de estos mecanismos puede ser muy diferente respecto de unos instrumentos de trabajo y respecto de otros. Más aún, ese nivel de diligencia dependerá no sólo del posible riesgo derivado del concreto medio de trabajo, sino

---

<sup>61</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 219.

de las circunstancias que puedan rodear al trabajo concreto<sup>62</sup>. En definitiva, se trata de hacer un uso normal y razonable, evitando una utilización contraindicada o que genere un riesgo innecesario para el trabajador u otras personas.

Los convenios no suelen concretar este deber, pues se limitan a reproducirlo, cuando lo hacen. Por ejemplo, lo constituye el Convenio Colectivo para la Fabricación de Conservas Vegetales<sup>63</sup>, que únicamente establece que *“las industrias y los trabajadores vendrán obligados al exacto cumplimiento de todas las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, especialmente en lo que se refiere a los locales de producción de frío, máquinas, aparatos y almacenes frigoríficos”*. Un poco más concreto es el Convenio Colectivo de ámbito estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales<sup>64</sup> que añade, en su art. 54, a lo anterior que *“el trabajador tendrá el deber profesional de cuidar las máquinas y útiles que le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación, funcionamiento y limpieza, siendo responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia”*.

En segundo lugar, el art. 29.2.2 LPRL ordena *“utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste”*. En este caso la redacción del art. 29.2.2 LPRL se aparta un poco más de la regulación de la Directiva, aunque su sentido es similar al perseguido por dicha norma, que establece en su art. 13.2 *“utilizar correctamente el*

---

<sup>62</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 220.

<sup>63</sup> Resol. de 28 de enero de 2003, BOE 12-02-2003.

<sup>64</sup> Resol. de 22 de julio de 2004, BOE 11-08-2004.

*equipo de protección individual puesto a su disposición y, después de su utilización, colocarlo en su sitio”.*

En este sentido, cabe entender que los medios o equipos de protección a los que se refiere son los “*equipos de protección individual*” a los que alude el art. 17.2 LPRL, que son los que el empresario debe proporcionar a sus trabajadores cuando los riesgos no puedan evitarse, o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva, o mediante medidas o métodos de organización del trabajo. Por tanto, no son medios de prevención, sino de estricta protección del trabajador, lo cual, significa que esta obligación del empresario y del trabajador es relevante, pues el incumplimiento de la misma colocaría al trabajador ante un peligro inminente de sufrir daños<sup>65</sup>.

Por otro lado, cabe señalar que esta obligación es una expresión inmediata del deber de obediencia del trabajador, aunque, igualmente, lo es del deber genérico de diligencia. Además, al igual que en la anterior obligación, también se trata de una obligación del trabajador como respuesta a otra previa que pesa sobre el empresario, regulada en el art. 17.2 LPRL, cual es la de proporcionar a los trabajadores dichos equipos de protección individual, con lo que se expresa el carácter recíproco de la prestación laboral. De este modo, no habría incumplimiento del trabajador si no se utilizan unos medios de protección que no se han puesto a su disposición, o si éstos son inadecuados.

---

<sup>65</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 221.

En este aspecto, la regulación convencional es diversa, pues en algunos convenios, como el Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica<sup>66</sup>, se establece una obligación general para los trabajadores de “*utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por ésta*”. Asimismo, lo establece también el Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas y otros Animales<sup>67</sup>, cuando instituye como una obligación del trabajador “*usar los medios de protección individuales y colectivos, en prevención de accidentes*”. No obstante, sí que podemos encontrar convenios que concretan un poco más, al nombrar expresamente la obligación de utilizar un determinado tipo de equipo de protección individual, como lo es el Convenio Colectivo para el sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos<sup>68</sup>, que señala que “*los obreros ocupados en trabajos sobre objetivos cuyas partículas puedan saltar a los ojos utilizarán obligatoriamente gafas protectoras, pidiéndolas a sus superiores al comenzar dichos trabajos*”. De modo similar, lo establece el Convenio Colectivo para la Fabricación de Conservas Vegetales<sup>69</sup>, pues los trabajadores “*vendrán obligados a vestirlas (las prendas de trabajo) durante las horas de trabajo*”.

Por último, respecto a la debida conservación de estos medios de protección, cabe señalar que sorprende el hecho de que en la LPRL no aparezca ninguna alusión a ello, ya que la propia Directiva sí hace referencia al tema al señalar “*después de su utilización, colocarlos en su sitio*”; y también lo hacía el art. 11 b) OGSHT al establecer “*usar correctamente los medios de protección personal y cuidar de su*

---

<sup>66</sup> Resol. de 8 de septiembre de 2004, BOE 23-09-2004.

<sup>67</sup> Resol. de 6 de mayo de 2004, BOE 16-06-2004.

<sup>68</sup> Resol. de 22 de octubre de 2001, BOE 08-05-2001. Véase su art. 37.

<sup>69</sup> Resol. de 28 de enero de 2003, BOE 12-02-2003. Véase su art. 67.



*perfecto estado y conservación*”. Pero, pese a faltar una referencia expresa en la LPRL, cabe entender, tal y como señala GORELLI<sup>70</sup>, y desde mi punto de vista, que sigue existiendo dicha obligación en base a que se puede hacer una interpretación del art. 29.2.2 LPRL en este sentido y entender que se refiere, no sólo a su uso correcto para proteger al trabajador en el momento del trabajo, sino también usarlo de modo que no ocasione su deterioro o avería; y en base a que esta obligación es una expresión concreta, aunque no regulada expresamente, del deber genérico de buena fe en el cumplimiento de la obligación de utilizar correctamente los medios y equipos de protección. Además, este deber de conservar los medios de protección, pese a no aparecer explícitamente en la LPRL, sí viene recogido en el art. 10 RD 773/1997<sup>71</sup> que regula el deber del trabajador de utilizar y cuidar correctamente los EPI, y de colocarlos, después de su utilización, en el lugar indicado para ello.

Esta obligación también es confirmada por la doctrina judicial, como lo prueba una sentencia dictada por incumplimiento del trabajador de utilizar los equipos de protección individual del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña<sup>72</sup>, en la que un trabajador sufrió un accidente y falleció por una descarga eléctrica cuando realizaba un trabajo en una instalación eléctrica. En este caso, quedó demostrado que “la

---

<sup>70</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 222.

<sup>71</sup> Real Decreto de 30 de mayo de 1997, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en la utilización de los EPI.

<sup>72</sup> De 5 de junio de 2002, Ar. 2483. El tribunal entiende que “no puede realizarse reproche alguno a la actuación de dicha cooperativa, pues cumplió las normas de seguridad e higiene en el trabajo que exigía el normal desenvolvimiento de su actividad empresarial, ni cabe imputarle tampoco falta de vigilancia al trabajador accidentado en el uso de los elementos de protección y dispositivos de seguridad, pues no puede concebirse el deber de vigilancia del empleador como una fiscalización constante, minuto a minuto, de todas las operaciones ejecutadas en el seno de su ciclo productivo... ya que dicho control va contra la propia dignidad y profesionalidad de los mismos trabajadores”.

Cooperativa subcontratista, de la que era socio trabajador el operario accidentado, dotó a éste de los equipos de protección individual adecuados, cumpliéndose de este modo lo exigido tanto con carácter general en el artículo 17 LPRL, como con carácter particular en el artículo 67 OGSHT. Así, consta que el trabajador accidentado disponía de guantes de protección contra riesgos mecánicos y sobre éstos unos guantes de goma aislantes de la electricidad, cinturón de seguridad, botas y casco de seguridad. Por otra parte, el fallecido tenía la categoría profesional de Oficial 1ª Electricista, por lo que cabe presumir que disponía de la experiencia y preparación suficientes”.

Una causa, desgraciadamente, muy frecuente en la actualidad y causante de numerosos accidentes de trabajo es la negativa de los trabajadores a utilizar los equipos de protección individual por simple comodidad o bajeza. Así, lo podemos encontrar en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña<sup>73</sup> que desestima el recargo de prestaciones económicas al apreciar imprudencia por parte del trabajador por no haberse puesto los cinturones de seguridad que le había proporcionado el empresario. Además, como se sabe, este tipo de accidentes acaece con mayor frecuencia en el sector de la construcción. En este sentido, se puede reseñar la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura<sup>74</sup> en la que un trabajador, al bajar del encofrado, le cayó una barra de uña y le golpeó en la cabeza, lo que le

---

<sup>73</sup> De 26 de marzo de 1999, Ar. 1741. En palabras textuales del tribunal se dispone que se exonera de “responsabilidad prestacional a los accionantes (empresario) que habían proporcionado a los trabajadores los correspondientes cinturones de seguridad, los cuales *no estaban siendo utilizados en el momento del accidente por motivos de simple comodidad en el trabajo*, produciéndose aquél cuando los dos operarios se disponían a soldar un pilar metálico junto al murete perimetral y aproximadamente a dos metros de altura al resbalar el accidentado desde donde estaba sentado en el andamio, colocando el cuerpo fuera, de manera que al resbalar se produjo la caída desde el andamio y dada la proximidad del murete le hizo caer por fuera del mismo”.

<sup>74</sup> De 18 de enero de 2000, Ar. 48.

produjo diversas lesiones, a causa de las cuales le fue declarada la situación de gran invalidez. En este caso, el tribunal apreció “que fue la conducta del propio trabajador, que no llevaba puesto el casco protector de la cabeza a pesar de que la empresa se lo habría proporcionado, la principal causante del daño que él mismo sufrió, que no se hubiera producido o, al menos, no hubiera tenido tanta trascendencia, si aquél, cumpliendo con las obligaciones que, según hemos visto, a él también atañen respecto a su seguridad, hubiera tenido colocada en su sitio la prenda protectora”.

En tercer lugar, el art. 29.2.3 LPRL señala como obligación “*no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar*”. Al igual que en el anterior caso, también se trata de una obligación que procede directamente de la Directiva, pues comparten una redacción muy semejante.

En realidad, esta obligación implica que el trabajador no ha de dejar fuera de uso los medios de protección, es decir, aquellos mecanismos a través de los cuales se puede evitar o limitar suficientemente un riesgo. Es una obligación similar a la anterior, pero con un ámbito diferente, pues se refiere a aquellos mecanismos que se instalan en los equipos mecánicos para evitar que los trabajadores, o algún miembro del trabajador acceda a alguna zona o área de peligro. Además, otra diferencia es que mientras la anterior obligación consiste en utilizar correctamente los equipos de protección, aquí se trata de no inutilizar los dispositivos de seguridad, que han de estar preestablecidos

y en funcionamiento<sup>75</sup>. Por otro lado, al igual que las anteriores obligaciones, se trata de una obligación de reciprocidad ya que el empresario tiene la obligación de instalar dichos mecanismos de protección, y el trabajador la de no anularlos y de usarlos correctamente. Del mismo modo, cabe señalar que esta obligación también es una expresión más de los deberes genéricos de diligencia y de obediencia en el trabajo.

La doctrina judicial, como regla general, estima que el sujeto sobre el que recae la culpa y, por tanto, la responsabilidad es el empresario, eximiendo así de toda responsabilidad al trabajador. No obstante, una de las escasas sentencias encontradas en la que se declara que el responsable es el trabajador por incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud, es la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid<sup>76</sup>, en la que un trabajador sufrió un accidente de trabajo al retirar el sistema de protección de una máquina que estaba en funcionamiento e introducir el brazo sin parar dicha máquina. En esta sentencia, se declara expresamente que el trabajador tuvo un comportamiento imprudente “pues está al alcance de cualquier entendimiento sin necesidad de información o advertencia alguna, el gravísimo peligro que conlleva introducir una mano o un brazo en el interior de una máquina guillotina en movimiento”.

---

<sup>75</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 222.

<sup>76</sup> De 6 de junio de 2002, Ar. 259368. Con mayor concreción en los hechos probados se establece que el demandante conocía el manejo de la máquina y la prohibición de efectuar tal operación con la máquina en marcha, al haber sido instruido por el encargado de la empresa a cuyas órdenes trabajaba, quien, además, le había amonestado y llamado la atención varias veces por incumplir tal prohibición. Es decir, en palabras del tribunal: “a) que fue el propio accidentado el que, voluntariamente y por su propia iniciativa, retiró la protección de la máquina en que consistía la pantalla transparente de metacrilato que si estaba allí instalada era precisamente para proteger a los usuarios de la guillotina cuando estuviera funcionando; y b) que introdujo el brazo derecho en el interior de una máquina guillotina sin haberla parado”.

Asimismo, se describe que el trabajador infringió “la específica obligación de los trabajadores contenida en el art. 29.2.3º de la Ley 31/1995, de no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los mecanismos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad; y también infringió la obligación de usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad los trabajadores, que viene recogida en el mismo art. 29.2.1º de la citada ley”. A mayor abundancia, se le imputa también el incumplimiento del “deber de velar por su propia seguridad recogido como obligación general de cada trabajador en el art. 29.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pues no puede mantenerse lógicamente que ha vigilado, que ha estado atento a su seguridad quien introduce en el interior de una máquina guillotina en movimiento un brazo de forma voluntaria”.

### ***5.2.2. Deberes de comportamiento en las relaciones***

Este grupo de obligaciones se refiere, no ya a los deberes observables en la actividad laboral propiamente dicha, desarrollada por el trabajador, sino a los que éste debe observar en su conducta de relación como trabajador, configurándose más como obligaciones de dimensión social.

Dentro de este grupo de obligaciones, en primer lugar, destaca la establecida en el art. 21.1.4 LPRL de “*informar de inmediato a su superior jerárquico, 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 en el trabajo*". Esta obligación viene recogida también en el art. 13.2 d) Directiva Marco al establecer el deber de *"indicar inmediatamente al empresario y/o trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, toda situación laboral que, por un motivo razonable, consideren que entraña un peligro grave e inminente para la seguridad y la salud, así como todo defecto que se haya comprobado en los sistemas de protección"*; y en el antiguo art. 11 d) OGSHT que señalaba que los trabajadores debían *"dar cuenta inmediatamente a sus superiores de las averías y deficiencias que puedan ocasionar peligros en cualquier centro o puesto de trabajo"*.

La razón de ser de esta obligación reside en el hecho de que el trabajador constituye la fuente de conocimiento más directa e inmediata del entorno de trabajo, pues es él, el que está en contacto directo y continuo con la realidad laboral, siendo su información decisiva para su conocimiento.

De la comparación de la LPRL y la Directiva, se observa que la LPRL introduce una mejor enumeración de los sujetos a los que se les puede informar de las anomalías, pues se refiere a los superiores jerárquicos y no al empresario, lo que supone una mejora, ya que es posible que en las empresas de ciertas dimensiones sea imposible acceder al empresario o éste no exista como persona física. Cuando se habla de superior jerárquico debe entenderse aquél que inmediatamente puede reconocer como tal el trabajador, sin necesidad de que deba remitirse a la pureza de las relaciones del organigrama, es decir, será aquél que, en la realidad práctica de cada momento, aparezca como tal. En segundo lugar, se establece que se cumple con la obligación

informando a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y prevención, y en último lugar, a los servicios que haya podido contratar el empresario<sup>77</sup>.

Si se analiza esto último con detalle, es decir, el art. 29.2.4 LPRL, se esboza un problema interpretativo, pues dicho precepto establece la obligación de informar al superior jerárquico “y” a los trabajadores encargados de las actividades de prevención y protección “o” a los servicios de prevención. La interpretación literal de la norma implica que el trabajador debe informar, en primer lugar, al superior, “y” en segundo lugar, a los trabajadores encargados de prevención y protección “o” a los servicios de prevención contratados por el empresario. Según DÍAZ MOLINER<sup>78</sup>, la partícula “y” debe interpretarse literalmente y entender que la información debe darse a ambos; tanto a la línea jerárquica como a la estructura de prevención. Pero, esta interpretación, a mi entender, debe rechazarse, y cabe concebir, tal y como establece el art. 13.2 Directiva (“y/o a los trabajadores”) que el trabajador cumple su obligación informado al superior, o bien a los trabajadores con responsabilidad en la materia o, en su caso, a los servicios de prevención, pues si tuviera que notificar tales hechos a ambos se estaría retrasando u obstaculizando la acción preventiva y de seguridad en la empresa.

También cabe señalar que, a diferencia de las anteriores obligaciones, no se trata de una obligación secundaria, sino primaria, pues, en este caso, no se requiere ninguna obligación previa por parte del empresario. De este modo, esta obligación consiste en que si el trabajador, a través de la prestación laboral, llega al conocimiento de

---

<sup>77</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 224.

<sup>78</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* *op. cit.* p. 461.

algún tipo de anomalía que entrañe un riesgo para su salud o para la del resto de los trabajadores, lo debe comunicar al empresario de modo inmediato y con rapidez, tratando de que el retraso temporal entre la apreciación de la situación irregular y la información que se dé sea mínima. Además, en realidad, esta obligación es una manifestación más del deber de colaborar de buena fe en el cumplimiento de los cometidos laborales como medida que facilita la advertencia de situaciones de riesgo.

Respecto al contenido del deber de información y cuándo surge, se establece que ha de informarse de *“cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad”*. Lo primero que resalta es que el deber de información es muy genérico, pues abarca a *“cualquier situación”*. En segundo lugar, ese deber debe ser inicialmente valorado por el propio trabajador en base a un criterio de lógica ordinaria (*“a su juicio... por motivos razonables”*), lo cual significa que es una obligación objetivable, de modo que puede entenderse incumplida cuando, subjetivamente, el trabajador entienda que no hay riesgo, pero, objetivamente, cualquier observador de la situación pudiera deducir, en base a un criterio de lógica ordinaria, la existencia de ese peligro. Es decir, la calificación de la situación de riesgo y su determinación queda reservada al juicio del trabajador, lo que significa que su apreciación está condicionada por su formación y según sus posibilidades, puestas en relación con su puesto de trabajo o función y con el entorno de trabajo. Estas circunstancias subjetivas constituyen un primer condicionante del deber del trabajador, el cual está integrado por<sup>79</sup>:

---

<sup>79</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 260.



a) La constatación de una situación que ha de ser real, la cual puede tener un origen interno, es decir, provocado por la propia actividad productiva, por el medio de trabajo en que se desenvuelve dicha actividad, por la situación transitoria o el estado de otro trabajador, o bien corresponderse con una situación de emergencia. No obstante, también puede tener un origen externo, esto es, que la situación tenga su causa en fenómenos naturales.

b) La valoración subjetiva de dicha situación, por lo que, al remitirse la valoración al juicio del trabajador, no es obligatorio que el riesgo sea real y efectivo, siendo suficiente la simple estimación o evaluación por parte del trabajador.

c) Y, la motivación razonable de que la situación constatada por el trabajador genera un riesgo para la seguridad y la salud. Es decir, en la medida en que la motivación forma parte de la valoración del riesgo, está sujeta a la misma apreciación subjetiva, por lo que los motivos razonables no tienen que ser fundados y objetivos, esto es, el deber del trabajador debe ser tomado en consideración a partir de la justificación dada por aquél, que no ha de coincidir necesariamente con un riesgo real y efectivo.

En tercer lugar, no se requiere que el riesgo apreciado sea inminente, ni que sea grave, sino que cualquier riesgo que se aprecie es suficiente para dar lugar a esta obligación.

Por último, el riesgo del que debe informarse es el que afecte a la “seguridad y salud de los trabajadores”. De ello, DÍAZ MOLINER<sup>80</sup>, deduce que quedan excluidos los posibles riesgos que afecten a terceros

---

<sup>80</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de... op. cit.* p. 462.

extraños al trabajo, incluyendo sólo los riesgos que puedan afectar a los trabajadores. No obstante, considero que se debe hacer una interpretación más amplia y entender incluidos aquellos riesgos que puedan afectar a cualquier individuo, sean trabajadores o no, pero que por cualquier motivo, puedan entrar en contacto con tal peligro, ya que el fin último de la prevención de riesgos laborales, es proteger la integridad psicofísica de cualquier individuo, aunque, particularmente, la de los trabajadores, por ser evidente que son los más susceptibles de sufrir daños.

### **5.2.3. Deberes de colaboración**

El art. 29.2.5 LPRL impone al trabajador la obligación de *“contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo”*.

De esta redacción cabe resaltar, en primer lugar, que la noción de *“autoridad competente”* es lo suficientemente amplia como para incluir en ella todo tipo de autoridad, es decir, no sólo la laboral sino también la sanitaria y la industrial e, incluso, la local, cuando tenga competencias en materia preventiva. Sin embargo, son las actuaciones de la propia Inspección de Trabajo, como autoridad competente en la vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos (art. 9 LPRL), las que pueden incidir con mayor intensidad en el deber del trabajador de ayudar al cumplimiento de las obligaciones impuestas por este órgano<sup>81</sup>. En segundo lugar, la expresión *“obligaciones*

---

<sup>81</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 260.

*establecidas*”, parece que debe incluir no sólo las instrucciones concretas impartidas, sino también las de carácter general. En otras palabras, estas obligaciones que puede establecer la autoridad laboral son indeterminadas ya que no se refieren a unas medidas concretas. Hechas estas dos aclaraciones, es decir, entender que se refiere a actos o normas de la Administración, supone admitir que esta obligación resulta reiterativa e intrascendente, pues todo trabajador tiene la obligación de cumplir con la ley<sup>82</sup>.

Por su parte, la doctrina judicial en este punto es muy escasa ya que tan sólo he encontrado algunas sentencias esporádicas. En una de ellas<sup>83</sup> no queda claro que el accidente de trabajo se produjera por falta de medidas de seguridad por parte de la empresa pues se alega que la culpa fue del trabajador en vista de que: “1º El trabajador en el momento del percance no efectuaba labor alguna, ya que contemplaba lo que otros compañeros hacían, 2º sin que nadie se lo mandase efectuó la maniobra imprudente de introducir la mano por la banda agrupadora del cargador automático de la horquilla, quedándole atrapado dicho miembro en los rodillos de la máquina, 3º no existe un nexo causal evidente y palmario entre el accidente del trabajador y una posible conducta omisiva de la empresa, la cual cumplió con la normativa exigida en materia de seguridad... y 4ª la empleadora actuó, en todo momento, con una diligencia ordinaria, exigible a un empresario normal”. Por ello, el tribunal concluye que “el evento dañoso, tuvo por causa la conducta imprudente del trabajador”.

---

<sup>82</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* op. cit. p. 463.

<sup>83</sup> STSJ Andalucía, Granada, de 23 de abril de 2001, Ar. 961.

Otro caso de incumplimiento por parte del trabajador es el examinado por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco<sup>84</sup>, en la que un trabajador dedicado a la recogida de residuos urbanos, sufrió un accidente de trabajo cuando, tras meter en el camión de basura unos bidones de PVC y ser éstos oprimidos por la máquina, saltó un trozo de plástico que entró en el ojo del trabajador, produciéndole diversas secuelas. En este supuesto quedó probado que “en la evaluación de riesgos del puesto de trabajo del actor se contempla ese riesgo de proyección de fragmentos de residuos desde la cuba del camión, señalándose como acciones correctoras las siguientes: no permanecer detrás de la carga del camión, de manera que el trabajador que maneje la botonera nunca permanecerá detrás de la carga, retirándose y colocándose detrás de su compañero y en un lateral del camión, sin contemplarse la utilización de ningún EPI”. No obstante, a pesar de no estar obligado, el empresario proporcionó a los trabajadores unos equipos de protección individual. Por consiguiente, se concluyó que la causa del “accidente de trabajo sufrido por el actor no se produjo mediando falta de medidas de seguridad o incumplimiento empresarial del deber de protección, por cuanto que consistió en la introducción de un residuo en el ojo, sin que se aprecie qué medida añadida pudo haber adoptado el empleador para evitar el accidente”, sino que la causa fue el hecho de que “el día del accidente del actor, cuando su compañero accionó la botonera, el demandante se hallaba situado detrás de la cuba y no en el lateral del camión”.

---

<sup>84</sup> De 22 de noviembre de 2003, Ar. 4241.

En tercer lugar, otra sentencia<sup>85</sup> que alude al deber de diligencia adecuado y al uso correcto de los instrumentos de trabajo declara que “en la producción de ese accidente no sólo han sido decisivos los incumplimientos de normas preventivas por esos empresarios, sino también la misma conducta de D. Rafael (el trabajador), que maneja la máquina en forma inadecuada”.

### 5.3. Otras obligaciones laborales

En este apartado examinaremos las obligaciones de los trabajadores que, aunque, aparecen enunciadas en otros preceptos ajenos al art. 29 LPRL, no obstante, entiendo que también son deberes que atañen a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

#### 5.3.1. Formación

La primera de las obligaciones externas a dicho precepto es la de formación en materia de prevención y salud laboral. Esta obligación no aparece recogida expresamente en ningún precepto de la LPRL. Sin embargo, la podemos extraer del art. 19 LPRL, el cual hace referencia a la obligación que recae sobre el empresario de garantizar al trabajador

---

<sup>85</sup> STSJ País Vasco, de 21 de octubre de 2003, Ar. 3766. En este caso el supuesto de hecho fue que un trabajador, aprendiz electricista, sufrió un accidente de trabajo, quedándose con secuelas de diversa índole. El accidente tuvo lugar en un pabellón industrial cuando manejaba una máquina traspaletas propiedad de la empresa, que se utiliza para subir o bajar productos que se almacenan sobre paletas a cuyo fin la máquina en cuestión dispone de dos largos dientes que se insertan en los huecos de la paleta. La máquina se empuja por un operario colocado detrás de ella, para lo cual sólo tiene que hacer fuerza sobre un volante unido a la máquina por una barra larga, delante de la cual hay un bloque que casi llega hasta el suelo y en su parte alta los dientes, estando protegida su parte alta por una rejilla metálica. El accidente tuvo lugar al introducir los dedos por la parte baja de la rejilla y ser pillados por el movimiento vertical del tren.

una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva. Es decir, en puridad, esta norma no establece el deber del trabajador de realizar cursos de formación. Sin embargo, se puede deducir que esta obligación laboral debe existir como contrapartida al deber empresarial, pues, de lo contrario, esa obligación empresarial sería del todo ineficaz. A mayor abundamiento, puede entenderse que la obligación de formación se encuentra implícita dentro de la obligación genérica de obediencia del trabajador en materia de seguridad y salud, siendo una expresión de las facultades de organización de la prestación laboral del empresario, o incluso, podría entenderse incluida en la obligación genérica de buena fe. Por otra parte, el art. 19.4 ET corrobora la existencia de dicha obligación al establecer que *“el trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas...”*. Es más, el anterior art. 11 a) OGSHT también hacía mención expresa a esta obligación del trabajador al señalar que debía *“recibir las enseñanzas sobre seguridad e higiene y sobre salvamento y socorrismo en los centros de trabajo que les sean facilitados por la Empresa o en las Instrucciones del Plan Nacional”*. Por tanto, y en definitiva, estimo que ha de afirmarse la existencia de esta obligación que recae sobre el trabajador.

Si pasamos al análisis del contenido concreto de esta obligación, según los arts. 19 LPRL y 19.4 ET, el trabajador tiene el deber de seguir los cursos de formación teórica y práctica, los cuales podrán impartirse tanto en el momento de la contratación del trabajador, como cuando éste cambie de funciones, se introduzcan avances tecnológicos o innovaciones en los equipos de trabajo. Estos cursos deberán seguirse, incluso, de manera periódica por el trabajador para, de esta manera, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos. Desde este punto de vista, se configura una obligación continuada de

formación de los trabajadores en la materia. Naturalmente, cabe entender que la obligación no sólo consiste en asistir a dichos cursos de formación, sino también en realizar dichos cursos de una manera eficaz y adecuada, siendo ésta una obligación que deriva claramente de los deberes de diligencia y de buena fe. Es decir, esta obligación no se limita meramente a la presencia pasiva del trabajador en las actividades formativas, sino que incorpora el deber de asimilación de los contenidos formativos, pues la efectividad de las medidas preventivas depende, en gran medida, del aprovechamiento de los contenidos por parte del trabajador. Por tanto, se pueden sancionar tanto a los trabajadores que se niegan a realizar los cursos, como a los que, pese a asistir, no los aprovechan<sup>86</sup>.

Por último, cabe reseñar que, tal y como establece el art. 12.4 Directiva Marco, la formación no podrá correr a cargo de los trabajadores, sino del empresario. Esto supone que la formación no debe considerarse como una carga económica imputable al trabajador, sino al empresario. Pero, además, también tiene una expresión concreta relacionada con la jornada de trabajo pues, tal y como señala el art. 19.2 LPRL, la formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, de tal modo que, en caso de imposibilidad, las horas invertidas en formación se descontarán del tiempo de trabajo, que será así reducido. En el mismo sentido, se pronuncia el art. 19.4 ET que configura una obligación laboral de formación, pero sólo durante la jornada de trabajo, o bien fuera de ella, pero con deducción de la jornada del tiempo usado para la formación.

---

<sup>86</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 232.

A diferencia de otras materias, el deber de formación es un tema que preocupa a los negociadores colectivos, pues son numerosos los convenios que se refieren a este deber, como lo es el Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida<sup>87</sup> que establece que “*el trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo*”. Muy similar es lo que establece el Convenio Colectivo Nacional de Mataderos de Aves y Conejos<sup>88</sup>, que recoge que “*el trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebran dentro de la jornada de trabajo o en otras horas pero con el descuento en aquéllas del tiempo invertido en las mismas*”.

### **5.3.2. Revisiones médicas**

Una segunda obligación externa al art. 29 es la de realizar revisiones médicas, la cual se regula en el art. 22 LPRL. En realidad, en principio, dicha norma establece que las revisiones médicas son voluntarias pues señala que “*sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento*”. Por tanto, el trabajador es libre para decidir si quiere o no someterse a los reconocimientos. Sin embargo, ello no significa que tal principio tenga carácter absoluto<sup>89</sup>. El principio de voluntariedad, el necesario consentimiento del trabajador para que los reconocimientos puedan llevarse a cabo, es la regla general, si bien, de inmediato, el precepto señala una serie de excepciones que obligan al trabajador a someterse a la evaluación

---

<sup>87</sup> Resol. de 18 de julio de 2003, BOE 12-08-2003.

<sup>88</sup> Resol. de 12 de noviembre de 2003, BOE 02-12-2003.

<sup>89</sup> DE VICENTE PACHÉS, F., “Control de la salud e intimidad del trabajador”, en *TS*, núm. 86, 1998. p. 27.



médica, de tal modo que, según DE VICENTE PACHÉS<sup>90</sup>, dichas excepciones convierten la obligatoriedad de los reconocimientos en la regla general y la voluntariedad de los mismos en el supuesto excepcional. No opina así, otro sector doctrinal<sup>91</sup> para quien la regla general no configura una obligación genérica para que el trabajador someta su estado de salud a vigilancia, sino que la voluntariedad es el rasgo que caracteriza la vigilancia de la salud. De la misma forma se ha pronunciado el TC<sup>92</sup>, al considerar que “la regulación de la vigilancia de la salud de los trabajadores en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales descansa en un principio vertebral: la voluntariedad del reconocimiento médico como regla general”.

Así, se exceptúan de tal carácter y son obligatorias aquellas revisiones en las que, previo informe de los representantes de los trabajadores, sea necesario el reconocimiento médico para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador constituye un riesgo para él mismo, para otros trabajadores o para terceras personas relacionadas con la empresa. Igualmente, son obligatorias las revisiones

---

<sup>90</sup> DE VICENTE PACHÉS, F., “Control de la salud... *op. cit.* p. 27.

<sup>91</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*. Madrid: Comares, 2004, p. 305.

<sup>92</sup> STC 196/2004, de 15 de noviembre. En esta sentencia declara que “de ahí que el párrafo 2 del art. 22.1 disponga que la vigilancia de la salud a través de los reconocimientos médicos sólo podrá realizarse, por regla general, cuando el trabajador preste su consentimiento... Existen sin embargo excepciones a ese principio de libre determinación del sujeto, configurándose supuestos de obligatoriedad... Hemos de convenir en que los reconocimientos médicos obligatorios únicamente están habilitados por la Ley cuando concurren una serie de notas, a saber: la proporcionalidad al riesgo; la indispensabilidad de las pruebas, y la presencia de un interés preponderante del grupo social o de la colectividad laboral o una situación de necesidad objetivable, notas que justificarían en su conjunto la desfiguración de la regla ordinaria de libertad de decisión del trabajador. Consecuentemente, los límites legales (las excepciones a la libre disposición del sujeto sobre ámbitos propios de su intimidad, previstos en el art. 22.1, párrafo segundo, LPRL) quedan vinculados o bien a la certeza de un riesgo o peligro en la salud de los trabajadores o de terceros, o bien, en determinados sectores, a la protección frente a riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad”.

cuando así se establece por una disposición legal en relación a la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

En su origen, esta obligación deriva del art. 14 Directiva Marco, aunque ésta no establece una obligación imputable al trabajador, limitándose a enunciar que las legislaciones nacionales establecerán medidas de vigilancia sobre la salud del trabajador, por lo que deja la puerta abierta a esta posibilidad. El antecedente más directo, sin embargo, está en el art. 11 e) OGSHT que establecía la obligación de “*someterse a los reconocimientos médicos preceptivos y a las vacunaciones o inmunizaciones ordenadas por las Autoridades Sanitarias competentes o por el servicio médico de empresa*”. En el fondo, la razón jurídica de esta obligación laboral se establece como respuesta a las previas exigencias establecidas sobre el empresario de evaluar los riesgos en los arts. 14.2, 15.1 b) y 16 LPRL, evaluación que habrá de ser periódica.

El problema de esta obligación es que el reconocimiento médico implica, en sí mismo, una intromisión en la esfera privada del trabajador que puede suponer una agresión a su intimidad personal garantizada en el art. 18.1 CE. Igualmente, la práctica del reconocimiento médico propicia la obtención de información, que excede del estricto ámbito de los riesgos profesionales, sobre la salud del trabajador, cuyo conocimiento pertenece totalmente a la esfera de la intimidad del trabajador, por lo que su utilización debe efectuarse con cautelas<sup>93</sup>. Al respecto se ha pronunciado el TC<sup>94</sup> alegando que el derecho a la intimidad personal “no queda violado porque se impongan a la persona

---

<sup>93</sup> BLASCO PELLICER, A., “El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador”, en BORRAJO DACRUZ, E., (Dir.), *Trabajo y Libertades Públicas*. Madrid: La Ley – Actualidad, 1999. p. 252.

<sup>94</sup> STC 142/1993, de 22 de abril.

limitaciones de su libertad, como consecuencia de deberes y relaciones jurídicas que el ordenamiento regula, y la eventual limitación del derecho es constitucionalmente legítima siempre que se encuentre suficientemente justificada en la tutela de otros intereses por la norma fundamental y no exija sacrificios desproporcionados a la finalidad perseguida”.

En definitiva, en la medida en que los datos e informaciones personales sobre la salud de los trabajadores puedan afectar a otros derechos fundamentales como la intimidad o dignidad personal, o bien utilizarse para otros fines, el marco normativo establece toda una serie de condicionantes<sup>95</sup>:

1º- Sólo podrá realizarse el reconocimiento médico preciso para cumplir con los fines preventivos de la actividad de vigilancia de la salud, de forma que cualquier prueba médica que exceda de esto supondrá una intromisión en la intimidad del trabajador.

2º- Se respetará el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador y se garantizará la confidencialidad de la información.

3º- El empresario y los órganos preventivos serán informados únicamente de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos cuando tenga relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo.

---

<sup>95</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley... op. cit.* p. 304.

4º- La información médica no relacionada con la actividad laboral del trabajador queda reservada exclusivamente al personal médico.

5º- El empresario no podrá utilizar los datos obtenidos con fines discriminatorios, ni en perjuicio del trabajador.

Por tanto, en principio, estas revisiones médicas son de carácter voluntario, salvo en determinados casos, y cuando concurren determinadas circunstancias o requisitos. Como seguidamente analizaremos, los distintos supuestos de obligatoriedad tienen su razón de ser en el hecho de que, en todos ellos, existe la necesidad de conocer el estado de salud del sujeto al objeto de evitar que se produzcan daños al propio trabajador, al resto de compañeros o a terceras personas relacionadas con la empresa.

El primer supuesto excepcional en que esta revisión médica es obligatoria es cuando, previo informe de los representantes de los trabajadores, se establezca que el reconocimiento es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar que su estado de salud pueda constituir un peligro para el trabajador o para terceras personas. La norma requiere que el reconocimiento médico sea “*imprescindible*”, calificativo, cuyo valor legitimador depende de su estricta objetividad. La necesidad de dotar de un contenido más concreto a esta excepción lleva a reparar en algunos extremos. Así, parece necesario que los reconocimientos atiendan de manera particular a específicos riesgos laborales que se generen en las empresas por la utilización de nuevas tecnologías o nuevas sustancias, constituyendo la vigilancia médica un medio insustituible para conseguir un mejor conocimiento de unos y otros, de

sus efectos y de la forma de prevenirlos. Es decir, esta nota de “imprescindibilidad” constituye una limitación importante a la regla general que sujeta la vigilancia de la salud al consentimiento del trabajador, porque supone que el reconocimiento se tendrá que llevar a cabo cuando sea inevitable, esto es, cuando no haya otro procedimiento alternativo para evaluar los riesgos que afectan a la salud del trabajador<sup>96</sup>. Parece difícil justificar el carácter imprescindible del reconocimiento cuando se trate de conseguir una evaluación colectiva de la incidencia de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, porque con frecuencia la empresa puede conseguir tal información utilizando fuentes externas<sup>97</sup>.

De esta primera excepción resalta también que se requieren los siguientes elementos<sup>98</sup>:

a) En primer lugar, se exige un previo informe de los representantes de los trabajadores. Concretamente, la alusión a estos representantes de los trabajadores, debe interpretarse referida a los órganos específicos de representación en materia de seguridad y salud, como son los delegados de prevención (art. 35.1 LPRL). El problema es que en la regulación de las funciones de los delegados de prevención no se establece la de realizar dicho informe. Sin embargo, cabe entender que dicho informe se incluye en el derecho de consulta previa regulado en el art. 33.1 LPRL, y en la competencia del comité de seguridad y salud de participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa.

---

<sup>96</sup> DE VICENTE PACHÉS, F., “Control de la salud... *op. cit.* p. 29.

<sup>97</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley... op. cit.* p. 307.

<sup>98</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 234.

b) Respecto a la eficacia del informe, no se trata de negociar la implantación o no de la revisión médica, sino que es una simple consulta previa, por lo que, en última instancia, será el empresario el que decida sobre la obligatoriedad o no de dichas revisiones. Cabe plantearse, sin embargo, si es posible que sea el delegado quien requiera al empresario para que realice obligatoriamente dichos reconocimientos. Esta posibilidad no se recoge en la normativa, pero podemos entenderla incluida en la facultad general de “*recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección, de seguridad y salud*”, regulada en el art. 36.2 f) LPRL.

c) Por último, aunque la decisión final corresponda al empresario, ésta sólo puede tomarse cuando sea absolutamente necesaria para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador constituye un peligro para él mismo, para otros trabajadores o para terceras personas. Al requerirse que dicha revisión sea imprescindible se pone de manifiesto que no cualquier prestación de trabajo va a ser susceptible de revisión médica, sino sólo aquéllas en las que no resulte evidente la repercusión de las condiciones de trabajo sobre la salud.

En segundo lugar, la otra excepción a la voluntariedad de las revisiones médicas, comprende a su vez dos situaciones: de una parte, que los reconocimientos sean imprescindibles para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, y de otra, que la salud de un trabajador pueda crear una situación de peligro para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. No parece ofrecer dificultades, para justificar la obligatoriedad del reconocimiento, cuando éste venga impuesto por la necesidad de

tutelar la salud de terceros, la cual se puede identificar con la salud pública. Sin embargo, cuando se trata de justificar la legitimidad del reconocimiento obligatorio en la necesidad de verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, hay que reparar en una opción doctrinal contraria a aceptar que el trabajador deba someterse a un examen si considera que éste entra en colisión con su dignidad y libertad, por lo que se propone que debería primar el respeto a su autodeterminación. De cualquier modo, esta tesis no es sostenible para el TC, quien entiende que sobre el empresario pesa un deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales (art. 14.1 LPRL)<sup>99</sup>.

No obstante, en todo caso, estas obligaciones sólo serán obligatorias cuando sean “*imprescindibles*” para verificar que el estado de salud puede constituir un riesgo, rechazando, por tanto, la obligatoriedad de las revisiones cuando se desarrollan tareas ordinarias en condiciones normales. Cabe, además, tener en cuenta el art. 25.2 LPRL que dispone que “*los trabajadores no podrán ser empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa ponerse en situación de peligro o, en general, cuando se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo*”, pues de la conjunción del mismo con el art. 22 LPRL no debe llegarse a la errónea conclusión de que el reconocimiento médico es obligatorio en

---

<sup>99</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley... op. cit.* p. 218.

la mayoría de los casos, sino que, según BLASCO<sup>100</sup>, para que así ocurra, el control de la salud debe ser la única alternativa posible para verificar que el estado del trabajador pueda suponer un riesgo y que, además, existan indicios de tal peligro, es decir, cuando el riesgo presente una cierta gravedad y existan razones fundadas para presumir su existencia.

Además, respecto al momento en que pueden realizarse dichas revisiones obligatorias, dada la finalidad de las mismas, considero que pueden efectuarse tanto al principio de la prestación laboral, como periódicamente durante el desarrollo de la misma, pues la evaluación debe ser continua<sup>101</sup>.

Por último, es factible la revisión obligatoria cuando así esté establecido por disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. De hecho, éste ha sido el ámbito tradicional de las revisiones médicas obligatorias. En este caso, se trata de una obligación del trabajador debido a que el trabajo que desarrolla se presenta ordinariamente con un alto índice de peligrosidad, lo cual pone en evidente riesgo su salud. Se puede encontrar un amplio abanico de supuestos en los que se ha venido exigiendo, con carácter obligatorio, para el trabajador, dichas revisiones tanto en el ordenamiento nacional como internacional<sup>102</sup>. En realidad,

---

<sup>100</sup> BLASCO PELLICER, A., “El deber empresarial de... *op. cit.* p. 261.

<sup>101</sup> En el mismo sentido aboga GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 237.

<sup>102</sup> Dentro de la CEE: Directiva 90/270 sobre normas mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización; Directiva 90/394 relativa a riesgos relacionados con agentes cancerígenos; Directiva 80/1107, relativa a protección de riesgos relacionados con la exposición a agentes químicos, físicos y biológicos... Dentro de la OIT: Convenio núm. 162, sobre utilización del asbesto; Convenio núm. 115, sobre protección contra las radiaciones... En normativa nacional: RD 2519/1982 que aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes; Orden de 31 de octubre de 1984, por la que se aprueba el Reglamento sobre trabajos con riesgos de amianto...



dada la peligrosidad de estas actividades, se presenta más como un derecho del trabajador que como una obligación del mismo, siendo, por tanto, un derecho-deber del trabajador<sup>103</sup>.

En el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la LPRL ha reservado un amplio campo al reglamento para establecer excepciones a la previa prestación del consentimiento del trabajador en los reconocimientos médicos “*en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando representen riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores*” (art. 6.1 f LPRL), lo que lleva a considerar las múltiples disposiciones reglamentarias que establecen con carácter obligatorio los reconocimientos médicos. Ahora bien, la casi totalidad de estas disposiciones tienen un alcance sectorial, esto es, están referidas a actividades especialmente peligrosas<sup>104</sup>.

La exclusión del previo consentimiento de los reconocimientos médicos también suele llevarse a cabo por las cláusulas de los convenios colectivos que, en numerosas ocasiones, los configuran como una obligación de la empresa generadora de un deber correlativo de los trabajadores de someterse a ellos. Sin embargo, tales cláusulas se han de considerar nulas si extienden la exclusión de la voluntariedad y libre consentimiento del trabajador más allá de los supuestos recogidos en las leyes. Es decir, la función del convenio colectivo como instrumento regulador, en este punto, no parece que pueda ser más que subalterna y complementaria respecto de la ley y de su desarrollo reglamentario,

---

<sup>103</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 238.

<sup>104</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley... op. cit.* p. 212.

debiéndose rechazar la posibilidad de que se puedan establecer nuevos supuestos de exclusión del libre consentimiento de los trabajadores para la vigilancia de la salud<sup>105</sup>. En definitiva, el espacio reservado a los convenios se corresponde con el de la especificación de contenidos ya contemplados como excepciones legales de exclusión, del consentimiento con el fin de determinar las condiciones, por lo que la posibilidad de que el reglamento intervenga en la regulación de las excepciones al principio de voluntariedad, está limitado en el sentido de que no puede establecer supuestos distintos en que no se den las exigencias derivadas de la regulación básica contenida en la ley<sup>106</sup>.

No obstante, a pesar de la posibilidad que les confiere la ley, la realidad nos muestra que la mayoría de los convenios<sup>107</sup>, o bien se remiten directamente al art. 22 LPRL, o bien copian literalmente el art. 22 LPRL<sup>108</sup>. Son escasos, por tanto, los convenios que establecen la obligatoriedad de realizar las revisiones médicas, pues sólo encontramos algunos ejemplos en el Convenio Colectivo para la Fabricación de Conservas Vegetales<sup>109</sup> que establece que “los

---

<sup>105</sup> Así lo estima el TC, en su Sentencia 196/2004, de 15 de noviembre, cuando afirma que “el convenio colectivo no puede introducir en la regulación de los reconocimientos médicos que analizamos elementos incompatibles con la protección que otorga el art. 18.1 CE, añadiendo restricciones no previstas en la Ley. En concreto, no puede configurar como obligatorios reconocimientos que no lo son *ex lege*, ni siquiera darles una caracterización contraria a las directrices de la Ley, pues así se impone a tenor de la función de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales, ya que las disposiciones de carácter laboral contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en sus normas reglamentarias tienen en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible”.

<sup>106</sup> BLASCO PELLICER, A., “El deber empresarial de... *op. cit.* p. 265.

<sup>107</sup> Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, Resol. de 13 de febrero de 2004, BOE 12-03-2004; Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, Resol. de 25 de julio de 2001, BOE 17-08-2001; Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección, Resol. de 29 de julio de 2003, BOE 14-08-2001.

<sup>108</sup> Convenio Colectivo Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio, Resol. de 7 de julio de 2003, BOE 30-07-2003, art. 29; y Convenio Colectivo de Recuperación, Transformación y Venta de Residuos y Desperdicios Sólidos, Resol. de 3 de octubre de 2003, BOE 23-09-2003, art. 22.

<sup>109</sup> Resol. de 28 de enero de 2003, BOE 12-02-2003.

*trabajadores afectados por el presente Convenio Básico tendrán el derecho y el deber de una revisión médica general, adecuada y suficiente, al menos una vez al año*”; o en el Convenio Colectivo para el sector de Conservas, Semiconservas, Ahumados, Cocidos, Secados, Elaborados, Salazones, Aceites y Harina de Pescados y Mariscos<sup>110</sup>.

En muy pocos convenios se regula detalladamente la obligación de pasar revisiones médicas, siendo uno de ellos el Convenio Colectivo del Sector de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación de Calzado Usado y Duplicado de Llaves<sup>111</sup> que obliga, concretamente, a realizar *“al personal que presten sus servicios en ellas, dos reconocimientos médicos al año. En el primero de ellos se prestará una especial atención a los exámenes de columna vertebral, vías respiratorias y vista. En el segundo, de los antes citados reconocimientos médicos, se llevará a cabo, a requerimiento del personal y versará sobre la/s materia/s que el personal requiera. Los resultados de los reconocimientos médicos serán entregados al personal”*. En términos similares lo recoge el Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas y otros Animales<sup>112</sup>. Por último, sólo he hallado un convenio que ha optado por concretar y adaptar la obligación de estas revisiones a su

---

<sup>110</sup> Resol. de 22 de octubre de 2001, BOE 08-11-2001. Este convenio señala, en su art. 29, que *“dada la naturaleza del trabajo a realizar por el personal que intervenga directamente en la elaboración del pescado, se adoptarán las medidas siguientes: a) Las empresas estarán obligadas a realizar reconocimientos médicos completos de manera periódica a todos los trabajadores, al menos, una vez al año y, por su parte, los trabajadores estarán obligados a someterse a la realización de todos los reconocimientos”*.

<sup>111</sup> Resol. de 9 de julio de 2003, BOE 25-07-2003.

<sup>112</sup> Resol. de 6 de mayo de 2004, BOE 16-06-2004. Este convenio establece que *“los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán el derecho y el deber a una revisión médica general completa y suficiente, por lo menos una vez al año. Cuando manipulen o empleen sustancias corrosivas, infecciosas, irritantes, pulvúgenas o tóxicas, que especialmente pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores, se efectuarán los reconocimientos con la frecuencia que requiera cada caso y, por lo menos, dos al año”*.

actividad productiva, como lo es el Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica<sup>113</sup>.

## **6. OBLIGACIONES DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

### **6.1. Tipos de representantes**

En materia de prevención de riesgos laborales, la LPRL aborda la representación desde una doble vía: por un lado, reconociendo el papel de los representantes ordinarios, y por otro lado, creando la figura de los representantes especializados, como son los delegados de prevención. Así, los representantes ordinarios asumen la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, para lo cual ejercerán competencias en materia de información, consulta y negociación, vigilancia y control y ejercicio de acciones. Además, les compete designar a los delegados de prevención, acordar la paralización de la actividad en los casos de riesgo grave e inminente y recibir información. Es de destacar que todas esas funciones han sido previamente concedidas a los representantes unitarios de los trabajadores por el ET, es decir, en realidad, no hay atribución de funciones nuevas, sino reconocimiento de las ya existentes<sup>114</sup>.

---

<sup>113</sup> Resol. de 8 de septiembre de 2004, BOE 23-09-2004. En el mismo se especifica que “*de este carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de la representación de los trabajadores:*

- a) Los trabajadores de nueva incorporación, que deberán pasar de forma obligatoria un reconocimiento médico específico inicial.*
- b) Los trabajadores que realicen trabajos con riesgo de caídas en altura.*
- c) Los trabajadores que realicen trabajos de especial peligrosidad”.*

<sup>114</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales*. Vol. II. Madrid: Dijusa, 1998. p. 196.

Pero, los verdaderos representantes especializados en materia preventiva son los delegados de prevención y los comités de seguridad y salud. La diferencia entre ambos es que el delegado de prevención constituye un auténtico representante de los trabajadores, mientras que el comité de seguridad y salud es un órgano que representa a los trabajadores y a los empresarios, en el que éstos se reúnen a partes iguales para abordar cuestiones relacionadas con la acción preventiva en la empresa<sup>115</sup>. Ello no significa que los delegados de prevención hayan absorbido las competencias otorgadas a los representantes generales de los trabajadores, ya que éstos continuarán teniendo la función de interposición de acciones y el ejercicio de la defensa de los derechos de los trabajadores; sino que los delegados de prevención son, al mismo tiempo, representantes generales de los trabajadores, ostentando la condición de delegados de personal o miembros del comité de empresa.

No es la doctrina la única que lo estima así, sino que también la doctrina judicial<sup>116</sup> ha tenido ocasión de pronunciarse en tal sentido y conceptualizar al delegado de prevención “como un representante de los trabajadores al que se le atribuyen funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo (art. 35.1). Ahora bien, no se establece con ello una nueva vía o instancia de representación de los trabajadores que vendría a sumarse a las representaciones unitaria y sindical; la representación “especializada” que ahora se instituye en temas de seguridad y salud es un órgano representativo de segundo grado, cuya composición y designación se vincula a los presidentes de los órganos de representación legal”.

---

<sup>115</sup> GARCÍA NINET, J. I. (Dir.), *Manual de Prevención de Riesgos Laborales*. Barcelona: Atelier, 2002. p. 369.

<sup>116</sup> STSJ Andalucía, Málaga, de 3 de marzo de 2000, Ar. 666.

### 6.1.1. Delegado de prevención

Según el art. 35.1 LPRL el delegado de prevención puede definirse como el representante de los trabajadores con “*funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales*”.

Su antecedente no puede retrotraerse a la figura del Vigilante de Seguridad, previsto en la OGSHT, de 9 de marzo de 1971, puesto que éste era nombrado por el empresario en aquellas empresas que tuvieran más de cinco trabajadores y no tenían obligación de constituir un Comité de Seguridad e Higiene. En cambio, el delegado de prevención sí presenta similitudes con el Delegado Minero de Seguridad que creó el Real Decreto 3255/1983, de 21 de diciembre, sobre el Estatuto del Minero, de ahí que la doctrina considere a esta figura como el auténtico precedente del delegado de prevención<sup>117</sup>.

Dicha acepción conceptual, de marcado entronque con el art. 3 c) Directiva Marco 89/391<sup>118</sup>, puede entenderse desde una doble perspectiva, es decir, o bien considerando que esa función específica debe ser desempeñada, de modo exclusivo, por un órgano representativo, autónomo y diferenciado del generalizado canal de representación existente en la empresa, o bien desde una comprensión del referido precepto que residence cualitativamente las competencias atribuidas al delegado de prevención sin que ello suponga una duplicación o un incremento de los órganos representativos. De estas

---

<sup>117</sup> GARCÍA NINET, J. I. (Dir.), *Manual de Derecho Sindical*. Barcelona: Atelier, 2003. p. 371.

<sup>118</sup> El precepto comunitario invocado define al “*representante de los trabajadores con función específica en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores*” como “*cualquier persona elegida, nombrada o designada de conformidad con las legislaciones y/o usos nacionales, como delegado de los trabajadores para los problemas de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo*”.

dos opciones, el legislador ha escogido la segunda, decantándose, según el tenor del art. 35 LPRL, por la designación de los delegados de prevención “*por y entre los representantes del personal*”<sup>119</sup>. De esta forma, el representante de los trabajadores va a unir a su condición de tal las funciones especializadas en materia de prevención de riesgos que la condición de delegado de prevención viene a atribuirle.

En cuanto al ámbito de constitución objetivo, la norma se refiere a la designación de los mismos en centros de trabajo con más de seis trabajadores. Ello significa que no hay previsión en cuanto a las posibilidades de designar delegados de prevención en empresas con menos de seis trabajadores. No obstante, hay que precisar que también en las empresas o centros que tengan entre seis y diez trabajadores las posibilidades de designación están condicionadas a que los propios trabajadores decidan, por mayoría, elegir representantes unitarios. En realidad, son supuestos en los que puede darse legalmente la inexistencia de representación unitaria y, consecuentemente, la de delegados de prevención. En estos casos, será la negociación colectiva la que decidirá. Así, algún convenio, como el Convenio Colectivo Nacional del Ciclo de Comercio del Papel y Artes Gráficas<sup>120</sup>, prevé la existencia de un “Vigilante de Seguridad” en empresas de cinco a veinticinco trabajadores; un comité de seguridad y salud compuesto por un representante de la empresa, un técnico perteneciente a la plantilla y dos representantes del personal en empresas de veintiséis a cincuenta trabajadores; y tres representantes en las empresas con más de cien trabajadores. En este caso resulta llamativo como, todavía, un convenio puede prever la existencia de una institución jurídica propia de la

---

<sup>119</sup> PURCALLA BONILLA, M. A.; RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R., “Notas sobre la figura del “Delegado de prevención””, en *RL*, núm. 20, 1997. p.10.

<sup>120</sup> Resol. de 1 de junio de 2004, BOE 17-06-2004.

antigua OGSHT, cual es el Vigilante de Seguridad. Al respecto, considero que debe entenderse que dicho precepto del convenio es nulo y aplicar lo establecido en la actual LPRL.

Igualmente, el art. 35.2 LPRL determina el ámbito subjetivo de constitución de los mismos al establecer que “*serán designados por y entre los representantes del personal*”. Una primera cuestión que surge es determinar a qué representantes se está refiriendo la norma, es decir, si incluye tanto a los representantes unitarios como a los sindicales. A este *handicap*, no faltan autores que defienden la participación de la representación sindical<sup>121</sup>. Pero, según GÓMEZ CABALLERO<sup>122</sup>, opinión que comparto, no parece que sea ésta la intención del legislador, sino que el mismo se refiere a los representantes unitarios, hecho que lo avala el propio art. 35.2 al referirse a las empresas de menos de 50 trabajadores, para las que se establece, con precisión, que deben ser los delegados de personal, y sólo éstos, los que elijan, entre ellos, al delegado de prevención.

Asimismo, tampoco podemos apreciar una absoluta unanimidad en la doctrina judicial, ya que en alguna sentencia<sup>123</sup> se señala que los “Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo anterior (art. 35 LPRL), estableciéndose en este último que será a los comités de empresa, a los delegados de personal y a los representantes

---

<sup>121</sup> AGUT GARCÍA C.; YANINI BAEZA, J., “La participación de los trabajadores: los derechos de información y consulta. La representación de los trabajadores para la prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud.”, en GARCÍA NINET, J. I., (Dir.) *Curso sobre Prevención de Riesgos Laborales*. Castelló de la Plana: Universitat Jaume I, 1998. p. 501.

<sup>122</sup> GÓMEZ CABALLERO, P., *La participación de los trabajadores y funcionarios en la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: CARL, 2003. p. 39.

<sup>123</sup> STSJ Andalucía, Málaga, de 16 de junio de 2000, Ar. 2420.



sindicales a los que les corresponde, la defensa de los intereses de los trabajadores en materia de prevención de riesgos en el trabajo”. De cualquier modo, como ya he señalado anteriormente, parece más oportuno pensar que los delegados de prevención serán representantes unitarios designados por ellos mismos.

Ahora, cabe plantearse también, cuál deberá ser el sistema de designación, pues la LPRL no establece nada al respecto. En principio, en defecto de convenio colectivo, parece que los propios representantes serían los facultados para decidir los criterios que deben gobernar la misma. De hecho, las reglas aplicables para la formación de la voluntad de la representación unitaria a efectos de designar los delegados de prevención, ha sido una de las cuestiones que ha originado mayor litigiosidad. La doctrina judicial se ha pronunciado en numerosas ocasiones sobre el tema, ya que el problema se centra en decidir si se aplica el criterio de representación proporcional o el de la mayoría.

Inicialmente, la doctrina judicial<sup>124</sup> comenzó a acoger la aplicación del criterio de la proporcionalidad, habitual en la toma de decisiones de los órganos de representación del personal, pues entendía que el criterio de la mayoría supondría dejar fuera de la representación específica en materia de seguridad y salud de los trabajadores a un segmento de la representación legal de los trabajadores. Basándose en la doctrina constitucional<sup>125</sup>, estas decisiones<sup>126</sup> sustentan que sólo el

---

<sup>124</sup> STSJ Murcia, de 16 de julio de 1997, Ar. 2949.

<sup>125</sup> SSTC 137/91, de 20 de junio, y 184/91, de 30 de septiembre.

<sup>126</sup> La STSJ Cantabria, de 1 de octubre de 1998, Ar. 4257, recuerda “la doctrina constitucional relativa a la necesidad de respetar el criterio de proporcionalidad en la designación de diversos órganos participativos a fin de que la libertad sindical no sea lesionada. De forma que si los Delegados de Prevención son los que integran la representación de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud, sólo el criterio de proporcionalidad garantiza dicha participación y la máxima legal de que la designación se efectúe “por y entre” los representantes de los trabajadores. Se trata,

criterio de proporcionalidad es el que garantiza la participación en este órgano de representación especializada de las distintas tendencias sindicales existentes en el órgano de representación unitaria y, de este modo, se respete a las minorías y que estén representadas en proporción al número de miembros obtenidos por cada candidatura.

Posteriormente, tras los pronunciamientos del TS<sup>127</sup>, se produce un cambio, ya que para dicho tribunal, la designación de los delegados de prevención no está sujeta al de proporcionalidad, sino al de la mayoría. Esta opción es la que creo<sup>128</sup> adecuada para las cuestiones de seguridad y salud, ya que la representación especializada debe ostentarla aquel representante que se considere más idóneo y competente en cuanto a formación, pues según establece el Alto Tribunal<sup>129</sup> “el criterio jurisprudencial, respecto a la constitución de los Comités de Higiene y Seguridad en el Trabajo, es que el carácter técnico de los mismos los diferencian de las demás Comisiones creadas en el ámbito de la empresa y, por ende, no deberán quedar sujetos a criterios de proporcionalidad en su composición de acuerdo con la representatividad obtenida por cada sindicato en el seno del comité de empresa”.

En todo caso, cabe recordar que el art. 35.4.1 LPRL contempla la posibilidad de que en los convenios colectivos se establezcan otros sistemas de designación de los delegados de prevención, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponda a los

---

pues, de respetar a las minorías y garantizar la presencia en este órgano de representación especializado en salud laboral de las distintas tendencias sindicales existentes en el Comité de Empresa del que se nutre y en proporción al número de miembros obtenidos por cada candidatura”.

<sup>127</sup> SSTs de 15 de junio de 1998, Ar. 5702, y de 14 de junio de 1999, Ar. 6007.

<sup>128</sup> En el mismo sentido lo entiende GÓMEZ CABALLERO, P., *La participación de los... op. cit.* p. 44.

<sup>129</sup> STS de 24 de diciembre de 1992, Ar. 10364.

representantes del personal o a los propios trabajadores. Así, se permite que el convenio actúe como instrumento que adapte las necesidades o exigencias de la participación a las características de la empresa o de los diversos sectores de la actividad productiva.

### **6.1.2. Comité de Seguridad y Salud**

El comité de seguridad y salud es definido por el art. 38 LPRL como el “*órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos*”. El antecedente inmediato de esta figura es el Comité de Seguridad e Higiene, institución que, creada en 1944, tenía definida su obligatoriedad y composición en el Decreto 432/1971, de 11 de marzo, y sus funciones y reglas básicas de funcionamiento en la OGSHT. De hecho, la Exposición de Motivos de la LPRL es suficientemente expresiva al declarar que “*el Comité de Seguridad y Salud, continuando la experiencia de actuación de una figura arraigada y tradicional en nuestro ordenamiento laboral, se configura como el órgano de encuentro entre dichos representantes y el empresario para el desarrollo de una participación equilibrada en materia de prevención de riesgos*”.

De dicho texto se desprende que se trata de un órgano de naturaleza colegiada, en el que están representadas ambas partes en la misma proporción, destinado a ser objeto de consulta en las cuestiones que afectan a la seguridad y la salud de los trabajadores en la empresa, siendo, por tanto, un instrumento de ayuda para el empresario que recurre al mismo para mejorar la prevención de riesgos laborales en la

empresa<sup>130</sup>. Además, la jurisprudencia<sup>131</sup> se refiere al mismo como un órgano de carácter técnico, sucesor del antiguo Comité de Seguridad e Higiene, al que le atribuye un carácter abierto.

En definitiva, el comité de seguridad y salud se puede calificar de diferentes formas<sup>132</sup>:

a) Como órgano de encuentro, pues es la finalidad inmediata del mismo. No obstante, en el fondo, el encuentro en sí mismo considerado, carece de sentido, ya que el objetivo es permitir una comunicación interpersonal que, a su vez, se orientará y enderezará a la consecución de otros propósitos. De esa forma, el ser un órgano de encuentro es sólo una primera aproximación que da paso enseguida al enfoque funcional mediato, a saber, encuentro para participar, para proponer y para controlar.

b) Como órgano de encuentro para la consulta, según lo que establece el art. 38.1 LPRL. Esta función de consulta supone al menos la existencia de dos sujetos: uno con facultades y responsabilidades de decisión, y otro que emite su criterio respecto de dichas decisiones. Contemplado desde esta óptica, se aprecia claramente que el comité es algo más que un órgano de consulta, porque sus funciones exceden de lo que es, estrictamente, la consulta.

c) Como órgano de encuentro para la deliberación y el debate, pues la amplia naturaleza de sus funciones obliga a considerarlo como órgano de encuentro para la expresión de pareceres y búsqueda de

---

<sup>130</sup> GARCÍA NINET, J. I. (Dir.), *Manual de Prevención de... op. cit.* p. 380.

<sup>131</sup> STS de 15 de junio de 1998, Ar. 5702.

<sup>132</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de... op. cit.* p. 244-249.

coincidencias, lo cual justifica su carácter paritario y colegiado, y el carácter regular y periódico de su consulta. Este aspecto está recogido en el art. 39.1 a) LPRL cuando, al referirse a las actividades de prevención, señala que “*en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos*”, las más importantes de la actividad empresarial de prevención.

d) Por último, como órgano de encuentro para la participación, ya que, a través de su participación en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de aspectos importantes de la política de prevención, y de las funciones de iniciativa, propuesta y control, se convierte en un auténtico órgano de participación de los trabajadores.

En cuanto a su composición, es un órgano paritario compuesto por delegados de prevención, y por el empresario y/o sus representantes a partes iguales, según el número de delegados de prevención que existan en la empresa o centro de trabajo. Además, se trata de un órgano de carácter abierto, pues en él pueden participar otros sujetos, aunque sin derecho a voto. Así, pueden asistir y participar en el debate, sin votar, los delegados sindicales, los trabajadores con formación o cualificación en la materia y los responsables técnicos de la prevención en la empresa. Precisamente, por el carácter abierto del órgano, no es aplicable el criterio de proporcionalidad en su composición, ya que para el TS<sup>133</sup> no es necesario que estén representados de forma proporcional

---

<sup>133</sup> STS de 15 de junio de 1998, Ar. 5702. En palabras del propio TS “parece pues razonable seguir el criterio jurisprudencial al respecto mantenido por la sentencia impugnada, ya que las sentencias de esta Sala, antes mencionadas, aunque referidas a los Comités de Higiene y Seguridad, son aplicables a los Comités de Seguridad y Salud a que se refiere la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La inclusión, pues, de estos Comités dentro de las excepciones al principio de proporcionalidad discutido, queda también implícitamente justificado en la propia Ley comentada de 8 de noviembre de 1995”.

los sindicatos de acuerdo con su participación en el órgano de representación ordinario.

No obstante, la práctica negocial pone de manifiesto que en la actualidad todavía muchos convenios muestran un desinterés en materia de prevención de riesgos laborales, pues la mayoría se remiten directamente a la regulación establecida en la LPRL y los Reglamentos de desarrollo<sup>134</sup>; algunos omiten el tema<sup>135</sup>; y son muy pocos, los que introducen alguna mejora, aunque, aún así, es insuficiente. Un ejemplo de ello lo constituye el Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio<sup>136</sup>, que crea un órgano específico para este ámbito, amparándose en los arts. 83.3 ET y 35.4.2 LPRL, cual es, la Comisión Paritaria Sectorial de Seguridad y Salud Laboral, cuyos miembros tendrán la facultad de *“acceder libremente a las empresas del sector, preavisándolo con la antelación suficiente, salvo en casos de extrema urgencia derivados de accidentes de trabajo, para comprobar el cumplimiento y desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como para tratar o entender de todo lo relacionado con la Seguridad y Salud Laboral”*. Por último, es curioso lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón<sup>137</sup> que, tras realizar una larga introducción sobre la necesidad de

---

<sup>134</sup> Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Agencias de Viaje, Resol. de 19 de junio de 2003, BOE 08-07-2003; Convenio Colectivo del Sector de Fabricación de Calzado Artesano Manual y Ortopedia y a Medida y Talleres de Reparación y Conservación de Calzado Usado y Duplicado de Llaves, Resol. 9 de julio de 2003, BOE 25-07-2003.

<sup>135</sup> Convenio Colectivo de la Industria del Calzado, Resol. de 2 de agosto de 2002, BOE 29-08-2002; y Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, Resol. de 7 de mayo de 2001, BOE 26-05-2001.

<sup>136</sup> Resol. de 13 de febrero de 2004, BOE 12-03-2004. En su art. 52 especifica que dicha Comisión Paritaria *“estará integrada paritariamente por representantes de las empresas y de los sindicatos firmantes del Convenio y la compondrán 4 miembros por cada una de las partes”*.

<sup>137</sup> Resol. de 25 de julio de 2001, BOE 17-08-2001. Concretamente, en su art. 14.1 establece que *“las partes firmantes coinciden en la necesidad de potenciar las*

realizar una acción preventiva en materia de seguridad y salud laboral, al final, lo único que hace es remitirse, directa y simplemente, a la LPRL.

## 6.2 Obligaciones de los delegados de prevención

No se va a realizar aquí un análisis de las competencias y facultades que tienen atribuidas en materia de prevención, sino exclusivamente de las obligaciones que tienen al respecto, es decir, de los deberes que han de cumplir so pena de la responsabilidad que se les pueda imputar por dichos incumplimientos. Cuestión diferente, y que no es objeto de estudio aquí, es la responsabilidad política en que pueden incurrir cuando incumplan sus competencias y facultades, siendo, en este caso, los trabajadores quienes podrán castigar al representante revocándolo del mandato.

Antes de pasar al estudio de dichas obligaciones, conviene diferenciar entre facultades y competencias. Por un lado, las competencias delimitan la esfera de actuación de los delegados de prevención en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, con funciones y poderes propios de su condición, mientras que las facultades tienen carácter instrumental y son medios y actuaciones que

---

*acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud Laboral... A tal efecto, considerando que deben ser prioritarios los temas que afectan a la salud y seguridad en el trabajo, hacen una llamada a las Direcciones de empresa, Comités de Salud y Seguridad, Delegados de Prevención, Comités de Empresa y Delegados de Personal y trabajadores, para el más estricto cumplimiento, vigilancia y aplicación de todas las normas de prevención y seguridad vigentes y la adopción de aquellas acciones organizativas, formativas e informativas que se juzguen necesarias para una disminución real de los siniestros... Las partes firmantes del presente convenio estiman que la mejor protección de los trabajadores del Sector en el tema de Seguridad y Salud Laboral se obtiene con la remisión a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas reglamentarias y de desarrollo de la misma”.*

se reconocen al delegado de prevención de las que puede hacer o no uso, para el pleno ejercicio de sus competencias<sup>138</sup>. En otras palabras, las competencias son los ámbitos funcionales donde se va a mover la actuación de los representantes, y las facultades son los derechos atribuidos para llevarlas a cabo.

Aclarado pues, que el objeto de estudio no son las competencias y facultades que tienen atribuidas como representantes de los trabajadores, sino exclusivamente las que implican el cumplimiento de una obligación de la que pueda derivarse la correspondiente responsabilidad, cabe analizar cuáles son, puesto que la LPRL, no establece expresamente las obligaciones de dichos representantes, sino que les atribuye competencias y facultades. No obstante, de su análisis e interpretación se pueden extraer algunas muy importantes.

Respecto a la negociación colectiva, ésta tampoco establece obligaciones concretas de los delegados de prevención, pues suele remitirse directamente a la LPRL, como lo hace el Convenio Colectivo de Enseñanza y Formación no Reglada<sup>139</sup> que establece que “*en lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la ley 31/1995*”.

### ***6.2.1. Desarrollo diligente de sus funciones***

En primer término, puede hablarse de un deber de desarrollo diligente de su función, obligación que, aparte de poder generar responsabilidad política, podría suponer también otro tipo de

---

<sup>138</sup> MUT GONZÁLEZ, F., “La organización del servicio de prevención de riesgos laborales. Obligaciones y responsabilidades. Competencias y facultades de la empresa y los trabajadores”, en *RL*, núm. 20, 1997. p. 23.

<sup>139</sup> Resol. de 23 de enero de 2004, BOE 13-02-2004.



responsabilidad si, en su actuación negligente, causase un daño laboral o pusiese en peligro la vida de los demás miembros de la empresa. A favor de este deber se pronuncia DÍAZ MOLINER<sup>140</sup>, a quien me sumo, por el hecho de que la posición jurídica concedida al delegado no constituye una facultad, sino un verdadero deber que, al ser concedido, no en beneficio propio, sino en beneficio de un colectivo de personas, supone un deber que, a su vez, implica una carga, entendida ésta como la situación jurídica en que una persona debe asumir las consecuencias negativas derivadas de una determinada falta de actividad.

Por tanto, el primer deber es cumplir correctamente con las funciones encomendadas. Sin ánimo de realizar un análisis exhaustivo de las mismas, conviene precisar las más importantes.

En primer lugar, según los arts. 19 y 20 Convenio núm. 155 OIT, y más concretamente, el art. 36.1 LPRL, le corresponde colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva. Esto significa que el delegado de prevención constituye un colaborador, aunque pueda y deba ser crítico, del empresario. La idea de representatividad de los intereses de los trabajadores no significa que se persiguen intereses económicos, sino la salvaguarda de la seguridad y la salud de los mismos que, más que un interés, es un derecho derivado de la dignidad de la persona, reconocido constitucionalmente, y al que todos los elementos integrantes de la empresa deben contribuir a lograr. Por colaboración debe entenderse una postura activa, que puede tener cualquier origen, ya sea por iniciativa del propio delegado, o del empresario, quien en todo momento podrá recabar esa colaboración. Este deber entronca, en parte, con los arts. 19.1 b) y 20 del Convenio OIT núm. 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio

---

<sup>140</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de... op. cit.* p. 227.

ambiente<sup>141</sup>, donde se sitúa la cooperación como elemento esencial de la prevención. La colaboración tiene, además, como ya se ha visto, una expresión individual derivada del contrato de trabajo en cuanto obligación contractual del trabajador de implicarse en un cumplimiento diligente de sus obligaciones en materia de prevención (art. 29.6 LPRL).

Dentro de esta función de colaboración con el empresario debe considerarse incluida la comunicación y denuncia al mismo de defectos observados en materia de seguridad y salud. Igualmente, entrarían en el citado deber de colaboración un conjunto de facultades informativas, como acceder, con los límites que procedan en cada caso, a la información y documentación sobre seguridad y salud (art. 36.2 b LPRL), recibir información del empresario de los daños producidos en la salud de los trabajadores (art. 36.2 c LPRL), y recibir, a través del empresario, la información suministrada por los órganos de prevención de la empresa y por los organismos oficiales con competencias en la materia (art. 36.2 d LPRL).

En segundo lugar, tienen el deber de “*promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales*” (art. 36.1. b LPRL). Se trata de un deber activo y de contenido positivo, ya que la promoción y el fomento de la cooperación de los trabajadores supone una acción concreta y específica en este punto, no una simple tolerancia de las medidas que pueda tomar la dirección de la empresa. Por tanto, la misión del delegado es influir sobre el trabajador para inducirle a ese cumplimiento exacto y puntual de las medidas de protección adoptadas<sup>142</sup>.

---

<sup>141</sup> Ratificado por Instrumento de 26 de julio de 1985 (BOE de 11 de noviembre).

<sup>142</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* op. cit. p. 229.

En tercer lugar, al establecer la LPRL el derecho de los trabajadores a ser consultados y el correlativo deber de los empresarios a hacer efectivo ese derecho, se está reconociendo tal derecho como contrapesado por el correspondiente deber de emisión de opinión, que es, precisamente, la esencia de la consulta. A tal efecto, el art. 36.3 LPRL establece que *“los informes que deben emitir los delegados de prevención a tenor de los dispuesto en la letra c) del apartado 1 del propio artículo deberán elaborarse en un plazo de quince días, o en el tiempo imprescindible cuando se trate de adoptar medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes. Transcurrido este plazo sin haberse emitido el informe, el empresario podrá poner en práctica su decisión”*.

Una cuarta obligación, es la de ejercer una acción de vigilancia y control para dejar manifiesto que, a su juicio, la norma no se cumple adecuadamente ni se logra el deseado nivel de prevención. En ambos casos, existe la emisión de un juicio, pero en un caso orientado a definir lo que se considera correcto, y en otro a evidenciar lo que se considera incorrecto. Esta labor de vigilancia y control no es sólo frente al empresario, que no es lo que interesa aquí, sino también con los trabajadores, en el contexto del anterior deber de promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores.

Este deber viene recogido expresamente en algunos convenios, como lo son el Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación<sup>143</sup>, el Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados<sup>144</sup>, el Convenio Colectivo de Perfumería y Afines<sup>145</sup>, o el Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica<sup>146</sup>, que establecen que les

---

<sup>143</sup> Resol. de 2 de marzo de 2000, BOE 22-03-2000.

<sup>144</sup> Resol. de 20 de junio de 2001, BOE 10-07-2001.

<sup>145</sup> Resol. de 16 de julio de 2004, BOE 21-09-2004.

<sup>146</sup> Resol. de 18 de diciembre de 2001, BOE 15-01-2002.

corresponde ejercer una labor de “*vigilancia y control de las condiciones de Salud Laboral en el desarrollo del trabajo en la Empresa*”.

En todo caso, al estar atribuido este deber también a los representantes genéricos (art. 64.1.9 b ET), no ha de interpretarse como una atribución subsidiaria de dicha obligación a los representantes unitarios respecto de los delegados de prevención, sino que se debe entender que esta especialización del delegado de prevención no excluye que los representantes unitarios puedan mantener también estas funciones de vigilancia y control<sup>147</sup>.

Por último, otra obligación, ésta subsidiaria, que tienen los delegados de prevención, es la de paralizar las actividades de los trabajadores en caso de riesgo grave e inminente. En puridad, este deber es, en primer lugar, obligación del empresario (art. 2.1 LPRL) y, en segundo lugar, de no adoptarlo el empresario, corresponde tomar el acuerdo a los representantes legales, como son el comité de empresa o delegados de personal (art. 21.2 LPRL). Y, aunque FERNÁNDEZ MARCOS<sup>148</sup> sostiene que “los Delegados de Prevención sólo tienen facultad de propuesta”, entiendo, al igual que RODRÍGUEZ RAMOS<sup>149</sup>, que este acuerdo, aunque sea secundario, corresponde a los delegados de prevención, ya que, en primer lugar, debe ejercerla el empresario y ante su pasividad, corresponderá al órgano de representación unitaria, y cuando no sea posible reunir con la urgencia requerida al órgano de

---

<sup>147</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley... op. cit.* p. 400.

<sup>148</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su régimen jurídico sancionador*. Madrid: Dykinson, 2004. p. 226.

<sup>149</sup> RODRÍGUEZ RAMOS, M. J., *Manual del Delegado de Prevención*. Madrid: Tecnos, 2002. p. 169.

representación de personal, corresponderá a los delegados de prevención (art. 21.3 *in fine* LPRL).

Por tanto, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por un riesgo grave e inminente, la adoptarán los representantes legales de los trabajadores, por mayoría de sus miembros, cuando el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, es decir, cuando el empresario sea pasivo ante la acción preventiva, bien porque no adopte medidas, o bien porque no permita que se adopten medidas preventivas. Entonces, es cuando actuarán los representantes unitarios, y en caso de que no sea posible reunir con la urgencia requerida a dichos representantes, es cuando será adoptado por el delegado de prevención. Adoptada la medida, se debe comunicar de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, que, en el plazo de veinticuatro horas, debe ratificar o anular la paralización. La empresa puede estar o no de acuerdo con la paralización pero, en todo caso, una vez comunicado el acuerdo de paralización a la autoridad laboral y adoptada la resolución, pierde vigencia la decisión de los representantes, que es sustituida por la de la autoridad laboral. Esto es, el acuerdo de paralización de actividades adoptado por los representantes de los trabajadores es vinculante para todos, debiendo quedar todos sometidos a ellos hasta que la autoridad laboral se pronuncie confirmando o anulando la decisión.

Pero, en realidad, la esencia de esta obligación, es decir, lo que puede generar cualquier tipo de responsabilidad, exceptuando la responsabilidad política, que, como ya se ha señalado, no es objeto de estudio en este trabajo, es que dicho acuerdo se debe haber adoptado conforme a las reglas de la buena fe, ya que, de lo contrario, podría el

empresario actuar disciplinariamente contra los representantes de los trabajadores por el ejercicio ilegítimo de la facultad colectiva de paralización de trabajo<sup>150</sup>. De hecho, ya ha habido algún caso en el que la jurisprudencia ha tenido ocasión de pronunciarse calificando la situación como transgresión de la buena fe contractual conforme al art. 54.2 d) ET, como lo fue el caso de Alúmina-Aluminio<sup>151</sup>, en el que el TS<sup>152</sup> confirmó el despido del comité de empresa.

### **6.2.2. Deber de información**

Al deber de información no se refiere explícitamente la LPRL, sino que se ha de acudir al art. 64.1.12º ET, que establece que los miembros del comité de empresa tienen la facultad de *“informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señaladas en este número uno en cuanto, directa o indirectamente, tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales”*.

En primer lugar, cabe precisar que, aunque este deber va referido a la representación unitaria ordinaria, también cabe aplicarlo a los delegados de prevención, puesto que, como ya se ha dicho, los delegados de prevención son previamente representantes unitarios.

---

<sup>150</sup> GÓMEZ CABALLERO, P., *La participación de los... op. cit.* p. 109.

<sup>151</sup> El Buque Casón fue atracado en el muelle de una factoría en Lugo en diciembre de 1987, en llamas y con sustancias nocivas a bordo. Habían sido evacuados por el Delegado del Gobierno los pueblos de alrededor por peligro de intoxicación por nube tóxica. No quedaba lejos la explosión en Seveso, que originaría la Directiva de 1982 sobre accidentes mayores, por dioxina en una instalación química. El comité ordenó el desalojo de la empresa por los trabajadores y exigió a la empresa llegar a un acuerdo para garantizar que no había peligro. Se pretendía que los trabajadores descargasen los bidones que contenían productos tóxicos, material ajeno a la actividad productiva de la empresa, y que eran residuos totalmente tóxicos.

<sup>152</sup> STS de 30 de enero de 1989, Ar. 316.

En segundo lugar, aunque la norma habla de facultad, debe interpretarse que, más que una facultad, constituye un deber de los representantes. Así lo ha señalado el TS<sup>153</sup> al establecer que la atribución de la representación genera una serie de facultades y unas obligaciones del representante, y que, en ese sentido, es un deber de éste el informar a los trabajadores. Se trata de una obligación inherente a su función representativa cuyo objetivo sería cerrar o completar el circuito informativo garantizando a los trabajadores la participación en la empresa y la defensa de sus intereses frente a terceros<sup>154</sup>.

La dificultad de cumplir este deber radica en que la regulación estatutaria de la información al personal ha sido establecida en términos muy latos, por lo que, un problema adicional que presenta dicho precepto es la forma de instrumentalizar la facultad-deber de informar allí recogida. En esa medida, será necesario conectarla con otros derechos o medios con que cuenten los representantes, de forma tal, que sea posible viabilizar dicha información a través del derecho de reunión, la utilización de tabloneros de anuncios o distribución de comunicaciones, derechos todos relacionados con las libertades de expresión y comunicación garantizadas en el seno de la empresa<sup>155</sup>.

En cuanto a las materias sobre las que se debe informar, serán todas las relacionadas con la prevención de riesgos laborales importantes para la seguridad y salud de los trabajadores, siempre que no estén protegidas por el deber de sigilo profesional, deber que inmediatamente será analizado.

---

<sup>153</sup> STS de 14 de mayo de 1990, Ar. 4317.

<sup>154</sup> MONEREO PÉREZ, J. L., *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid: Civitas, 1992. p. 380.

<sup>155</sup> ALBIOL MONTESINOS, I., *Comités de empresa y delegados de personal*. Bilbao: Deusto, 1992. p. 140.

De hecho, no cabe discutir que la nueva dimensión de la protección de la salud laboral pasa por otorgar a los trabajadores y a sus representantes un rol activo en la labor preventiva de riesgos laborales, siendo la participación de los trabajadores uno de los pilares sobre los que descansa la política de prevención de riesgos laborales en la empresa y, en ese contexto, la información constituye uno de los instrumentos fundamentales de garantía para una eficaz intervención de los trabajadores. Por eso, al concebir la información como uno de los elementos básicos de la acción preventiva, cabe entender que se trata de una obligación fundamental de los representantes de los trabajadores en la materia.

### ***6.2.3. Deber de sigilo***

#### **6.2.3.1. Normativa**

El deber de sigilo constituye el límite más importante impuesto al derecho de información laboral, en la medida en que se encuentra regulado para un conjunto de sujetos con capacidad informativa y respecto de una serie de materias determinadas por la ley, pero que podrían ser ampliadas por voluntad empresarial.

Este deber viene recogido en el art. 37.3 LPRL que establece que *“a los Delegados de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa”*. Por tanto, este precepto nos remite al art. 65.2 ET que impone el deber de sigilo a los miembros del comité de empresa, al igual que lo establece el art. 62.2 ET para los delegados de personal, el art. 10.3.1



LOLS para los delegados sindicales, y el art. 30.4 LPRL para los trabajadores encargados de los servicios de prevención.

En realidad, se trata de un deber que ya afecta a los delegados de prevención por el hecho de ser representantes unitarios, pero referido a otras informaciones que debe proporcionar el empresario, ya que en el caso de los delegados de prevención, el deber de sigilo afecta a las informaciones a las que tienen acceso como consecuencia de su condición de representante especializado. En este contexto, se incluye la confidencialidad exigible en cuanto a las informaciones que pueda recibir sobre la vigilancia de la salud de los trabajadores, conforme a lo establecido en el art. 22.2 LPRL. La fundamentación jurídica última de este deber de sigilo se halla “en la exigencia de una actuación ajustada a las exigencias de la buena fe, erigiéndose así, como ha precisado la doctrina, en un instrumento de garantía que indudablemente tiene el empresario como destinatario final y directo, permitiendo crear y sustentar un clima de recíproca confianza entre aquél y los representantes”<sup>156</sup>.

Por lo que se refiere a su justificación, es claro que en materia de riesgos laborales la información es piedra angular sobre la que descansa el sistema de prevención de riesgos laborales. Por ello, “el establecimiento de un deber jurídico-positivo de confidencialidad respecto de determinadas informaciones a las que los trabajadores y, muy señaladamente sus representantes, tienen acceso en el interior de la empresa se encuentra plenamente justificada por el interés empresarial de preservar el conocimiento de información relativa a la empresa”<sup>157</sup>. Por otro lado, el art. 36.2 b) LPRL establece el derecho de información

---

<sup>156</sup> STSJ Murcia, de 23 de julio de 2001, Ar. 3660.

<sup>157</sup> STSJ Murcia, de 23 de julio de 2001, Ar. 3660.

al consagrar el acceso de los delegados de prevención “*a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones*”. Como consecuencia de ello, el delegado de prevención conocerá determinada información de la empresa y, en ocasiones, de los trabajadores, de naturaleza reservada. Este deber de sigilo se impone, pues, al delegado de prevención en tanto titular de las facultades informativas necesarias para el desarrollo de la función representativa en materia de prevención<sup>158</sup>.

En el fondo, la polémica en torno al sigilo profesional se ha centrado en determinar si los representantes están obligados a guardar silencio respecto de la información recibida o si, por el contrario, les está permitido divulgarla, siendo un deber de discreción, más que de secreto.

Evidentemente, la dicción del ET no permite dar una respuesta simple en el sentido de que no cabe excluir supuestos de información muy próximos al secreto, al mismo tiempo que se observan diversos niveles de intensidad dentro del mismo deber de reserva. En los antecedentes de la regulación actual se ha apreciado una evolución desde la obligación de secreto hacia el actual deber de sigilo, pero sin poder apreciar de forma concluyente una ruptura tajante entre el deber de sigilo y la obligación de secreto. En la actualidad, todavía se mantiene vivo el debate sobre la materia<sup>159</sup>.

---

<sup>158</sup> BOZA PRO, G., *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1997. p. 323.

<sup>159</sup> ÁLVAREZ MONTERO, A., *El Delegado de Prevención...op. cit.* p. 341.

Así, para un sector importante de la doctrina<sup>160</sup>, resulta claro que el sigilo profesional equivale a una obligación de secreto. De hecho, FERNÁNDEZ LÓPEZ<sup>161</sup>, concluye que los representantes del personal son los únicos titulares de los derechos de información contemplados en el art. 64 ET y, en ese sentido, deben tratar la información recibida con la mayor reserva, no pudiendo trasladarla a sus representados. Otro sector de la doctrina<sup>162</sup> considera que, difícilmente, el deber de sigilo puede entenderse como una obligación de secreto dentro de un ordenamiento jurídico, como el español, que consagra como derechos fundamentales las libertades de expresión y de comunicación y que legalmente establece, además, la obligación de los representantes de informar a sus representados. Por consiguiente, entienden que lo único que se exige a los representantes es un uso prudente de la información recibida, lo que permite la divulgación de la misma en el interior de la empresa.

En cambio, en la jurisprudencia, cabe apreciar una evolución en la misma pues, al principio, entendió que el sigilo profesional era una figura reforzada del deber de secreto, ya que si el trabajador se encuentra sujeto a una obligación de no divulgación de secretos, con mayor razón, lo están los representantes. Posteriormente, esta exigencia de lealtad reforzada dio un vuelco pasando a considerarse que no se

---

<sup>160</sup> ALONSO OLEA M., y BARREIRO GONZÁLEZ G., *El Estatuto de los Trabajadores. Texto actualizado, jurisprudencia, comentario*. Madrid: Civitas, 1987; FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “El deber de sigilo de los representantes de personal”, en *AL*, núm. 9, 1992; SALA FRANCO T., (Dir.) *Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1990; RODRÍGUEZ SANTOS, B., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Valladolid: Lex Nova, 1985.

<sup>161</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “El deber de sigilo... *op. cit.* p. 130.

<sup>162</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. “Artículo sesenta y cinco” en AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1981; TUDELA CAMBRONERO, G., *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*. Madrid: Tecnos, 1991; GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *Manual de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Ariel, 1990; ALBIOL MONTESINOS, I., *Comités de empresa y...* *op. cit.*; ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *La organización del sindicato en los lugares de trabajo*. Madrid: Civitas, 1992; MONEREO PÉREZ, J. L., *Los derechos de información...op. cit.*

puede exigir a los representantes un grado distinto de cumplimiento en relación a los demás trabajadores sin incurrir en discriminación injustificada. En este orden de ideas, resulta claro que el ejercicio de la función representativa no supone un mayor celo en el cumplimiento de las obligaciones para los mismos y, en consecuencia, no cabe entender el sigilo profesional como un reforzamiento de la obligación de secreto<sup>163</sup>, tal y como atina la STS de 13 de diciembre de 1989<sup>164</sup> y la STC 142/93<sup>165</sup>.

A mi parecer, cabe conceptuar el deber de sigilo como deber de discreción o uso diligente de la información recibida por los representantes de los trabajadores, lo cual también puede deducirse del art. 65.2 ET, el cual establece *in fine* que “*en todo caso, ningún documento entregado por la empresa al comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para fines distintos de los que motivaron su entrega*”. A *sensu contrario*, podría decirse que si lo que prohíbe la norma es la divulgación externa de documentos, sí sería posible su circulación interna, es decir, podrían ser comunicados al personal por los representantes respetando siempre la finalidad para la que les fue suministrada. Esto significa que el precepto diseña una figura compleja que se mueve en dos niveles. Por un lado, en el ámbito interno de la empresa se impone a los representantes un deber de utilizar prudentemente la información recibida, permitiendo trasladarla a los representados siempre que la misma sea manejada dentro del estricto ámbito empresarial, que se respeten los fines para los que fue entregada, y que su traslado al personal esté supeditado a la repercusión que tenga en materia de prevención de riesgos laborales. Y, por otro

---

<sup>163</sup> BOZA PRO, G., *El deber de sigilo... op. cit.* p. 232.

<sup>164</sup> Ar. 9200.

<sup>165</sup> De 22 de abril.

lado, en el ámbito externo de la empresa, se impone una obligación de mayor entidad, en tanto se refiere a la prohibición de filtrar la información confidencial y la documentación recibida, de cualquier tipo, a terceros ajenos a la empresa<sup>166</sup>.

En esta materia, como en muchas otras que hemos visto a lo largo de este capítulo, la regulación convencional es muy parca, pues la mayoría de los convenios recogen esta obligación de los representantes de los trabajadores de guardar sigilo profesional remitiéndose directamente a la normativa legal sin especificar nada al respecto<sup>167</sup>. Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo Estatal de Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio<sup>168</sup> establece que *“a los Delegados/as de Prevención les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y en el artículo 65.2 de Estatuto de los Trabajadores, estando sujetos al sigilo profesional de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa”*.

### 6.2.3.2. Ámbito subjetivo

Al hablar del ámbito subjetivo, se está refiriendo a quiénes están obligados a hacer un uso diligente de la información proporcionada por el empresario. En este sentido, el art. 65.2 ET se refiere a los miembros

---

<sup>166</sup> BOZA PRO, G., *El deber de sigilo... op. cit.* p. 263.

<sup>167</sup> Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección, Resol. de 29 de julio de 2003, BOE 14-08-2003; Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Agencias de Viaje, Resol. de 19 de junio de 2003, BOE 08-07-2003; II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007), Resol. de 25 de septiembre de 2003, BOE 24-11-2003; y Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, Resol. de 13 de febrero de 2004, BOE 12-03-2004.

<sup>168</sup> Resol. de 7 de julio de 2003, BOE 30-07-2003.

del comité de empresa, el art. 62.2 ET a los delegados de personal, el art. 10.1.2 LOLS a los delegados sindicales, y el art. 37.3 LPRL a los delegados de prevención.

Centrado el tema en el representante especializado en materia de prevención de riesgos laborales, el art. 37.3 LPRL lo único que hace es remitirse al art. 65.2 ET. En realidad, no sería necesario tal reenvío, pues los delegados de prevención, por mandato de la ley, son elegidos por y entre los representantes unitarios, es decir, ya son representantes de los trabajadores, a los que se les aplica el art. 65.2 ET.

Además de los delegados de prevención, en esta materia, también está presente el comité de seguridad y salud que, como se ha señalado, es un órgano paritario compuesto a partes iguales por los delegados de prevención y por el empresario y/o sus representantes. La LPRL no ha previsto de forma expresa la obligación de sigilo profesional para los miembros de dicho comité, lo cual no significa que se les exonere de tal obligación, puesto que la referencia expresa al sigilo profesional resulta innecesaria al ser dichos miembros los mismos delegados de prevención, quienes ya están sujetos al deber de sigilo.

Igualmente, alcanza también este deber a los miembros de los comités intercentros y a los miembros de cualquier otro órgano creado al efecto por la negociación colectiva, como lo puedan ser las Comisiones Paritarias de Seguridad y Salud. De hecho, algunos convenios, como el Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio<sup>169</sup>, recalcan que los miembros de dichas Comisiones Paritarias “*estarán sometidos a lo*

---

<sup>169</sup> Resol. de 13 de febrero de 2004, BOE 12-03-2004.

*dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores, en lo relativo al sigilo profesional debido, y/o de las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de las funciones, facultades y competencias, que les señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”.*

### **6.2.3.3. Ámbito objetivo**

Para discernir cuál es el ámbito objetivo, debemos acudir al art. 65.2 ET, el cual precisa el conjunto de materias respecto de las cuales los representantes del personal se encuentran obligados a guardar sigilo. En este sentido cabe diferenciar entre dos niveles. En un primer nivel, un contenido mínimo, conformado por las materias a las que se remite dicho precepto y sobre las que, necesariamente, recae la obligación de sigilo. Y, en un segundo escalón, un contenido ampliado, puesto que el propio precepto permite la posibilidad de extender el sigilo a las materias señaladas por la dirección de la empresa.

Sin embargo, la LPRL, en relación con los representantes especializados en materia de prevención, combina la fórmula de la cláusula general de información con la del cuadro legal no delimitando, con exactitud, en este último caso, todas y cada una de las materias a las que puede acceder el delegado de prevención en el ejercicio de su función representativa<sup>170</sup>, optando así por una fórmula abierta. En cualquier caso, se puede realizar un listado en función de las facultades informativas que les son atribuidas a partir, fundamentalmente, de los

---

<sup>170</sup> El art. 36.2 b) señala que es competencia de los delegados de prevención: “Tener acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley”.

arts. 36.2 b), 18<sup>171</sup> y 23. No obstante, sólo vamos a reseñar las que más nos interesan como son<sup>172</sup>:

a) Los daños producidos en la salud del trabajador, una vez que el empresario hubiera conocido de ellos (art. 36.1 c).

b) Las informaciones obtenidas por el empresario procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención de la empresa, así como de los órganos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores (art. 36.1 d).

c) Las medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores que haya adoptado el empresario (art. 36.1 f).

No obstante, en realidad, a la vista del tipo de informaciones que comprende, el problema es saber si cualquier información ofrecida por los representantes transgrede, sin más, el deber de sigilo impuesto por la LPRL. Esto es, es discutible que el deber de sigilo profesional deba recaer sobre todas las materias del listado ya que, en el fondo, de lo que se trata es de que los destinatarios de dichas informaciones sean los

---

<sup>171</sup> De los arts. 18.1 y 20 LPRL se puede extraer, además, el siguiente listado:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquéllos que afecte a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función (art. 18.1 a).

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos a que se refiere el supuesto anterior (art. 18.1 b).

c) Las medidas adoptadas, ante posibles situaciones de emergencia, en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores, así como la designación del personal encargado de poner en práctica tales medidas (arts. 18.1 c y 20.1).

d) Las relaciones establecidas por el empresario con los servicios externos a la empresa en materia de primeros auxilios, asistencia médica de urgencia, salvamento y lucha contra incendios para garantizar la rapidez y eficacia de tales medidas (arts. 18.1 c y 20.2).

<sup>172</sup> BOZA PRO, G., *El deber de sigilo... op. cit.* p. 327-329.



mismos trabajadores para así proteger su salud. Por tanto, parece claro que no puede recaer el deber de sigilo sobre la información que reciba el representante en cumplimiento del deber empresarial de informar a los trabajadores que se establece en el art. 18.1, puesto que se trata de informaciones que deben llegar a conocimiento de los trabajadores, y respecto de las que los representantes tienen la obligación de transmitirles a los representados. Sin embargo, mayores dudas pueden plantearse en relación con otras informaciones que pueden recibir los delegados de prevención, como la relativa a la evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva, la del resultado de los controles que se realicen, las estadísticas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y las informaciones que reciba el empresario de las personas u órganos encargados de la actividad de protección y prevención, respecto de las que, en principio, hay que presumir que el deber de sigilo despliega su eficacia de uso discreto y cauteloso de la información recibida<sup>173</sup>. Por último, lo que sí está claro es que el deber de sigilo se predicará con una intensidad cualificada en las informaciones recibidas sobre vigilancia de la salud.

En este sentido, el art. 22 LPRL establece el deber del empresario de garantizar la vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo. Además, proclama la vigencia en el ámbito laboral del derecho fundamental de todo ciudadano a la dignidad e intimidad, declarando la confidencialidad de toda la información relacionada con procesos patológicos y de los demás datos biológicos y sanitarios. Es decir, viene a confirmar que los datos obtenidos pertenecen a la esfera central de la

---

<sup>173</sup> GÓMEZ CABALLERO, P., *La participación de los...* op. cit. p. 119. Del mismo modo MUT GONZÁLEZ, F., “La organización del servicio...” op. cit. p. 44.

personalidad limitando las posibilidades de obtención de datos íntimos, y estableciendo los principios rectores de la actuación del empresario.

Por tanto, en general, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se regirán por los criterios de confidencialidad y de protección de la intimidad y de la dignidad del trabajador. Es decir, respetando siempre la prohibición de divulgación externa de documentos, el deber de sigilo sería entendido como un uso diligente de la información recibida del empresario para el desarrollo de las funciones de prevención de riesgos en la empresa, lo que supone la posibilidad de transmitir determinadas informaciones al personal<sup>174</sup>.

Por último, señalar que la doctrina suele referirse a la observancia del deber de sigilo de los delegados de prevención restringiéndolo al ámbito de información que pueda proceder del empresario pero, también pueden tener otras fuentes de información distintas de las del empresario, como las provenientes de la Inspección de Trabajo sobre el resultado de las visitas de comprobación del cumplimiento de la normativa de prevención y de las medidas adoptadas a consecuencia de las mismas (art. 40.3 LPRL), sobre la realización de requerimientos de subsanación de las deficiencias observadas (art. 43.2 LPRL), y sobre la resolución de paralizar los trabajos de la empresa en caso de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores (art. 44 LPRL). Además, obviamente, pueden recibir información de los servicios de prevención. Por tanto, respecto de estas informaciones cabe plantearse si también es aplicable el deber de sigilo. A ello, GÓMEZ CABALLERO<sup>175</sup>, cuyo

---

<sup>174</sup> SALA FRANCO, T.; ARNAU NAVARRO, F., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996. p. 151.

<sup>175</sup> GÓMEZ CABALLERO, P., *La participación de los... op. cit.* p. 120.

criterio comparto, responde que el art. 37.3 LPRL no restringe la aplicación del mismo a las informaciones recibidas del empresario, sino que se extiende, a todas las que tiene acceso a consecuencia de su actuación en la empresa.

#### 6.2.3.4. **Ámbito temporal**

Respecto del ámbito temporal, la única referencia a la duración de dicha obligación se encuentra en el primer inciso del art. 65.2 ET, que señala que el deber de sigilo subsiste “*aún después de dejar de pertenecer al comité de empresa*”, lo que significa que la obligación de sigilo que pesa sobre el representante lo acompaña durante su mandato, pero se mantiene luego de expirado aquél, inclusive si dejara la empresa. Este alcance del deber sin limitación temporal se encuentra plenamente justificado, ya que, si bien el sigilo es un deber diseñado para la función representativa, no se encuentra supeditado en sentido estricto al tiempo de su efectivo ejercicio, sino que su vigencia depende de la naturaleza reservada o confidencial de la información transmitida o de la calificación que en ese sentido formule la dirección de la empresa<sup>176</sup>.

Ahora bien, nada impide que el ámbito temporal termine antes de lo indicado si el propio empresario dispensa de tal obligación, si la información pierde su calidad de reservada o confidencial por ser de conocimiento público, o si ha sido divulgada por el mismo empresario.

---

<sup>176</sup> BOZA PRO, G., *El deber de sigilo... op. cit.* p. 373.

### 6.3. Obligaciones del comité de seguridad y salud

En relación a las obligaciones del comité de seguridad y salud, vuelve a partir la LPRL, en su art. 39, al igual que para el delegado de prevención, de la distinción entre competencias o ámbitos funcionales, y facultades o derechos para el ejercicio de aquéllas. Aunque no se va a estudiar sus competencias y facultades, puesto que no es éste el objeto de estudio, sólo cabe destacar la escasez de competencias que tiene atribuidas, las cuales, además, están acomodadas a su condición puramente consultiva<sup>177</sup>.

Es decir, la LPRL tampoco se refiere a “deberes” u “obligaciones” de este comité, pero como está compuesto a partes iguales por representantes del empresario y por los delegados de prevención, se entiende que las mismas obligaciones que tienen los delegados son exigibles al comité de seguridad y salud. De hecho, el art. 39.1 LPRL referido al comité de seguridad y salud reproduce materias de actuación y contenidos que, en alguna medida, ya han sido atribuidos al delegado. Así en el art. 39.1 a) aparecen, en buena parte, materias que ya han sido sometidas a consulta en el art. 33.1 a). Por su parte, en el apartado 1 b) vuelven a haber competencias de promoción que ya han sido imputadas a los delegados en el art. 36.1 b), y así con muchos más ejemplos. Además, para despejar cualquier posible duda, en el art. 36.1 *in fine* se establece que en las empresas que no reúnan los requisitos previstos en el art. 38.2 LPRL, es decir, que cuenten con menos de cincuenta trabajadores, las competencias atribuidas al comité serán ejercidas por los delegados de prevención.

---

<sup>177</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L., *Comentarios a la Ley... op. cit.* p. 235; IGARTUA MIRÓ, M. T., *Compendio de Prevención de Riesgos Laborales*. Murcia: Laborum, 2000. p. 269.

## 7. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES DESIGNADOS POR EL EMPRESARIO, MANDOS INTERMEDIOS, DIRECTIVOS, TÉCNICOS Y ÓRGANOS ESPECÍFICOS

### 7.1. Concepto

#### 7.1.1. *Trabajadores designados por el empresario*

Los trabajadores designados son aquéllos que han sido nombrados por el empresario para encargarse de las funciones de protección y prevención que le corresponden a él. En este caso, se trata de trabajadores que ejercen dichas funciones por mandato del empresario, siendo, lógicamente, el responsable de dichas actividades el empresario y no los designados. Efectuamos una breve alusión a dichos encargados porque, aunque no son representantes de los trabajadores, siguen siendo trabajadores y, como tales, también tienen unos deberes y pueden incurrir en responsabilidad frente al empresario.

Según SÁNCHEZ RIVERO<sup>178</sup>, esta figura puede ser definida como “aquel especialista en prevención de riesgos laborales que, mediante una formación oficial y regulada legalmente, tiene una relación contractual directa o indirecta con la empresa, asesora y apoya a ésta en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, actúa como dinamizador e impulsor de la prevención de riesgos laborales, y ejerce de forma delegada algunas de las funciones preventivas que la legislación atribuye al empresario”.

---

<sup>178</sup> SÁNCHEZ RIVERO, J. M., *El Técnico de Prevención*. Madrid: Fundación Confemetal, 2005. p. 24.

En definitiva, de esta definición cabe recalcar que es un especialista en la materia, con una formación regulada por una norma legal, ya que adquiere sus conocimientos mediante un curso de formación reconocido por la autoridad laboral en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto 39/1997<sup>179</sup>, y que ejerce de forma delegada algunas funciones del empresario en materia de prevención, puesto que la LPRL atribuye al empresario funciones para cuyo ejercicio no suele estar capacitado, pues se trata de tareas propias de un especialista. Por ello, la normativa legal viene a establecer que el empresario es el responsable de que se realicen las actividades preventivas, pero deberá contar, para su cumplimiento, con los expertos regulados para ello, que serán los encargados de llevar a cabo muchas de ellas, como órganos especialmente cualificados dentro de la empresa<sup>180</sup>.

En cualquier caso, cabe plantearse si el trabajador que ha sido elegido por el empresario está obligado a aceptar el cargo o es potestativo. En principio, según el art. 20 ET, que establece el principio de obediencia debida del trabajador al empresario, y el art. 29 LPRL, que establece la obligación de todo trabajador de cooperar con el empresario en la actividad preventiva, la designación sería obligatoria, exceptuando los supuestos en que el trabajo fuera incompatible o claramente distinto del que presupone el ejercicio de la función de prevención. Asimismo, el elegido podría alegar la imposibilidad de la designación por falta de adecuación entre las funciones confiadas y la categoría profesional a la que pertenece, o entre la formación que tiene, en relación con las funciones encomendadas<sup>181</sup>.

---

<sup>179</sup> De 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

<sup>180</sup> SÁNCHEZ RIVERO, J. M., *El Técnico de Prevención...* op. cit. p. 25.

<sup>181</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* op. cit. p. 68.

Por otro lado, la LPRL exige unas condiciones que deben tener los designados como encargados de prevención<sup>182</sup>:

a) La primera es que sean suficientes en número (art. 30.2 LPRL). Para poder calcular la suficiencia numérica se debe tener en cuenta el tamaño de la empresa, los riesgos a que estén expuestos los trabajadores, y su distribución en la empresa o centro de trabajo.

b) La segunda condición es que sea un trabajador de la empresa (art. 30.1 LPRL). Lógicamente, deben ser trabajadores de la empresa y, además, estar adscritos al centro de trabajo en donde ejerzan sus funciones.

c) En tercer lugar, se exige que tengan la capacidad necesaria, que supone, lógicamente, reunir las condiciones físicas y psíquicas precisas para el desarrollo de su función. También implica que tengan un nivel de conocimientos prácticos y técnicos, así como habilidades y aptitudes adecuadas para el desempeño del encargo conferido. Las capacidades deben concurrir en un primer momento, entendiendo que cuando sobreviene su falta, debe revocarse. En cambio, la idoneidad no es preciso que asista en un primer momento, pues la información y la formación son los mecanismos por los que se deberá suplir cualquier carencia inicial que pueda existir en un primer momento. Este aspecto de la capacidad preocupa al legislador, pues el art. 6.1 e) LPRL confía al desarrollo reglamentario la determinación de las *“capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva”*, mandato legislativo que ha sido cumplido por el Real Decreto 39/1997,

---

<sup>182</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de... op. cit.* p. 69-72.

de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

d) Además deben disponer del tiempo y de los medios precisos (art. 30.2 LPRL). Claramente, ambas circunstancias no son algo que deban concurrir en los encargados, sino algo de que los empresarios deben proveerles. La referencia al tiempo disponible supone la obligación de poner a disposición del trabajador el tiempo suficiente retirando la obligación del trabajador de realizar otras tareas. En cuanto a los medios, la norma no concreta cuáles son. No obstante, se entiende que éstos deben ser de muy diversa naturaleza, aunque destacan, como más visibles, los de contenido económico, pero también los de carácter jurídico.

### ***7.1.2. Directivos y mandos intermedios***

Aparte de los trabajadores designados por el empresario, también se puede hacer referencia a unos trabajadores que se encuentran en una posición jerárquica superior a la de los trabajadores en general, con un poder y mandato sobre éstos, pero sin llegar a tener el rango de empresario con poder disciplinario, y sin dejar de ser un trabajador que se encuentra bajo las órdenes del patrono, como son los mandos intermedios o encargados. Éstos son definidos como aquella categoría de personas, que ejercen, en su parcela de competencias, el poder de dirección del empresario, al venir considerando que en el concepto de encargado, cabe la alta dirección, la media y la de simple rector de la ejecución o la de capataz, es decir, la de cualquier persona a la que se



confía la realización de una cosa, con mando sobre otras y con función general de vigilancia y cuidado<sup>183</sup>.

Una clase especial de encargados es el personal directivo o ejecutivo que es aquél que participa del poder de dirección del empresario, el que ejercita una parcela de este poder de dirección conferido por el empresario y asumiendo con ello la posición de éste. Por tanto, tendrán la cualidad de directivos o ejecutivos en la empresa, a los efectos que aquí interesa, es decir, en materia de obligaciones y responsabilidades en el ámbito de seguridad y salud, aquellas personas físicas que, por delegación del empresario, han asumido en el esquema organizativo de la empresa, puestos que implican facultad de organización y mando sobre otros trabajadores y facultad de resolución en la concreta esfera funcional que tienen a su cargo. Es decir, lo relevante no es el cargo con el que la persona figure en el organigrama de la empresa, ni siquiera la categoría profesional con la que el sujeto esté cualificado, sino la función que realmente realiza<sup>184</sup>.

### 7.1.3. *Técnicos*

Además, en muchas empresas también hay otros sujetos con un nivel de cualificación superior, expertos en esta materia, que son los técnicos de prevención. Estos técnicos son los pivotes esenciales de toda acción que se pretenda realizar en materia de seguridad y salud en el ámbito interno de la empresa, pues a través de ellos se hacen, en gran parte, efectivas las obligaciones empresariales en este campo, por lo que requieren una preparación especialmente cualificada en las técnicas de

---

<sup>183</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L., *Ensayos sobre temas actuales de seguridad e higiene en el trabajo*. Madrid: UNED, 1992. p. 313.

<sup>184</sup> *Ibidem*. p. 312.

prevención, siendo las tareas preventivas el objeto de su dedicación profesional permanente en la empresa y, en la mayoría de los casos, exclusiva. Siguiendo la dogmática civilista, se define el auxiliar del cumplimiento como el tercero que, a instancia del deudor, interviene en el cumplimiento de una relación obligatoria, sin liberación del deudor, lo que supone que existe una relación obligatoria, que el auxiliar es un tercero ajeno, que se introduce a instancia del deudor, que el tercero interviene en el cumplimiento, y que el deudor no libera su obligación<sup>185</sup>. Tal concepto civilista se acomoda a los supuestos de intervención de terceros en la organización de la actividad preventiva, no sin antes allanar algunas cuestiones hermenéuticas<sup>186</sup>:

a) En primer lugar, se debe señalar que en la organización de la actividad preventiva, la voluntad de la empresa se encuentra limitada dentro de los términos legal y reglamentariamente establecidos, lo que, sin embargo, es una singularidad no obstativa de la calificación de los terceros intervinientes en la organización de la actividad preventiva como auxiliares del cumplimiento, sobre todo porque la limitación de la voluntad de la empresa no es absoluta.

b) Además, existe la posibilidad de ser auxiliar tanto una persona física como una persona jurídica, lo cual se admite en la doctrina científica, permitiendo así calificar como auxiliares del cumplimiento a los servicios de prevención ajenos. Es decir, los servicios de prevención ajenos son auxiliares del cumplimiento, aunque esto no obsta a que, al mismo tiempo, lo sean los técnicos de prevención miembros de un servicio de prevención ajeno, pues también se introducen en el

---

<sup>185</sup> GONZÁLEZ BIEDMA, E., “Las responsabilidades de los técnicos de prevención”, en *Prevención, Trabajo y Salud en el Trabajo*. Civitas: Madrid, 1996. p. 346.

<sup>186</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., “Las responsabilidades de los técnicos de prevención”, en *RDS*, núm. 22, 2003. p. 2.

cumplimiento de la deuda de seguridad del empresario sin liberación de su obligación.

En definitiva, FERNÁNDEZ MARCOS<sup>187</sup>, define al técnico de seguridad como un “trabajador ligado a su empresa por un contrato de trabajo de régimen común, cualificado por sus especiales conocimientos y preparación, y por la función específica que realiza en el campo de la seguridad e higiene en el trabajo, en el ámbito interno de la empresa”.

#### **7.1.4. Órganos específicos**

Por último, es de destacar que el art. 35.4.2 LPRL contempla la posibilidad de que, mediante la negociación colectiva, puedan crearse órganos específicos con competencias en materia de prevención de riesgos laborales. Los instrumentos normativos convencionales a través de los que se puede proceder a la creación de estos órganos son los convenios colectivos y los acuerdos a los que se refiere el art. 83.3 ET que, como es sabido, son acuerdos sobre materias concretas. Determina dicho precepto que en los referidos convenios o acuerdos, *“podrá acordarse que las competencias reconocidas por la Ley a los Delegados de Prevención sean ejercidas por órganos específicos creados en el propio convenio o en los acuerdos citados. Dichos órganos podrán asumir, en los términos y con las modalidades que se acuerden, competencias generales respecto del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o acuerdo, en orden a fomentar el mejor cumplimiento en los mismos de la normativa de prevención de riesgos laborales”*. La norma es escasamente precisa y presenta bastantes dificultades en cuanto a su interpretación, pues no da

---

<sup>187</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L., *Ensayos sobre temas actuales...op. cit.* p. 24.

indicaciones acerca de la configuración de los órganos específicos, ni de quienes pueden ser sus integrantes, ni de los procedimientos a través de los que puedan constituirse, ni es tampoco clara en cuanto al contenido y alcance de las competencias que se puedan atribuir al órgano específico<sup>188</sup>.

Siguiendo este mandato, algunos convenios han creado unos órganos específicos en materia de seguridad y salud laboral, los cuales tienen también unas funciones propias reguladas en dicho convenio. Este es el caso del Convenio Colectivo del Sector de la Construcción<sup>189</sup>, que es el sector con más siniestralidad laboral, que tiene un anexo especial dedicado a la seguridad y salud en el trabajo en el que regula un órgano específico en materia de prevención de riesgos laborales, la Fundación Laboral de la Construcción (FLC), que viene definida como *“el organismo paritario del sector constituido por los firmantes del CGSC, con la finalidad de garantizar la prestación de servicios a los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito de este convenio, teniendo como ámbito de actuación la totalidad del territorio español, y cuyos estatutos forman parte integrante del mismo”*<sup>190</sup>. No obstante, a pesar de que este precepto señala que su ámbito de actuación territorial es todo el territorio español, el convenio especifica que su ámbito sectorial será *“de apoyo a la prevención de riesgos, fundamentalmente en las pequeñas empresas del sector que por su dimensión no encajan en los requisitos exigidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a representantes de personal, delegados de prevención, etc. Su actividad se desarrollará en empresas o centros de*

---

<sup>188</sup> GÓMEZ CABALLERO, P., *La participación de los... op. cit.* p. 51.

<sup>189</sup> Resol. de 26 de julio de 2002, BOE 10-08-2002.

<sup>190</sup> Véase el art. 112 del Convenio.

*trabajo que no dispongan de Delegados de Prevención, o Servicio de Prevención propio o contratado”.*

## **7.2. Obligaciones**

### **7.2.1. Obligaciones de los trabajadores designados**

La designación de un trabajador como encargado de prevención supone la generación de determinadas obligaciones que le afectan y se anudan sobre él. Pero la LPRL no trata ni especifica cuáles son estas obligaciones de los trabajadores designados. Únicamente aparecen mencionados los deberes de cooperación y de sigilo. No obstante, de la lectura detenida de la LPRL se pueden extraer algunas obligaciones<sup>191</sup>:

a) Un primer deber es el de desempeñar de forma diligente su cargo. Efectivamente, la obligación fundamental de estos trabajadores es el desempeño fiel y diligente de su función de prevención y protección de riesgos laborales. Por consiguiente, desde el nombramiento como encargado de prevención debe orientar su actividad al cumplimiento de este cargo.

b) En segundo lugar, destaca la obligación de colaboración, pues el art. 30.2 LPRL impone a estos encargados el doble deber de “*colaborar entre sí y con los servicios de prevención en su caso*”. En general, la proclamación de los deberes de colaboración y cooperación resultan débiles y poco operantes, ya que a lo sumo puede sancionarse su falta, pero pocas son las ocasiones en que puede garantizarse su existencia práctica. No obstante, en este precepto debe verse el

---

<sup>191</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención... op. cit.* p. 82.

propósito, no solamente de motivación de la colaboración, sino también de reflejar y recordar la naturaleza integrada, de equipo, conjunta que siempre debe revestir la acción preventiva como objetivo común de cuantos cooperan con carácter general en la empresa y, específicamente, en la prevención.

c) Asimismo, tienen que observar el deber de sigilo, ya que el art. 30.4 LPRL establece que los encargados “*deberán guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones*”. Dicho precepto no equipara formalmente el deber de sigilo profesional de los encargados de prevención con el que el art. 65.2 ET impone a los representantes sindicales. Sin embargo, lo regula de forma tan inmediata y próxima a la asimilación de garantías, que induce a entender que, también en este punto, debe procederse a una remisión a lo dispuesto en el art. 65.2 ET. Pero, mientras en el caso de los representantes sindicales la información les es dada con finalidades de control y participación, la información de los encargados de prevención es un auténtico útil de trabajo a la que deben tener natural acceso. Es decir, mientras que en el primer caso el deber de sigilo parece un deber público derivado del correcto ejercicio de una función sindical, en el segundo parece simplemente ser una aplicación del deber privado de buena fe contractual que impone el art. 5 ET, como obligación de diligencia y cooperación y como exigencia de la buena fe del art. 20 ET. De cualquier modo, partiendo de esta diferencia, parece que no habría ningún inconveniente para la aplicación por analogía de las prevenciones establecidas en el art. 65.2 ET respecto al sigilo profesional exigido a dichos representantes.

### 7.2.2. *Obligaciones de los mandos intermedios, directivos y técnicos*

En cuanto a las obligaciones de los mandos intermedios, directivos y técnicos, a diferencia de la antigua OGSHT que regulaba en su artículo 10 el contenido obligacional, la actual normativa no prevé un conjunto de obligaciones o deberes que recaigan sobre este personal. Cabe, por tanto, ahora plantearse si, a pesar de su derogación, actualmente siguen siendo de aplicación.

A favor de la existencia de obligaciones para este personal se pronuncia GORELLI<sup>192</sup>, con quien comparto opinión, pues a pesar de que la LPRL ha eliminado las obligaciones que específicamente se establecían para estos sujetos, siguen existiendo algunas obligaciones a las que cabe, aunque sea muy brevemente, referirse:

a) En primer lugar, la de velar por su propia seguridad y, especialmente, por la posición jerárquica que ocupa y sus funciones en la empresa, por la de los terceros. Esta obligación afecta especialmente a los directivos, personal técnico y mandos intermedios que, como efectivos organizadores de la prestación laboral, habrán de velar específicamente por el cumplimiento de la normativa sobre seguridad, prevención y salud laboral.

b) Además, deben cumplir personalmente y hacer cumplir al personal a sus órdenes la normativa e instrucciones del empresario en materia de riesgos laborales. Esta obligación se corresponde con la que tiene todo trabajador de cumplir la normativa en materia de riesgos laborales y de obedecer al empresario, comentadas ya anteriormente; y,

---

<sup>192</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 240.

por otro lado, con la obligación que tiene el delegado de prevención de “*promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales*” (art. 36.1. b LPRL); y de velar por el cumplimiento de los procedimientos e instrucciones de los trabajadores a su cargo asegurándose que se llevan a cabo con las debidas condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Esta especial situación de estos trabajadores gira en torno al recargo de prestaciones pues, la doctrina judicial<sup>193</sup>, unánimemente, ha denegado la aplicación de dicho recargo cuando el accidente lo ha sufrido el encargado de obras, mando intermedio o técnico y se ha producido por no utilizar los dispositivos de seguridad. El argumento para negarlo se basa justamente en el hecho de que dichos encargados son las personas que deben velar por el cumplimiento de las medidas de seguridad.

c) En tercer lugar, deben formar a los trabajadores para la realización segura y correcta de las tareas que tengan asignadas y detectar las carencias al respecto, así como, informar a los trabajadores afectados de los riesgos existentes en los lugares de trabajo y de las medidas preventivas y de protección a adoptar. Esta obligación, al igual que la anterior, estaban ya recogidas en el art. 10 OGSHT que establecía que tenían el deber de “*instruir previamente al personal a que se refiere el número anterior, de los riesgos inherentes al trabajo que deba realizar, especialmente en los que implique riesgos específicos distintos a los de su ocupación habitual, así como de las medidas de seguridad adecuadas que deban observar en la ejecución de los mismos*”.

---

<sup>193</sup> STSJ Cataluña, de 4 de mayo de 1994, Ar. 2035; STSJ Madrid, de 5 de diciembre de 1989, Ar. 3112; y STSJ Madrid, de 5 de julio de 1989, Ar. 1015.



d) Como cuarta obligación, les compete vigilar aquellas situaciones críticas que puedan surgir, ya sea en la realización de nuevas tareas o en las ya existentes, para adoptar medidas correctoras inmediatas, así como, investigar todos los accidentes e incidentes ocurridos en su área de trabajo, de acuerdo con el procedimiento establecido y aplicar las medidas preventivas necesarias para evitar su repetición. Este deber se corresponde también con el de los delegados de prevención de ejercer una acción de vigilancia y control.

e) Otro deber que cabría nombrar es el de aplicar las medidas preventivas en el plazo acordado y colaborar con los servicios de prevención que, en su caso, pudieran concurrir en la actividad preventiva a cargo del empresario<sup>194</sup>.

f) También hay que reseñar que a estos mandos y directivos, también les es de aplicación, al igual que a los representantes de los trabajadores, la obligación de guardar sigilo profesional sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieran acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones. En este sentido, el art. 30.4 LPRL impone expresamente, y sin lugar a dudas, a dichos trabajadores el deber de guardar sigilo profesional respecto de dichas informaciones<sup>195</sup>.

Es curioso comentar el hecho de que el antiguo art. 10 OGSHT preveía expresamente la obligación de los mandos intermedios y directivos de prohibir o paralizar, en su caso, los trabajos en que se advirtiese peligro inminente de accidentes de trabajo o de otros

---

<sup>194</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley... op. cit.* p. 324.

<sup>195</sup> BOZA PRO, G., *El deber de sigilo... op. cit.* p. 340.

sinistros profesionales, cuando no fuera posible el empleo de los medios adecuados para evitarlos. De hecho, era una de las principales obligaciones de este personal que, por lo demás, tenía razón de ser en que quien tiene a su cargo la dirección de una determinada parcela funcional del proceso de producción, con suficientes poderes conferidos por el empresario, responde ante éste de “qué” realizar y de “cómo” realizar el objeto del proceso. Y si se producen desviaciones en el qué o en el cómo realizar este cometido de su concreta parcela funcional, los poderes que tiene delegados del empresario, le habilitan para prohibir o paralizar el proceso desviado o mal realizado<sup>196</sup>.

Sin embargo, actualmente en la normativa, como ya se ha analizado, esta función de paralizar las actividades en caso de riesgo grave e inminente sólo la tiene el empresario y, en su defecto, los representantes de los trabajadores, de los cuales, en primer lugar, los representantes unitarios, y en segundo lugar, en caso de imposibilidad de reunirse éstos, los delegados de prevención. No obstante, sostengo que los mandos y los directivos continúan teniendo esta obligación por las razones expuestas anteriormente, es decir, no tiene sentido que los directivos tengan unas poderes delegados por el empresario para dirigir un ámbito funcional y poder decidir cómo realizar el trabajo, respondiendo ante el empresario de deficiencias o incumplimientos, y que no tengan la facultad de prohibir o paralizar las actividades en caso de riesgo grave e inminente, del que siempre serían ellos los responsables.

Por lo demás, la regulación convencional, fiel a su línea seguida hasta el momento de sobria regulación, no imprime nada al respecto. Sólo merece la pena destacar el Convenio Colectivo de Contratas

---

<sup>196</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L., *Ensayos sobre temas actuales...op. cit.* p. 313.

Ferrovias<sup>197</sup>, que recoge en unas líneas todas las obligaciones comentadas anteriormente de forma resumida, pues establece en su art. 49 que constituye “*deber primordial de los mandos la vigilancia de la aplicación de las medidas de seguridad que deba adoptar el personal a sus órdenes, instruyéndole adecuadamente y en su caso, prohibiendo los trabajos en cuya ejecución se adviertan riesgos graves e inminentes*”.

### 7.2.3. Obligaciones de los órganos específicos

Por último, respecto de los órganos específicos creados por la regulación convencional, como se ha citado anteriormente, el único caso encontrado es el del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción<sup>198</sup>, que crea, la ya mencionada anteriormente<sup>199</sup>, Fundación Laboral de la Construcción, cuyas obligaciones en materia de riesgos laborales son las siguientes:

“a) *Organización y desarrollo de una formación itinerante a pie de obra.*

b) *Organización y control de visitas a obras.*

c) *Seguimiento de la accidentabilidad en el sector y elaboración de la estadística de accidentes graves y mortales.*”

---

<sup>197</sup> Resol. de 18 de noviembre de 2002, BOE 03-12-2002.

<sup>198</sup> Resol. de 26 de julio de 2002, BOE 10-08-2002.

<sup>199</sup> Véase *infra*, epígrafe 7.1.4.

Asimismo, le corresponde la obligación de ofrecer formación e información a los trabajadores, al igual que antes se ha comentado en relación con los mandos y directivos. Para ello, debe desarrollar una actividad de información en la necesidad del cumplimiento de las normas en materia de prevención y seguridad, y elaborar un programa de estadísticas, con el fin de proporcionar al sector, en tiempo real, los datos de accidentabilidad, y así poder determinar las acciones a aplicar. Respecto a la obligación de formación, la Fundación Laboral de la Construcción debe homogeneizar en todo el territorio nacional los planes y contenidos de la formación que imparta en materia de seguridad y salud laboral. En cuanto a las visitas a las obras, éstas se realizarán, previo acuerdo del órgano específico, a las empresas o centros de trabajo que no dispongan de delegado de prevención, o servicio de prevención propio o contratado, visitas que serán efectuadas por las personas que designe el órgano específico a propuesta de las organizaciones que lo componen<sup>200</sup>.

## **8. RESPONSABILIDAD DE LOS DIFERENTES SUJETOS**

Una vez examinadas las obligaciones que tienen los trabajadores y sus representantes, ya estamos en condiciones de poder pasar al tema objeto de este estudio, cual es la posible responsabilidad en que pueden incurrir por su incumplimiento.

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la responsabilidad puede ser definida como la “deuda u obligación de reparar y satisfacer por sí, o por otro a consecuencia de un

---

<sup>200</sup> Art. 4 Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, Resol. de 26 de julio de 2002, BOE 10-08-2002.

delito, de una culpa o de otra causa legal”. Aplicada esta acepción al ámbito de seguridad y salud, la responsabilidad supone la obligación de reparar el daño causado como consecuencia de la infracción de las normas de seguridad y salud laboral<sup>201</sup>. Es decir, esta responsabilidad aparece cualificada por la naturaleza de las normas que la originan y del daño a que se refiere y, como es propio de toda responsabilidad, es siempre posterior a la obligación y presupone el previo incumplimiento por el sujeto obligado.

Por tanto, la legislación de seguridad y salud en el trabajo, al mismo tiempo que ha establecido deberes y obligaciones, se ha preocupado de introducir medidas específicas de control y garantía. Por ello, uno de los componentes básicos de las disposiciones de seguridad y salud es un sistema de responsabilidades y sanciones para los casos de infracción o incumplimiento. Esta opción legal se debe, en el fondo, a razones de aplicación y efectividad de la norma, pero responde también, en el plano formal, a exigencias de las normas comunitarias e internacionales en la materia, que no conciben la imposición de deberes y medidas de seguridad sin instrumentos adecuados para su aplicación<sup>202</sup>.

Así, el Convenio núm. 155 OIT, exige a los Estados firmantes el establecimiento de garantías para la aplicación efectiva de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad y salud en el trabajo, mediante un “*sistema de inspección apropiado y suficiente*”, que prevea “*sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o de los reglamentos*” (art. 9). Por su parte, la Directiva 89/391/CEE requiere a los Estados

---

<sup>201</sup> FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M., (Dir.), *Responsabilidades por riesgos laborales en la edificación*. Madrid: Civitas, 1999. p. 48.

<sup>202</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Navarra: Aranzadi, 2000. p. 23.

miembros la adopción de las medidas necesarias para garantizar que empresarios, trabajadores y representantes de éstos “*estén sujetos a las disposiciones jurídicas necesarias para la aplicación de la presente Directiva*”, y para que garanticen, en particular, “*un control y una vigilancia adecuados*” (art. 4), sin perjuicio de que el alcance concreto de los mecanismos de “*responsabilidad del empresario*” sea competencia de las legislaciones nacionales, de acuerdo con las directrices de la Directiva (art. 5).

El supuesto de hecho que se prevé como el originador de una posible responsabilidad reviste varios caracteres. En primer lugar, debe ser un hecho que suponga una infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales, o dé lugar a la creación de un riesgo laboral. Además, dicho hecho vendrá marcado por la nota de voluntariedad, que denota la existencia de una culpa o negligencia o, al menos, una falta de la diligencia exigible. Por ello, debe ser un suceso que afecte al empresario, a trabajadores o a terceros ajenos a la empresa<sup>203</sup>.

El sistema de responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo ha sido una compleja maquinaria en la que se han integrado tradicionalmente cinco grandes instrumentos, a saber, la responsabilidad administrativa, la penal, la civil, la de seguridad social y la disciplinaria, la mayoría de las cuales van dirigidas al empresario, aunque, no cabe olvidar que el trabajador, como sujeto sobre el que pesan obligaciones, también es responsable de su incumplimiento.

---

<sup>203</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* op. cit. p. 390.

En esencia, la finalidad común del cuadro de responsabilidades y sanciones en materia de seguridad y salud en el trabajo es la represión de los comportamientos infractores y, seguramente, la prevención, con carácter general, de nuevos incumplimientos mediante la ejemplaridad social de las sanciones, al mismo tiempo, que, con ese tipo de mecanismos, el ordenamiento trata de que la víctima obtenga una adecuada compensación de los daños y perjuicios causados<sup>204</sup>.

Aunque, la naturaleza jurídica y finalidad de cada tipo de responsabilidad se analizará en su apartado correspondiente, se puede anticipar que las responsabilidades en que puede incurrir el trabajador en materia de seguridad y salud ponen de relieve la existencia de dos funciones diferentes<sup>205</sup>:

a) Por un lado, la función reparadora, orientada a la reparación de un daño o perjuicio causado, que se logra a través de la responsabilidad civil, o la civil derivada de delito. Esta función:

1. Parte de la existencia real de un daño o perjuicio, que tendrá por marco el trabajo por cuenta ajena.
2. Prevé la existencia de responsabilidades subsidiarias.
3. Se construye con independencia de la existencia de tipos y el encaje en ellos de la conducta del responsable.
4. Tiene un contenido económico.

---

<sup>204</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en...* op. cit. p. 29.

<sup>205</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* op. cit. p. 378.

b) Por otro lado, la segunda función es la sancionadora, cuya finalidad es la consecución mediata de los fines asignados tradicionalmente a la pena, es decir, el fin represivo, el fin coercitivo y el fin ejemplar. Esta función es propia del ámbito penal y del disciplinario, y por su finalidad sancionadora:

1. No requiere la existencia real de un daño de origen laboral, bastando la generación de un peligro.
2. No prevé, en términos generales, mecanismos de subsidiariedad.
3. Está anclada sobre los principios de legalidad y tipicidad.
4. Puede incluir en el campo penal sanciones privativas de libertad e inhabilitaciones.

Por último, hemos de señalar que la exigencia de la función delimitadora del principio de tipicidad y la subsiguiente regulación de la sanción a imponer a través del principio de legalidad hace que, en el campo sancionador, existan normas específicas que regulan la apreciación de delitos e infracciones y la fijación de las sanciones correspondientes. Contrariamente, en el área de la responsabilidad civil, no existen normas específicas, sino que se utilizan las normas generales reguladoras de la responsabilidad contractual o extracontractual.



## 8.1. Responsabilidad de los trabajadores

De la actuación del trabajador, como cualquier persona física, pueden derivarse varios tipos de responsabilidad. No obstante, y ante todo, cabe resaltar que, a diferencia del antiguo art. 160 OGSHT, que imputaba responsabilidad administrativa al trabajador, actualmente no se prevé la posibilidad de que asuma una responsabilidad de carácter administrativa, pues la LISOS sólo la impone sobre el empresario. Por tanto, una significativa novedad introducida por la LPRL ha sido la “completa privatización” de las sanciones de los trabajadores por incumplimiento de su deber general o de los deberes particulares en esta materia, ya que la nueva regulación ha renunciado a ejercer la potestad sancionadora administrativa sobre determinadas conductas de cierta gravedad del trabajador, solución que choca con lo que ha sido una constante en la normativa de seguridad y salud, en virtud de la cual, la Inspección de Trabajo podía imponer una sanción a los trabajadores por acciones u omisiones inexcusables que produjeran riesgos o peligros para su vida, salud e integridad física o la de otras personas (art. 160 OGSHT)<sup>206</sup>. En efecto, la actual LPRL reserva la figura de la infracción administrativa para el incumplimiento del empresario. Así pues, con toda nitidez, el art. 42.1 LPRL establece que “*el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas*”, las cuales vienen reguladas en la LISOS. La exclusión de las conductas ilícitas de los trabajadores de la posible punibilidad administrativa no es sólo obra de la LPRL, sino que, para la LISOS, el empresario es el sujeto responsable típico ya que sólo contempla infracciones de los trabajadores en contadas materias (empleo, seguridad social y

---

<sup>206</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 262.

migraciones). Como se ve, la situación es muy distinta a la que se planteaba cuando aún no habían sido derogados los arts. 154 y 159 OGSHT que encomendaban a la Inspección de Trabajo la función de proponer la imposición de sanciones administrativas a los trabajadores que causaren riesgos o peligros en el trabajo.

La supresión de la responsabilidad administrativa de los trabajadores en esta materia puede fundamentarse en varias razones. En primer lugar, en aligerar la carga de responsabilidad de los trabajadores, lo cual constituye un caso más de trato desigual de trabajadores y empresarios, dando un trato más favorable para los primeros, evidentemente. Es decir, se trata de un supuesto más de opción del principio *pro operario*. En segundo lugar, con ello se trata de armonizar el régimen de las sanciones administrativas y las sanciones empresariales, teniendo en cuenta que en estas últimas no se permite la multa de haber, pues la multa administrativa, aunque no mermaría el salario en el momento de ser abonado, supondría una reducción *a posteriori* de éste. Por último, otro argumento, más bien sociológico, es el de la nula o escasa efectividad de las sanciones administrativas típicas (multas) impuestas a los trabajadores, dada la modesta capacidad económica de éstos. Pero, este argumento es poco atendible, porque es posible y lógico que, en caso de exigirse responsabilidades administrativas a los trabajadores, éstas no se traduzcan en multas acordes con la economía de los mismos, y porque existen trabajadores cuyas remuneraciones superan los ingresos de, no pocos, empresarios<sup>207</sup>.

---

<sup>207</sup> MONTOYA MELGAR, A., “Los deberes del trabajador en materia de seguridad en el trabajo y la sanción de su incumplimiento”, en GÁRATE CASTRO, J. (Coord.), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago, 1997. p. 54.

En definitiva, según creo, la liberación a los trabajadores de responsabilidades administrativas es una medida, más bien, de política jurídica proteccionista<sup>208</sup>. Ahora bien, esta medida, se instrumenta técnicamente de forma deficiente, puesto que si el incumplimiento del trabajador tiene, en esta materia preventiva, una doble vertiente privada (inobservancia de una obligación contractual frente a la otra parte de la relación jurídica) y pública (inobservancia de una norma, con violación de un deber jurídico-público), ignorar que el trabajador puede incurrir en infracciones administrativas es cercenar artificiosamente la naturaleza de su incumplimiento. La incongruencia es todavía mayor si se tiene presente que el trabajador que incumple las normas preventivas puede incurrir, por ello, en delito, y sin embargo, no se le puede imputar una mera infracción administrativa.

Obviamente, tampoco asumirá responsabilidad en materia de seguridad social, la cual es exclusiva de la empresa, pues su finalidad radica, además de proteger la seguridad y salud de los trabajadores, en sancionar al empresario por incumplir sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, imponiéndole un recargo consistente en un determinado porcentaje de la prestación generada por el trabajador que tiene su origen en un accidente de trabajo o una enfermedad profesional causados por defectos o falta de medidas de seguridad en la empresa<sup>209</sup>. En efecto, el art. 123<sup>210</sup> LGSS configura el recargo de

---

<sup>208</sup> En el mismo sentido se pronuncia MONTOYA MELGAR, A., “Los deberes del trabajador... *op. cit.* p. 56.

<sup>209</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad...* *op. cit.* p.347.

<sup>210</sup> Dicho precepto habla del aumento en todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional de un treinta a un cincuenta por ciento, “cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de 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

prestaciones económicas como una indemnización del trabajador que ha sufrido una lesión en su integridad física o salud, siempre que exista una relación de causalidad efectiva entre los incumplimientos de la normativa de seguridad y salud en el trabajo y la producción de esas contingencias.

No obstante, la cuestión que se plantea con este recargo de prestaciones es si el incumplimiento del trabajador de sus obligaciones concretas en materia de prevención, disculpa al empresario del abono de esta responsabilidad económica con el trabajador. Obviamente, es claro que esta responsabilidad no puede surgir cuando se esté ante un supuesto de imprudencia temeraria del trabajador, pues en este caso no se estaría ante un riesgo profesional tal como se deduce del art. 115.4 b) LGSS, y por tanto, faltaría el dato previo necesario para la imposición del recargo de prestaciones.

Pero hay un segundo supuesto sobre el que debemos reparar, que es el del art. 115.5 a) LGSS, referido a *“la imprudencia profesional que es consecuencia del ejercicio habitual de un trabajo y se deriva de la confianza que éste inspira”*. La imprudencia profesional, a efectos de la calificación o no de riesgo profesional, se va a configurar como aquella situación intermedia entre el cumplimiento de las obligaciones laborales y el incumplimiento extremo o temerario, siendo su principal virtualidad, el no excluir la calificación como riesgo profesional, pese a que suponga un incumplimiento del trabajador<sup>211</sup>. La respuesta a su situación frente al recargo de prestaciones se halla en la doctrina judicial, la cual reconoce que, si bien estamos ante un riesgo

---

*trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador”.*

<sup>211</sup> GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del... *op. cit.* p. 249.

profesional, sin embargo, dado el carácter sancionador y, por lo tanto, restrictivo de la figura, no debe imputarse el recargo de prestaciones cuando la lesión se origina por un incumplimiento del trabajador sin que medie incumplimiento del empresario de la normativa de prevención, pues “el recargo por medidas de seguridad encierra una medida –punitiva que obliga a una interpretación restrictiva-, exigiéndose para aplicarla una infracción de esos preceptos y que esa omisión a esas normas que establecen una medida de seguridad sean la causa directa e inmediata del siniestro y que la empresa no haya puesto de su parte alguna actuación, sistema o prevención para evitar la contingencia”<sup>212</sup>.

En resumen, no habrá recargo cuando la lesión esté originada por el incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, como por ejemplo, por no utilizar los equipos de protección individual<sup>213</sup>, cuando sea consecuencia de conductas descuidadas del trabajador motivadas por excesos de confianza<sup>214</sup>, cuando se incumplan las obligaciones respecto del uso de dispositivos de seguridad en máquinas<sup>215</sup>, cuando se ignoran los avisos, prohibiciones y órdenes del empresario<sup>216</sup>, ni tampoco, obviamente, cuando el accidente se deba sólo a elementos puramente fortuitos<sup>217</sup>.

---

<sup>212</sup> SSTCT de 20 de noviembre de 1985, Ar. 6344; de 25 de abril de 1989, Ar. 3035; y de 16 de febrero de 1989, Ar. 13592. También está extendida esta doctrina entre los TSJ, así Andalucía, de 21 de enero de 1992, Ar. 151; de 13 de mayo de 1992; Ar. 2629; Cataluña, de 5 de febrero de 1993, Ar. 793; Castilla y León, de 31 de enero de 1995; Ar. 107; Murcia, de 16 de octubre de 1989; Ar. 2232; y Navarra, de 29 de junio de 1989, Ar. 607.

<sup>213</sup> SSTSJ Madrid, de 7 de marzo de 1990, Ar. 1380; Asturias, de 17 de junio de 1993, Ar. 2820; y Cataluña, de 27 de abril de 1994, Ar. 1488.

<sup>214</sup> SSTSJ Castilla y León, de 16 de abril de 1991, Ar. 2867; de 9 de noviembre de 1994, Ar. 4427; de 4 de enero de 1993, Ar. 163; y Galicia, de 16 de noviembre de 1994, Ar. 4477.

<sup>215</sup> SSTSJ Cataluña, de 24 de mayo de 1993, Ar. 2541; de 8 de abril de 1993, Ar. 1833; de 3 de marzo de 1992, Ar. 1668; y de Madrid, de 13 de marzo de 1991, Ar. 1863.

<sup>216</sup> STSJ Cataluña, de 6 de abril de 1992, Ar. 2241.

<sup>217</sup> SSTCT de 8 de enero de 1986, Ar. 26; y de 23 de octubre de 1986, Ar. 10156.

En cambio, las responsabilidades que sí puede asumir son:

a) En primer lugar, la responsabilidad disciplinaria, la cual, probablemente, sea la más importante y efectiva desde el lado de los trabajadores. En este sentido, el art. 29 LPRL deja bien claro que el incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones reguladas en dicha Ley tiene la consideración de incumplimiento laboral a los efectos de aplicárseles medidas de carácter disciplinario. Por tanto, el poder disciplinario del empresario para sancionar las conductas de los trabajadores que constituyan incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo viene reconocido por la propia LPRL a través de la correspondiente remisión al art. 58. 1 ET, precepto que, tras reconocer la potestad disciplinaria de la dirección de la empresa, señala que la graduación de las faltas y de las sanciones será la dispuesta en las disposiciones legales y los convenios colectivos. Esta remisión nos lleva a buscar cuáles son esas disposiciones legales y esos convenios colectivos. Por lo que se refiere a las disposiciones legales, históricamente, han sido las Reglamentaciones de Trabajo y las Ordenanzas Laborales las que se han preocupado de los aspectos de prevención de riesgos laborales específicos del sector productivo. Pero, actualmente, los convenios colectivos son los que han venido a ocupar el papel desempeñado por las Ordenanzas y los Reglamentos, ya que sus normas se centran en los problemas y peculiaridades de un sector acotado por criterios geográficos, de actividad o mixtos<sup>218</sup>.

Si se analiza el sistema disciplinario en el ET, éste se basa en los principios del derecho punitivo de legalidad y tipicidad, es decir, los trabajadores sólo podrán ser sancionados en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se

---

<sup>218</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* op. cit. p. 406.

establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo aplicable, lo que significa que las conductas que constituyen un incumplimiento o infracción laboral sólo son “*las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores*” (art. 29.3 LPRL). En tal sentido, sólo son incumplimientos laborales los deberes tipificados en el art. 29.1 y 2 LPRL. Sin embargo, el problema se plantea cuando estas normas obligan a un determinado comportamiento del trabajador pero no gradúan su conducta según la gravedad de la misma. En estos casos habrá que estar a lo que dispongan los convenios colectivos a efectos de la calificación de las faltas.

En resumen, podríamos decir que, quizá sea ésta la principal responsabilidad del trabajador. Su justificación no es difícil de entender, pues es claro que la actuación del trabajador no es indiferente para la empresa, ya sea porque puede generar responsabilidades para ésta, ya sea porque puede trastornar el buen funcionamiento de la actividad empresarial. Su sustento es, en definitiva, la posición genérica de subordinación del trabajador a los poderes empresariales<sup>219</sup>.

b) En segundo lugar, el trabajador podrá ser objeto de una responsabilidad penal. Esta responsabilidad, al igual que la civil, es una responsabilidad universal, es decir, la puede contraer cualquier persona, sea o no trabajador. La misma surgirá cuando el incumplimiento de la normativa de prevención, o alguno de sus aspectos o de sus consecuencias aparezca tipificado como delito o como falta en el Código Penal. Además, esta responsabilidad tiene la característica de conllevar una responsabilidad civil de reparación de los daños y

---

<sup>219</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en... op. cit.* p. 59.

perjuicios causados y de recaer, exclusivamente, en personas físicas, y no en jurídicas.

c) Por último, hallamos la responsabilidad civil, la cual no viene regulada en el art. 29 LPRL, pues la expresión “*en su caso*” de dicho precepto indica que la LPRL se abstiene de toda regulación de la indemnización de carácter civil que pueda derivar del daño laboral y que, por tanto, hay que remitirse a la legislación civil. La primera cuestión a dilucidar es si el deber de indemnización deriva del incumplimiento de una obligación, situación contemplada en el art. 1101 CC, o si proviene, simplemente, de la comisión de una acción u omisión de la que deriva un daño para el empresario, en la forma prevista en el art. 1902 CC. Pero, en principio, dada la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral entre el empresario y el trabajador, es evidente que el incumplimiento de las obligaciones impuestas en la normativa preventiva supondrá un incumplimiento de las mismas, conclusión que se fundamenta legalmente en el art. 1101 CC, de acuerdo con el cual “*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 forma contravinieren el tenor de aquéllas*”. Por tanto, la responsabilidad civil no ofrece ninguna especialidad, de tal modo, que el trabajador responderá de los daños causados al empresario por los daños sufridos por éste como consecuencia de los incumplimientos de sus obligaciones en la materia, y extracontractualmente frente a terceros o, en su caso, frente al empresario o compañeros de trabajo, de acuerdo con las normas generales del Código Civil.



Las normas que regulan estas dos últimas responsabilidades, la civil y la penal, que no toman en cuenta, al menos en su configuración formal, la condición o posición contractual del sujeto infractor, tienen carácter universal, y se aplican en consecuencia a toda persona que cometa las correspondientes infracciones penales o, en el caso de la responsabilidad patrimonial, que cause a otro daños y perjuicios. Estas reglas son aplicables, así pues, a cualquiera que preste servicios en la empresa<sup>220</sup>.

## 8.2. Responsabilidad de los técnicos de prevención

La responsabilidad de los trabajadores prevencionistas es de gran interés porque la actividad preventiva se mueve en el riesgo y en evitar el mismo, y la práctica de imputar a un técnico cualquier accidente o percance que suceda en una empresa es muy acuciadora, ya que dicho técnico está, diariamente, relacionado con el riesgo. Y es por ello, por lo que es necesario determinar cuál es el marco de su responsabilidad.

En primer lugar, y al igual que se ha señalado anteriormente, la responsabilidad administrativa sólo puede ser soportada por el empresario (art. 42.1 LPRL), a pesar de que, según lo que establecía la antigua OGSHT, también podían ser titulares de esta responsabilidad los trabajadores directivos. De hecho, los técnicos de prevención no figuran como posibles sujetos responsables de una infracción administrativa en el art. 2 LISOS<sup>221</sup>. No obstante, la imposición de una sanción administrativa al empresario no significa que la misma resulte totalmente inocua para el técnico de prevención.

---

<sup>220</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en...* *op. cit.* p. 58.

<sup>221</sup> GONZÁLEZ BIEDMA, E., "Las responsabilidades de los..." *op. cit.* p. 4.

En segundo lugar, por lo que respecta a la responsabilidad disciplinaria que, constituye, con todo, la vía más genuina de reacción del empresario en materia de vigilancia sobre prevención de riesgos laborales, el art. 30.4 LPRL les garantiza que, frente al empresario, no son responsables por el ejercicio de sus atribuciones en materia preventiva, lo que, a la postre, garantiza una cierta independencia, sin perjuicio, naturalmente, de que, en los supuestos de extralimitación, sí sean responsables disciplinariamente por constituir incumplimientos de sus obligaciones laborales. Es decir, en principio, no pueden ser sancionados por el ejercicio de sus atribuciones en materia preventiva, pero sí por el incumplimiento de sus obligaciones laborales<sup>222</sup>. En efecto, según GONZÁLEZ BIEDMA<sup>223</sup> no hay que descartar que, en los casos en los que el técnico sea al mismo tiempo un trabajador asalariado al servicio del empresario que sufrió la sanción, éste mismo reaccione contra aquél. Es decir, el empresario tiene abierta la vía disciplinaria para reaccionar contra los trabajadores a su servicio que incumplan sus deberes en materia de seguridad y salud, como una especificación de la responsabilidad del trabajador derivada de sus incumplimientos laborales. Cuando el técnico incumpla sus deberes, el empresario puede reaccionar disciplinariamente contra él por haber incumplido sus obligaciones como trabajador y también por la particular incidencia de su deber específico, en tanto que está imbricado en la preservación de la seguridad y la salud del colectivo de trabajadores. De este modo, el empresario puede reclamarles los daños y perjuicios causados, repitiendo contra ellos las indemnizaciones y multas abonadas por su culpa<sup>224</sup>.

---

<sup>222</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., “Las responsabilidades de los... *op. cit.* p. 6.

<sup>223</sup> GONZÁLEZ BIEDMA, E., “Las responsabilidades de los... *op. cit.* p. 4.

<sup>224</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2003. p. 228.

La jurisprudencia confirma que, en definitiva, el celo del empresario en el cumplimiento por parte de los trabajadores de las normas de seguridad y salud debe materializarse en una continua vigilancia y preocupación por el efectivo seguimiento de las normas preventivas en la empresa. Ello conlleva, necesariamente, la imposición de sanciones por parte del empresario<sup>225</sup>.

Pero, hay que llamar la atención sobre el hecho de que el poder disciplinario aquí ejercido no puede prorrumpir las pautas comúnmente exigidas al ejercicio del mismo, es decir, debe atender a los principios de proporcionalidad y culpabilidad, pues el hecho de que sean técnicos de prevención no significa que cualquier falta al respecto pueda desembocar en un desproporcionado o arbitrario uso de la potestad disciplinaria empresarial, así como tampoco puede olvidarse que el empresario es verdaderamente el responsable y ordenador último de la actividad productiva. El técnico de prevención, a pesar de lo trascendente de su labor, debe contemplarse como un colaborador al servicio del empresario para que éste pueda cumplir con las obligaciones que le son legalmente impuestas<sup>226</sup>.

Por otro lado, como cualesquiera otros profesionales, los técnicos de prevención responden directamente frente a las víctimas en los términos del art. 1902 CC, o del 1101 CC en el caso de que haya un contrato. Ni hay motivos para excluir su responsabilidad civil como la de cualesquiera otros profesionales, ni motivos para exigir una responsabilidad civil en términos más estrictos. Su responsabilidad civil, en suma, no difiere básicamente de la de cualesquiera otros expertos.

---

<sup>225</sup> GONZÁLEZ BIEDMA, E., “Las responsabilidades de los... *op. cit.* p. 11.

<sup>226</sup> *Ibidem.* p. 11.

Además, es de resaltar que el art. 1903 CC dispone que el empresario responde por los daños producidos por los empleados a su servicio en la producción de daños a terceros, creándose una curiosa situación, pues, a pesar de que, hipotéticamente, se hubiera hallado como responsable al técnico de prevención ante terceros será siempre el empresario quien responderá. No obstante, no cabe olvidar el art. 1904 CC que establece que *“el que paga el daño causado por sus dependientes puede repetir de éstos lo que hubiese satisfecho”*, permitiendo así repetir el importe de esta responsabilidad sobre el técnico. De este modo, el técnico de prevención también puede ser responsable civilmente frente al empresario. De hecho, el art. 14.4 LPRL, después de establecer que *“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... (no eximen al empresario) de su deber en esta materia”*, añade, en su inciso final, *“sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona”*, lo que justifica la acción de regreso.

Por último, con referencia a la responsabilidad penal, al igual que con la civil, y como cualquier otro profesional, responde también del resultado de sus acciones u omisiones constitutivas de infracción penal, sea delito o sea falta<sup>227</sup>. Esta conclusión se sustenta sobre las facultades ejecutivas que tiene *ex lege* concedidas, ya que las mismas invitan a determinar que éste, antes que el mismo empresario, es quien tiene, en muchos casos, la potestad más inmediata de decidir en materia preventiva. De este modo, podrá ser declarado responsable penalmente cuando asuma funciones que no sean las de mero asesor o consultor, sino que vayan más allá, como las medidas planificadoras y

---

<sup>227</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., “Las responsabilidades de los... *op. cit.* p. 2.

organizadoras, o el ejercicio, por delegación, de funciones directivas en materia de prevención<sup>228</sup>.

La regulación penal atiende también a la imprudencia profesional, particularmente digna de tener en cuenta para los técnicos de prevención. La jurisprudencia ha considerado tradicionalmente que la imprudencia profesional es la que descansa en la impericia, fundamentada tanto en la ignorancia, como en la ejecución defectuosa del acto realizado profesionalmente. Lo que se considera como un plus para la ilicitud de la conducta no es la condición profesional del sujeto, sino el no haber observado las normas que, ordinariamente, son respetadas por los que ejercen esa misma profesión. Esta impericia supone, no ya una agravación de las penas, sino unas consecuencias punitivas específicas, pues el CP la contempla al definir determinados tipos delictivos, como lo son los arts. 142.3 ó 152<sup>229</sup>.

### **8.3. Responsabilidad de los representantes de los trabajadores**

Respecto a la responsabilidad de los representantes de los trabajadores, ya sean los genéricos (delegado de personal, comité de empresa o delegado sindical) o los específicos (delegado de prevención y comité de seguridad y salud), hay que diferenciar varios supuestos.

No obstante, aunque ya se ha comentado, cabe recordar que el no ejercicio o el ejercicio incorrecto por dichos representantes de las facultades y competencias que la LPRL les otorga no genera, en ningún

---

<sup>228</sup> GONZÁLEZ BIEDMA, E., “Las responsabilidades de los... *op. cit* p. 6.

<sup>229</sup> *Ibidem*. p. 7.

caso, responsabilidad penal, civil o administrativa por éste sólo hecho. Su responsabilidad será sólo política, en el sentido de que sus electores le negarán previsiblemente su apoyo en las próximas elecciones<sup>230</sup>. Tal y como ya se ha reiterado, esta responsabilidad no es objeto de estudio en este trabajo, motivo por el que no se han analizado sus “competencias” y “facultades”, sino sólo sus obligaciones, es decir, aquellos incumplimientos que pueden dar lugar a auténticas responsabilidades frente al empresario, trabajadores o cualquier tercero.

Con todo, si se analiza con más detenimiento se puede concluir que tienen unos deberes en materia de prevención de riesgos laborales y por el incumplimiento de tales deberes, pueden incurrir en varios tipos de responsabilidad.

Así, en primer lugar, el empresario podrá utilizar su potestad disciplinaria y adoptar medidas sancionadoras de gravedad variable frente a tales conductas obstruccionistas, negligentes o, en general, incumplimientos.

Asimismo, podrán ser responsables civiles, tanto contractual como extracontractualmente, por las infracciones que cometan y se les podrá exigir una indemnización de daños y perjuicios, pues como se ha comentado, la responsabilidad civil, a diferencia de la administrativa y la penal, requiere la producción de daños y no se dirige a castigar, sino a reparar los perjuicios causados por todo sujeto que incurra en un incumplimiento de sus obligaciones contractuales o extracontractuales.

---

<sup>230</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho de Prevención de... op. cit.* p. 229.

Del mismo modo, el comportamiento ilícito de un representante de los trabajadores también es susceptible de generar una responsabilidad penal.

#### **8.4. Responsabilidad de directivos y mandos intermedios**

Las posibles vías de responsabilidad que se pueden imputar a los directivos, mandos intermedios o encargados, se han reducido, al igual que ha ocurrido con los trabajadores, al derogarse la antigua OGSHT, pues la responsabilidad administrativa, que el art. 154 OGSHT extendía a las *“personas que trabajen en funciones directivas, técnicas, ejecutivas o subalternas”*, hoy es también inexigible.

Por lo demás, estos trabajadores con unas funciones especiales y con un cierto poder de mando, delegado por el empresario, sobre los demás trabajadores, por el hecho de ser en el fondo, también trabajadores, al igual que los técnicos y los representantes de los trabajadores, pueden ser objeto de varios tipos de responsabilidad, como lo son la responsabilidad civil, la penal, y finalmente, la más importante, la disciplinaria.





## II. RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 1. CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL PODER DISCIPLINARIO

El poder disciplinario se puede definir como la facultad que ostenta el empresario para imponer sanciones a los trabajadores como consecuencia de la realización por parte de éstos de conductas que impliquen un incumplimiento de la relación y la disciplina laboral<sup>231</sup>. De la anterior definición se puede extraer una serie de características propias del poder disciplinario del empresario<sup>232</sup>.

En primer lugar, se trata de un poder instrumental, es decir, el poder disciplinario nace de la relación laboral existente entre el empresario y el trabajador, dotando al primero de un instrumento para garantizar su correcto desarrollo, así como para asegurar que, por la conducta de algún trabajador no resulte afectada la prestación de los servicios de los demás trabajadores y, por tanto, el propio ciclo productivo de la empresa en su conjunto.

Además es un poder no reglado, pues su ejercicio no se sujeta a las mismas normas que la jurisdicción, ya que no se siguen las pautas de imparcialidad y objetividad de un juez.

---

<sup>231</sup> CARCELÉN GARCÍA, J., *Faltas y sanciones: el expediente disciplinario en la empresa*. Madrid: Fundación Confemetal, 2001. p. 22.

<sup>232</sup> LÓPEZ ÁLVAREZ, M<sup>a</sup>. J., *El Expediente Disciplinario Laboral*. Pamplona: Aranzadi, 1999. p. 35.

En tercer lugar, el poder disciplinario del empresario se caracteriza por ser un poder jerárquico, ya que es reflejo de la posición de superioridad que posee el empresario frente a los trabajadores, quienes se encuentran en una posición de dependencia y subordinación. Es más, es un poder discrecional, lo que significa que el empresario es el titular de la potestad disciplinaria. Pero, además, tendrá la facultad de decidir el no ejercitarlo aun cuando se den los supuestos de hecho propios de las infracciones o incumplimientos laborales. Esta nota es distintiva del ejercicio del poder sancionador por un empresario frente al de los poderes públicos, ya que mientras estos últimos están obligados a sancionar siempre que se den los presupuestos legales y de hecho para ello, el empresario, en cambio, no está obligado a sancionar en todo caso, sino sólo si así lo estima conveniente, aunque concurren los requisitos para ello. La razón de esta diferencia es que los tribunales y la Administración Pública sirven a los intereses públicos, por lo que no pueden hacer dejación de sus funciones, mientras que el empresario sirve a sus propios intereses privados. En este sentido, el art. 58 ET utiliza la expresión “*los trabajadores podrán ser sancionados*”, lo que debe interpretarse en el sentido de que el legislador no ha introducido una obligación de sancionar, sino una potestad.

No obstante, esta potestad del empresario es fiscalizable, ya que según lo dispuesto en el art. 58.2 ET, “*la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente*”. Esto constituye una garantía *a posteriori* del correcto ejercicio del poder disciplinario, en tanto que la impugnación judicial de la sanción se produce cuando ésta ya ha sido efectivamente impuesta e, incluso, se está cumpliendo. Por tanto, el expediente disciplinario es una garantía a

favor del trabajador. De hecho, la STC de 31 de enero de 2000<sup>233</sup> caracteriza al poder disciplinario como un poder subordinado, en el sentido de que la actuación disciplinaria está sujeta a revisión por la autoridad judicial, a instancia de parte y previo el correspondiente proceso.

Por ello, es un poder limitado, lo cual implica que no es un poder omnímodo, ya que su ejercicio está sometido a unos límites, tanto materiales como formales, que pueden tener su origen tanto en la ley como en la propia negociación colectiva. El legislador ha previsto dichos límites partiendo de la posición de supremacía del empresario frente al trabajador, con el fin de evitar un uso arbitrario y discriminatorio.

Por último, una importante característica de esta potestad es que es inmediatamente ejecutiva, lo que “le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad, siendo su contrapartida el correlativo derecho del trabajador, además de otras garantías, de instar y obtener en la vía judicial laboral la revisión de la conformidad a Derecho de tal decisión empresarial”<sup>234</sup>.

Una vez examinado livianamente el poder disciplinario, ya estamos en condiciones de analizar la responsabilidad disciplinaria, la cual puede ser definida, siguiendo a LLUIS Y NAVAS<sup>235</sup>, como la responsabilidad en que incurren los empleados ante la empresa con que

---

<sup>233</sup> STC 17/2000.

<sup>234</sup> SSTC 206/1987, de 21 de diciembre; y 17/2000, de 31 de enero.

<sup>235</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Teoría general, organización, responsabilidades, jurisprudencia*. Barcelona: Cedecs, 1996. p. 373.

se relacionan por incumplimiento de las normas prevencionistas. Así pues, como notas características de la misma se pueden señalar que, en primer lugar, se trata de una responsabilidad especial por razón de la causa (medida prevencionista). En segundo lugar, es una responsabilidad jurídica, lo que la distingue, pero no la contrapone, a la responsabilidad moral. Además, supone un vínculo o relación empresarial. Por tanto, para incurrir en esta responsabilidad o bien, debe estar empleado en la empresa que exige la responsabilidad en cuestión, o bien, pertenecer a otra empresa relacionada con la que reclama la responsabilidad, de modo tal, que el poder disciplinario quede extendido de una empresa a otra, como en la sucesión de empresas del art. 44 ET. Por tanto, es una responsabilidad determinada por su ámbito, el laboral, mientras que las responsabilidades civil y penal pueden operar también fuera del ámbito laboral. Obviamente, los sujetos pasivos son los trabajadores, ya que el poder sancionador requiere el establecimiento de una relación jerárquica. Y por último, constituye un caso particular de las responsabilidades que se pueden originar en la vida empresarial: las dimanantes de la conducta prevencionista. Dentro de este ámbito pueden tener carácter negativo (omisión de medidas, como no utilizar el caso de seguridad) o positivo (realización de un acto prohibido, como entrar en una instalación de alta tensión, o en un lugar reservado a personal especializado). Asimismo, estos comportamientos pueden consistir en negligencias y en desobediencias.

## **2. FUNDAMENTO JURÍDICO**

Mucho se ha hablado de cuál es el fundamento de la existencia de este poder disciplinario, ya que, en principio, el ejercicio de un poder punitivo o sancionador parece reservado a los poderes públicos. Sin

embargo, esta potestad es una excepción al principio de reserva a favor de dichos poderes del ejercicio del poder sancionador. No obstante, cabe añadir que esta facultad parte de que, en la relación laboral derivada del contrato de trabajo, existe una relación desigual con una supremacía a favor del empresario.

El poder disciplinario halla su justificación en el hecho de dar respuesta a las necesidades técnicas y organizativas de la empresa y, además, en dos circunstancias. Por un lado, en el poder de dirección que quedaría reducido a una especie de potestad moral, de no existir la posibilidad de utilizar un poder disciplinario, incluso, inmediato y sin esperar a una resolución judicial. Y, por otro lado, en las insuficiencias del régimen indemnizatorio civil, basado en la resolución contractual, no siempre deseada por el empresario, y en la indemnización de daños, no siempre suficiente ni posible en atención a las posibilidades económicas del trabajador<sup>236</sup>.

Para examinar el fundamento jurídico, se debe hacer una referencia al marco constitucional, pues, aunque la CE no se refiere directamente al poder disciplinario, sí tiene una proyección en la configuración normativa de esta institución empresarial. Por lo tanto, podemos señalar varios preceptos de la CE que constituyen la base y el fundamento de este poder. Por un lado, el art. 33 CE que reconoce el derecho de propiedad privada, de “*utilidad individual y función social*”; mientras que el art. 38 consagra la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado; libertad, por otro lado, compatible con una iniciativa económica pública consagrada en el art. 128.2 y con la

---

<sup>236</sup> ALFONSO MELLADO, C. L., *Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante el desarrollo de la relación laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1994. p. 120.

participación en la empresa que podrán promover los poderes públicos a tenor del art. 192.2 CE. Además, en otros preceptos se reconocen a la empresa facultades concretas como es el derecho a la negociación colectiva del art. 37<sup>237</sup>.

No obstante, si se concreta aún más, el fundamento legal del poder disciplinario se halla en el art. 58.1 ET que establece que “*los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, y de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable*”. De este modo, se configura legalmente un poder disciplinario que no encuentra parangón en otros esquemas contractuales, en los que la regla general es la prevista en el art. 1124 CC. En el fondo, el poder disciplinario del empresario emana del propio poder de dirección, siendo necesaria su existencia para que éste sea un verdadero poder jurídico y no un mero poder moral. Así, la fundamentación material de esta potestad habrá de buscarse en la necesidad de un eficiente funcionamiento de la organización productiva de la empresa, de tal modo, que un incumplimiento laboral necesita una respuesta inmediata y no puede esperar los trámites del pronunciamiento jurisdiccional<sup>238</sup>. Por tanto, se puede sostener que la facultad de sancionar constituye una de las expresiones del poder genérico de dirección empresarial que necesita de esta supremacía para garantizar el normal desarrollo de su actividad<sup>239</sup>.

---

<sup>237</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*. Pamplona: Aranzadi, 1993. p. 32.

<sup>238</sup> ALBIOL MONTESINOS, I., *et altri, Derecho del Trabajo... op. cit.* p. 492.

<sup>239</sup> CARCELÉN GARCÍA, J., *Faltas y sanciones: el... op. cit.* p. 30.

En lo que se refiere a la materia de seguridad y salud en el trabajo, este poder se asienta en buena parte en los criterios que presiden la atribución de derechos, deberes y responsabilidades a los destinatarios de esa normativa. Tales criterios se desprenden, fundamentalmente, del art. 14 LPRL, siendo la regla básica la atribución al empresario de las principales obligaciones y las mayores responsabilidades en la aplicación de medidas de seguridad y salud en el trabajo, tanto en relación con sus trabajadores como con otros sujetos o terceras personas que pudieran verse afectadas por la actividad de la empresa. Especialmente ilustrativos son, a estos efectos, los párrafos 1 y 4 de dicho precepto, en los que, respectivamente, se consagra un deber genérico de seguridad a cargo del empresario, y se dispone que la atribución de funciones y obligaciones a otros sujetos no le exime de sus deberes y responsabilidades. Pero, precisamente por eso, parece razonable que el empresario cuente no sólo con medios para cumplir la ley y hacer frente, de manera solvente, a sus posibles responsabilidades, sino también con instrumentos eficaces, adecuados y suficientes para hacer cumplir en su empresa las obligaciones que correspondan a otros sujetos, fundamentalmente a los trabajadores. Dentro de este segundo tipo de instrumentos ocupa, evidentemente, un lugar estelar el poder disciplinario. De ahí que la facultad disciplinaria del empresario se asiente también en la previa imposición de deberes a los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, pues el trabajador no sólo tiene derechos en este terreno, sino también obligaciones, que vienen recogidas, fundamentalmente, en el art. 29 LPRL, en donde, no es difícil dar al apartado 3 la condición de norma de cierre de esa descripción legal de las obligaciones de los trabajadores, al prever las consecuencias de su incumplimiento y consagrar su responsabilidad disciplinaria. Por tanto, en virtud de este precepto, y sin perjuicio de que pudieran exigirse otras responsabilidades, las faltas de los trabajadores

van a poder ser reprimidas de forma directa e inmediata en el ámbito de la empresa<sup>240</sup>.

El punto de partida de ese reconocimiento de la facultad disciplinaria del empresario en materia de seguridad y salud en el trabajo se encuentra en los propios principios que inspiran la regulación de esta materia y, en particular, en los criterios que han inspirado la imputación legal de deberes y responsabilidades, recogidos, fundamentalmente, en el art. 14 LPRL. De este precepto, se pueden extraer dos principios básicos en la materia, pues el empresario es el principal obligado y responsable en el cuidado de la seguridad y salud en el trabajo, tanto en relación con sus trabajadores, como en relación con otros sujetos o terceras personas que pudieran verse afectadas por la actividad de la empresa. Y además, el empresario ha de contar, por ello mismo, con instrumentos suficientes, no sólo para hacer frente a sus posibles responsabilidades, sino también para hacer cumplir en su empresa las obligaciones pertinentes. Entre estos últimos instrumentos ocupa un lugar estelar, como es fácil de comprender, el poder disciplinario<sup>241</sup>.

### **3. NATURALEZA JURÍDICA Y FINALIDAD DEL PODER DISCIPLINARIO**

La responsabilidad disciplinaria se encuentra más cercana de los instrumentos de sanción y castigo que de los cauces de resarcimiento del daño, pues se trata de sanciones privadas a las que, salvando las

---

<sup>240</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en...* op. cit. p. 173.

<sup>241</sup> GARCÍA MURCIA, J., “Los incumplimientos del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo como causa de despido disciplinario”, en GÁRATE CASTRO, J. (Coord.), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago, 1997. p. 58.



distancias y con muchas matizaciones, tratan de aplicarse, en ocasiones, los principios característicos de las sanciones públicas, como son los de legalidad y tipicidad, o los de exigencia de culpabilidad en el autor y proporcionalidad en las penas<sup>242</sup>. Además, en la responsabilidad disciplinaria existe un claro elemento público, pues el Estado exige al empresario velar por la aplicación de las medidas de seguridad y salud, ya que por otra vía le sería muy difícil llegar a la vida cotidiana de la empresa. Esta obligación la impone el Estado en función del interés público en evitar siniestros ejerciendo la misión de velar por la vida de los afectados y por reducir los daños. No obstante, hay que señalar que, junto al elemento público, concurre otro privado, que es el interés del empresario y de los demás trabajadores puestos en peligro por el mal comportamiento de un compañero, en evitar los daños. Además, por parte del trabajador también opera el compromiso de trabajar y obedecer según las reglas de la buena fe y de la diligencia debida con el fin de evitar siniestros. Ahora bien, tanto en la esfera contractual como en la responsabilidad de raíz pública, este poder es consecuencia de la relación jerárquica entre empresario y empleado, en virtud de la cual, el patrono puede exigir dicha responsabilidad. Por tanto, es una manifestación específica de la concepción jurídica general de la relación de trabajo<sup>243</sup>.

Por otro lado, cabe remarcar que se trata de una materia compleja, ya que para ambas partes la seguridad es un derecho y un deber. Así, para el empresario, la seguridad es un derecho en la medida en que tiene interés en evitar accidentes, y es también un deber para con la sociedad en cuanto que los accidentes la perjudican, debido al coste de los accidentes cubierto socialmente a través de los seguros

---

<sup>242</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en...* op. cit. p. 173.

<sup>243</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad...* op. cit. p. 374.

obligatorios y en cuanto que debe velar por la seguridad de sus trabajadores como contraprestación de los servicios recibidos. Por su parte, el empleado tiene un evidente derecho a la salvaguarda de su vida e integridad física como manifestación del derecho general a la vida, aunque también tiene el correlativo deber de no poner en peligro la vida e integridad de sus compañeros y de no perjudicar la economía de la empresa. Esta dualidad tiene importantes consecuencias prácticas, ya que el trabajador, en atención a sus derechos de seguridad, puede reclamar contra el empresario y tiene derecho a ser atendido en caso de accidente, y el empresario, a su vez, goza de un derecho sancionador<sup>244</sup>.

Por todo ello, se puede concluir que la facultad sancionadora cumple varios objetivos o fines<sup>245</sup>:

a) En un primer término, el poder disciplinario tiene una finalidad básica, cual es castigar o sancionar al trabajador por las conductas o infracciones cometidas, aunque cabe señalar que no siempre se gradúan adecuadamente las calificaciones de los hechos y las sanciones impuestas. Por consiguiente, se debe intentar que el castigo aplicado sea el adecuado a la gravedad de los hechos, ya que entonces sí cumplirá su misión, es decir, que el trabajador sienta que, por su comportamiento, ha recibido un justo castigo evitando posibles errores.

b) En segundo término, el poder disciplinario también debe desempeñar una función de reeducación o reinserción del trabajador, pues con la imposición de una sanción no se pretende solamente castigar, sino también hacer ver al trabajador que su conducta no es conforme al desarrollo normal y adecuado de toda relación laboral, y

---

<sup>244</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad...* op. cit. p. 375.

<sup>245</sup> CARCELÉN GARCÍA, J., *Faltas y sanciones: el...* op. cit. p. 29.

que, con sus actos, perjudica la marcha de la empresa, pudiendo afectar al trabajo de sus compañeros.

c) En un tercer nivel, el poder disciplinario realiza una finalidad preventiva o disuasoria, ya que con el ejercicio de dicho poder, el empresario muestra su talante y disposición a consentir o sancionar determinados comportamientos que pueden afectar a la marcha de la empresa, de tal forma que los trabajadores van tomando conocimiento y conciencia de cuál es la respuesta del empresario ante las faltas que cometan. De esta forma, la sanción previene nuevas faltas y disuade de su comisión tanto respecto del trabajador sancionado como frente al resto de trabajadores.

#### **4. CONFIGURACIÓN LEGAL**

El régimen legal de la facultad disciplinaria del empresario se contiene, actualmente, en su vertiente sustantiva, en los arts. 58 y 60.2 ET, y en su vertiente procesal, en los arts. 114 y 115 LPL, además de la regulación sobre el despido disciplinario en los arts. 54 a 56 ET y arts. 103 y 113 LPL.

En concreto, el art. 29.3 LPRL es el que consagra la facultad del empresario de sancionar las faltas del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este precepto legal tiene su precedente más directo e inmediato en el art. 159 OGSHT, y un precedente algo más lejano en el Reglamento de Seguridad e Higiene de 31 de enero de 1940.

Así pues, según el antiguo art. 159 OGSHT, el “*director de la empresa*”, en el ejercicio de su potestad disciplinaria, podía sancionar a sus trabajadores en caso de infracción de los deberes establecidos en esa norma reglamentaria y en sus disposiciones complementarias, o en caso de incumplimiento de “*las instrucciones que al efecto les sean dadas por sus superiores*”. Ese mismo precepto proporcionaba una clasificación de las faltas atendiendo a su gravedad, y preveía la correspondiente tabla de sanciones. Tal regulación ha quedado sustituida en la actualidad por el art. 29.3 LPRL, en el que se dispone 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 del Estatuto de los Trabajadores o de falta, en su caso, conforme a lo establecido en la correspondiente normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos o del personal estatutario al servicio de las Administraciones Públicas. Lo dispuesto en este apartado será igualmente aplicable a los socios de las cooperativas cuya actividad consista en la prestación de su trabajo, con las precisiones que se establezcan en sus Reglamentos de Régimen Interior*”.

Del cotejo del art. 29 LPRL con su precedente (art. 159 OGSHT), se aprecian varias diferencias. De un lado, su campo de aplicación es mucho más amplio, en cuanto que comprende, no sólo a los trabajadores asalariados, sino también a todas aquellas personas que prestan servicios por cuenta ajena o en condiciones similares, como son los funcionarios públicos y el personal de régimen administrativo de las Administraciones Públicas, y los socios de cooperativas de trabajo asociado. De otro lado, su regulación es mucho menos limitada, puesto que tan sólo hace referencia a los poderes empresariales y a la

responsabilidad de los trabajadores, sin detenerse en la tipificación y clasificación de las faltas, ni en la enumeración de las sanciones, para lo cual remite a la normativa específica de las faltas y sanciones laborales que, para los trabajadores asalariados, que es lo que a estos efectos interesa, viene establecida en el art. 58 ET y en las normas sectoriales<sup>246</sup>.

Pero, hay que tener en cuenta que el art. 58.1 ET es, a su vez, una norma de remisión, pues, tras reconocer la potestad disciplinaria de la dirección de las empresas, señala que la graduación de las faltas y de las sanciones será la que se establezca en dos tipos de normas, como son las disposiciones legales y los convenios colectivos aplicables. En cuanto a las disposiciones legales, el ET no prevé las faltas y sanciones, pero sí se ocupa de consagrar un criterio ordenador de esa tipificación, cual es el de la necesaria graduación de las faltas y sanciones en leves, graves y muy graves, y más aún, la necesaria proporcionalidad entre la gravedad de las faltas y la trascendencia de las sanciones a imponer<sup>247</sup>.

Por tanto, a la normativa sectorial le corresponde la graduación de las faltas y sanciones. Siguiendo este mandato, los convenios colectivos que contienen una regulación del régimen disciplinario, suelen hacerlo destinando un capítulo al mismo, que titulan como “*Régimen de faltas y sanciones*” o, simplemente, “*Régimen disciplinario*”. Después, comienzan con una clasificación de las faltas en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia, intención y reincidencia, distinción a la que hace referencia el ET, no sólo al contemplar los plazos de prescripción, sino

---

<sup>246</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en...* op. cit. p. 170.

<sup>247</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *El poder disciplinario en la empresa*. Madrid: Civitas, 1991. p. 277.

también al imponer requisitos formales de comunicación escrita al trabajador para el supuesto de faltas graves y muy graves. A continuación, siguen con la graduación de sanciones correspondientes a los distintos niveles de gravedad de faltas establecidos, y terminan la regulación del tema con una referencia al procedimiento sancionador que se debe seguir, cancelación de efectos y prescripción de las faltas. No obstante, hay que recalcar que, en general, en este último punto, suelen transcribir lo dispuesto en el ET o se remiten a la legislación general. De cualquier modo, lo que más interesa es señalar que los convenios, más que una regulación exhaustiva de las faltas, pretenden ofrecer unos criterios que determinen la graduación de éstas, en leves, graves y muy graves<sup>248</sup>.

En cambio, respecto a las sanciones, no todos los convenios coinciden en graduar las sanciones de la misma manera. Además, en algunos supuestos se limitan a señalar un cuadro de sanciones máximas, mientras que en otros, restringiendo al límite la discrecionalidad empresarial en la elección de la sanción adecuada, numeran cada una de las sanciones dentro de cada nivel de gravedad, de modo que las sanciones se deben imponer en el orden establecido.

En conclusión, podemos sintetizar que el actual sistema legal del poder disciplinario en materia de seguridad y salud se nutre del despido por desobediencia, transgresión de la buena fe o falta de diligencia debida (art. 54.2 ET), y de las sanciones contenidas en los convenios colectivos elaborados al amparo de los arts. 82 y siguientes del ET. No es el sistema ideal y es criticable, pues sería de desear que se dictara una norma que refundiera y actualizara los capítulos de faltas y sanciones de

---

<sup>248</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *El poder disciplinario en... op. cit.* p. 73.

las antiguas Ordenanzas, sin perjuicio de que contuviera reglas especiales para determinadas profesiones<sup>249</sup>.

## 5. CONCEPTO DE FALTA LABORAL

### 5.1. Concepto y requisitos

La falta laboral puede ser definida como el incumplimiento de cualquier obligación impuesta a los trabajadores, por las normas legales o convencionales, o asumidas por éstos en el contrato individual<sup>250</sup>.

Otras definiciones de falta disciplinaria aportadas por FERNÁNDEZ LÓPEZ<sup>251</sup>, son la de que “la falta disciplinaria supone la violencia injustificada de una obligación profesional lícitamente impuesta”, o “una acción u omisión cometida conscientemente por el trabajador en violación de los deberes que le incumben en base al contrato de trabajo”, o “una falta cometida por el trabajador con ocasión de su contrato de trabajo”. Lo importante a destacar es que en todas estas definiciones existe un denominador común, que es el dato de que la infracción disciplinaria es un incumplimiento de un previo deber del trabajador.

En materia de seguridad y salud, para diferenciar cuándo una falta tendrá carácter prevencionista y no de mera falta laboral, cabe señalar que se requiere la existencia de tres elementos<sup>252</sup>:

---

<sup>249</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad...* op. cit. p. 392.

<sup>250</sup> VINUESA ALADRO, A., *Derecho del Trabajo para empresarios*. Madrid: Libros Jurídicos, 1995. p. 565.

<sup>251</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *El poder disciplinario en...* op. cit. p. 176.

<sup>252</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad...* op. cit. p. 385 y ss.

a) En primer lugar, se requiere la preexistencia de una norma de seguridad, lo cual significa que para que se esté ante una infracción en materia de prevención se requiere la infracción de una norma de tal carácter por cuanto todo el sistema punitivo se basa en el principio de previa infracción de una norma, por aplicación extensiva del art. 25 CE e, incluso, por cuanto la idea de desobediencia recogida en el art. 54 ET supone la previa fijación de norma, y por la evidencia de que la naturaleza preventiva de la norma infringida es la que da carácter prevencionista a la infracción cometida.

Por ello, cabe aclarar que el sistema de disposiciones en materia de seguridad y salud ha variado mucho en el último cuarto de siglo y actualmente está constituido por:

1º. Las disposiciones comunitarias prevencionistas: Reglamentos y Directivas.

2º. Las disposiciones nacionales estatales.

3º. Las normas establecidas en los convenios colectivos.

4º. Las órdenes del empresario y sus representantes dictadas en el ejercicio del poder de mando.

5º. Respecto a los antiguos Reglamentos de empresa, éstos han sido abolidos, si bien algunas sentencias los consideran vigentes en tanto no los sustituya una nueva norma.



Por tanto, toda infracción cometida en el ámbito específico de seguridad y salud requiere la infracción de una norma, y la norma habrá de ser objeto de publicidad, requisito que, para la jurisprudencia, tiene un amplio contenido puesto que ha admitido como causa de despido la desobediencia a una orden prevencionista promulgada verbalmente (STS 18 de mayo de 1989<sup>253</sup>) e, incluso, divulgada mediante anuncios (STS 15 de diciembre de 1960), o también el incumplimiento de lo dispuesto en una norma de naturaleza extralaboral, como lo es el Reglamento de Policía Minera (STS 3 de marzo de 1944). Asimismo, estima que las normas contenidas en los convenios colectivos también operan en materia de faltas y despidos (STS 3 de febrero de 1984<sup>254</sup>) y que las órdenes empresariales gozan de presunción de legitimidad (STS 1 de octubre de 1987<sup>255</sup>), pero para que sean válidas deben ser propias de la función directiva (STCT 13 de abril de 1983<sup>256</sup>).

b) El segundo elemento es que se debe vulnerar una norma de prevención de riesgos laborales, es decir, para que exista infracción, no basta la existencia de una norma, sino que se exige que la misma sea vulnerada, pues el art. 58.1 ET postula un “*incumplimiento*”, para lo cual han de concurrir los siguientes requisitos:

1º. En primer lugar, debe constatarse que no se ha cumplido o atendido una orden en materia de seguridad y salud.

2º. Obviamente, el comportamiento ha de ser imputable al sancionado.

---

<sup>253</sup> Ar. 8408.

<sup>254</sup> Ar. 827.

<sup>255</sup> Ar. 6796.

<sup>256</sup> Ar. 1832.

3°. Además, se requiere que el comportamiento sea voluntario, aunque dicha voluntariedad infractora se da tanto en los comportamientos dolosos y activos, como en los culposos y pasivos en los que se omite el cuidado debido en el cumplimiento de los deberes, salvo en el caso fortuito. Asimismo, la imprudencia no es eximente en esta materia, ya que no operan las razones para amparar que se dan en el área del aseguramiento de accidentes, ya que el ámbito del accidente es una esfera reparadora, mientras que el sancionador es una zona de exigencia de deberes en interés propio y ajeno.

4°. Debe recordarse que la edad no constituye circunstancia modificativa, ya que si el adolescente está capacitado para asumir obligaciones propias de su relación de trabajo, también lo está para asumir las correspondientes responsabilidades.

5°. También cabe reseñar que la obligación de cumplir los mandatos en materia de seguridad y salud alcanza a las órdenes tácitas o implícitas, a condición de que sea evidente el alcance de lo realmente ordenado. Por tanto, las órdenes tácitas tienen el mismo efecto vinculante que las expresas, siempre que sean evidentes y acreditadas.

6°. La indisciplina puede ser cometida por vía indirecta de inducción a otros trabajadores de incurrir en desobediencia, pues tal comportamiento vulnera el deber de buena fe.

7°. Por último, hay que tener en cuenta que una desobediencia en materia de prevención grave constituye una infracción directa del art. 54.2 b) ET y, por tal razón, es directamente sancionable.

c) Por último, el tercer elemento es que se circunscriba al ámbito laboral, lo cual implica que la responsabilidad en esta materia está vinculada a la relación de trabajo. De ahí que esté limitada al ámbito en que el empresario tiene autoridad. Sin embargo, dentro del mismo habrá de ser objeto de una interpretación extensiva, por lo que comprenderá no sólo los inmuebles, sino todo el ámbito laboral de prestación del servicio, como son los vehículos empresariales.

## **5.2. Diferencia entre falta laboral, penal y civil**

La delimitación conceptual de la falta laboral exhorta una diferenciación respecto de las distintas infracciones previstas y sancionadas por cada rama del Ordenamiento Jurídico.

En primer lugar, las diferencias entre la falta laboral y la penal son varias. Así, mientras la laboral supone toda acción u omisión punible que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales consignados en los convenios y en las leyes de trabajo vigentes, ya sea con intención de infringir o por mera negligencia; la penal es toda acción u omisión, dolosa o culposa, penada por la ley penal. Por tanto, difieren en la naturaleza jurídica de las normas infringidas, y, por consiguiente, en la de las correcciones correspondientes, teniendo en cuenta que esa distinta naturaleza trae su causa en el carácter público o privado de los bienes jurídicos lesionados, pues mientras la falta laboral supone un quebranto de deberes laborales, de carácter privado, tanto por su origen (el contrato de trabajo), como por su ejecución y su exigencia (el empresario); la falta penal comporta la infracción de deberes sociales, perfectamente definida por las leyes penales, de carácter público, generando la existencia de ilícitos

sancionados por el poder estatal, con base en una trascendencia para el orden público.

Además, no hay que olvidar que los fines que persiguen la corrección penal y la laboral son diferentes, y operan sobre culpas distintas, pues la facultad disciplinaria sólo puede ejercitarse y tener sentido para los hechos que tengan trascendencia dentro de la empresa, sancionando el daño o perjuicio a la confianza del empresario<sup>257</sup>.

Más problemático puede resultar la calificación como falta laboral de algunos hechos que, a su vez, constituyen ilícitos penales en materia laboral, y como tales son sancionados. En estos supuestos es necesario identificar un bien jurídico vinculado a la relación estrictamente contractual, que justifique su sancionabilidad privada por el empresario. Es decir, la coincidencia en la conducta determinante de la concurrencia de un ilícito penal y una falta laboral, no hace otra cosa que confirmar la existencia de dos bienes jurídicos distintos lesionados por una misma conducta, justificándose, de ese modo, la coexistencia de una responsabilidad penal y una laboral.

En segundo lugar, en cuanto a la relación existente entre la falta laboral y la civil, en ambos supuestos, el incumplimiento se enmarca en un contexto jurídico-obligacional con una estructura análoga en la que existen vinculaciones de débito y de crédito. Desde esta perspectiva, aunque la relación laboral presenta una estructura esencialmente obligacional y recíproca, cualquier incumplimiento que la afecte no se corrige por la vía del resarcimiento y extinción del contrato o por la exigencia de su incumplimiento<sup>258</sup>.

---

<sup>257</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 122.

<sup>258</sup> *Ibidem.* p. 128.

La razón de su distinto tratamiento reside en las propias diferencias existentes en la relación jurídico privada de naturaleza laboral, respecto de las relaciones jurídico privadas reguladas por el Derecho Común, porque sus especiales características (ejecución continuada, resistencia a su extinción y normal situación de insolvencia del trabajador) hacen que los mecanismos jurídicos generalmente arbitrados para tal incumplimiento no funcionen adecuadamente<sup>259</sup>.

Examinadas estas características o peculiaridades de la relación laboral, cabe entender por falta civil la vulneración, mediante una acción o una omisión, de deberes de carácter privado, causantes de daños a otras personas pero no penados por la ley. De este modo, habrán de excluirse los incumplimientos sancionados por la normativa laboral<sup>260</sup>. Es decir, en un principio parece que la responsabilidad contractual se genera cuando el trabajador incumple sus deberes estrechamente conectados con el contrato de trabajo, mientras que la disciplinaria cuando se violan los deberes impuestos al trabajador por las exigencias de la organización (deberes de convivencia, de disciplina y de orden)<sup>261</sup>. Esta tajante separación no se acepta siempre en sus términos más estrictos por la doctrina, dado que la realidad muestra cómo los listados de faltas integrantes del código disciplinario de la empresa recogen conductas directamente conectadas al cumplimiento de la prestación debida por el trabajador en virtud del contrato de trabajo, y porque esa misma práctica revela que es también frecuente el uso, con fines disciplinarios, de instituciones directamente vinculadas al contrato de trabajo (despido, traslado forzoso...). Es decir, a pesar de

---

<sup>259</sup> DURÁN LÓPEZ, F., "Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador", en *RPS*, núm. 123, p. 12.

<sup>260</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 129.

<sup>261</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *El poder disciplinario en... op. cit.* p. 46.

esta aparente facilidad de separación teórica, la realidad nos lleva a una confusión, al considerar que la responsabilidad disciplinaria y la contractual constituyen técnicas diversas de reacción frente a la inobservancia de los deberes laborales del trabajador y, al ser distintas, parecen responder a exigencias diferentes y, por tanto, pueden acumularse.

## **6. TIPIFICACIÓN DE LAS FALTAS**

Como ya se ha indicado, el art. 159 OGSHT (el antecedente más directo del art. 29.3 LPRL) no se limitaba a reconocer el poder disciplinario empresarial, sino que proporcionaba además unos primeros datos para su ejercicio. En concreto, ofrecía una tipificación y clasificación de las faltas de los trabajadores distinguiendo, a ese respecto, entre leves, graves y muy graves *“en atención a su importancia y trascendencia, al grado de culpabilidad y categoría profesional del infractor y a las circunstancias que, en el caso, concurran”*. A ello, añadía una tabla con tres tipos de sanciones aplicables, respectivamente, a las faltas leves, graves o muy graves.

A diferencia de estos precedentes, el art. 29.3 LPRL no se detiene en la catalogación de las infracciones ni en su clasificación conforme a criterios de gravedad, ni tampoco aporta una tabla de sanciones aplicables, sino que se limita a consagrar el poder disciplinario empresarial en esta materia, con una remisión para su acotación y ejercicio a la cláusula general del art. 58.1 ET. A estos efectos, cabe tener en cuenta que el art. 58.1 ET, como ya se ha señalado, es, a su vez, una norma de remisión, en cuanto que, aparte de ofrecer algunos criterios básicos, se limita a disponer que los

trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa “*de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable*”. En principio, pues, el art. 58.1 ET remite a los convenios colectivos, los cuales suelen incluir las faltas de los trabajadores y las sanciones. Por tanto, ante la ausencia de una regulación legal completa, la enumeración y graduación de las faltas se efectúa en los convenios colectivos, que, en el fondo, constituyen unos instrumentos especialmente aptos para esta función, ya que la graduación de las faltas se presta a una regulación diversificada sectorialmente porque un mismo incumplimiento puede presentar grados distintos de gravedad según la actividad de la empresa<sup>262</sup>. Por ello, cabe resaltar que sólo resultarán sancionables, de acuerdo con el principio de tipificación del art. 58.1 ET, los incumplimientos contractuales calificados como faltas en la ley o en el convenio colectivo.

## **6.1. De los trabajadores en general**

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, las infracciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud pueden ser agrupadas en varios apartados.

### **6.1.1. Incumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud**

La prevención de accidentes no es sólo una obligación contractual, sino que tiene un carácter público y los trabajadores deben adoptar las medidas de seguridad y salud que le impone la legislación

---

<sup>262</sup> VINUESA ALADRO, A., *Derecho del Trabajo para... op. cit.* p. 566.

laboral. Para el trabajador los aspectos de seguridad y salud no se circunscriben a la obediencia empresarial, ya que son muchas las normas que el trabajador ha de cumplir por exigencia directa de las normas públicas. En este caso, las infracciones de los trabajadores son corregidas por los empresarios<sup>263</sup>.

De todas las normas que debe cumplir el trabajador, la básica y fundamental es el art. 29 LPRL. Así lo dictamina también la doctrina judicial. Entre ella, se puede citar el Tribunal Superior de Justicia de Aragón<sup>264</sup> que declara expresamente culpable a un trabajador por haber incumplido las obligaciones que le imponía el art. 29 LPRL, librando, de este modo, al empresario de su obligación *in vigilando* sobre los trabajadores. Como se observa es una de las raras sentencias en que los tribunales atribuyen la culpabilidad al trabajador, y más aún, citando textualmente el art. 29 LPRL y exculpando de toda posible responsabilidad al empresario, incluso de la culpa *in vigilando*.

Por otro lado, son numerosos los convenios colectivos que prevén esta falta laboral, pero cada uno la tipifica de diferente forma. Uno de los que más destaca por su específica regulación es el Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos<sup>265</sup> que dedica su art. 38 a las “*infracciones en*

---

<sup>263</sup> VINUESA ALADRO, A., *Derecho del Trabajo para... op. cit.* p. 573.

<sup>264</sup> De 15 de julio de 2002, Ar. 856. Las palabras textuales del Tribunal son que: “la actuación del trabajador accidentado, que no estaba destinado al puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, supuso un quebranto por el operario de las obligaciones que en materia de prevención de riesgos laborales le impone el art. 29 de la Ley 31/95, sin que le sea exigible al empresario, dentro del deber de vigilancia insito en la obligación de garantizar la seguridad y vigilancia de los trabajadores a su servicio (art. 14.2 de la Ley 31/95), que se convierta en una sombra del trabajador, incurriendo únicamente en responsabilidad si constata un incumplimiento sistemático o frecuente de las obligaciones a cargo de los trabajadores y se muestra permisivo o pasivo”.

<sup>265</sup> Resol. de 24 septiembre de 2003, BOE 14-10-2003. Concretamente, el art. 38 establece: “*Los incumplimientos por los trabajadores de las obligaciones*



*materia de prevención de riesgos”, y gradúa las faltas según la gravedad del perjuicio causado a la empresa, sus instalaciones o a los trabajadores, en leves, graves y muy graves.*

De hecho, se puede afirmar que, en general, y al igual que éste, la mayoría de los convenios diferencian entre falta leve, grave o muy grave según las circunstancias y gravedad de la falta. Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias<sup>266</sup> clasifica en falta leve *“la inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, que no entrañen riesgos graves para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas”*, en grave *“la inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, y también para los productos alimentarios producidos”*, y en muy grave *“el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daño grave a la empresa o a sus productos”*. En términos similares se pronuncian otros convenios como el Convenio Colectivo de Perfumería y Afines<sup>267</sup>, el

---

*establecidas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, podrán ser sancionados como falta leve. Cuando del incumplimiento derivasen perjuicios graves a la empresa, averías en las instalaciones o máquinas, o pudiesen derivarse o se derivaran, accidentes de consecuencias graves para las personas, podrá ser sancionada como falta grave. Cuando entrañen riesgo de accidente de consecuencias muy graves para las personas o den lugar a él, serán sancionados como falta muy grave”.*

<sup>266</sup> Resol. de 30 de enero de 2003, BOE 18-02-2003.

<sup>267</sup> Resol. de 16 de julio de 2004, BOE 21-09-2004. Este convenio, prevé en su art. 54 como falta leve *“las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y las normas internas de la Empresa al respecto, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores”*, y en su art. 55 como falta grave *“las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales y de las normas internas de la Empresa al respecto, siempre que cree un riesgo grave*

Convenio Colectivo General de la Industria Química<sup>268</sup>, el Convenio Colectivo para las Empresas y Trabajadores de Transporte y Enfermos y Accidentados en Ambulancias<sup>269</sup>, el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción<sup>270</sup>, o el Convenio Colectivo Estatal de Entrega Domiciliaria<sup>271</sup>.

Otros<sup>272</sup>, no obstante, aún hacen referencia a los antiguos “Reglamentos de empresa”, ya que regulan como faltas graves “el

---

*para la integridad física o la salud propia o del resto de trabajadores, especialmente en materia de medidas de protección individual”.*

<sup>268</sup> Resol. de 21 de julio de 2004, BOE 06-08-2004. En su art. 59 prevé como falta leve “*el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores*”, y en su art. 60 como falta grave “*el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 del 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgo de daños graves para la Seguridad y Salud de los trabajadores*”.

<sup>269</sup> Resol. de 21 de septiembre de 2001, BOE 08-10-2001.

<sup>270</sup> Resol. de 26 de julio de 2002, BOE 10-08-2002. Este convenio prevé en su art. 103, como falta leve, “*la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas*”; en su art. 104, como falta grave, “*el incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa*”; y como muy grave “*el incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa*”.

<sup>271</sup> Resol. de 16 de febrero de 2004, BOE 12-03-2004. Este convenio prevé en su art. 37, como falta leve, “*la inobservancia, ocultación y, en general, el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, siempre que carezca de trascendencia grave para la integridad física o salud de los trabajadores*”, y como falta grave “*la inobservancia, ocultación y, en general, el grave incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando tal incumplimiento pudiera originar riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores*”.

<sup>272</sup> Convenio Colectivo de la Industria del Calzado, Resol. de 2 de agosto de 2002, BOE 29-08-2002; en el mismo sentido, el Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, Resol. de 13 de febrero de 2004, BOE 12-03-2004; Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección, Resol. de 29 de julio de 2003, BOE 14-08-2003; y

*incumplimiento de las normas generales, o del Reglamento de Empresa, en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo. Será falta muy grave cuando tenga consecuencia en las personas, máquinas, materiales, instalaciones o edificios”.*

También son numerosos los convenios, como el II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007)<sup>273</sup>, el Convenio Colectivo Estatal de Corcho<sup>274</sup>, el Convenio Colectivo Estatal de Desinfección, Desinsectación y Desratización<sup>275</sup>, el Convenio Colectivo de la Empresa Sociedad General de Autores y Editores<sup>276</sup>, o el Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica<sup>277</sup>, que ejemplifican las infracciones laborales al considerar como falta muy grave *“la reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida”.*

### **6.1.2. Comisión de acciones dolosas**

Si el trabajador cometiera acciones dolosas, como autolesionismo o destrucción deliberada de los medios de producción, se produciría una transgresión de la buena fe e incurriría en conductas delictivas. En esta área, los convenios colectivos suelen recoger infracciones específicas de los trabajadores relacionadas con la seguridad y salud<sup>278</sup>, como son, causar accidentes graves por imprudencia o negligencia, lo cual suele

---

Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2002-2006, Resol. de 26 de julio de 2002, BOE 10-08-2002.

<sup>273</sup> Resol. de 25 de septiembre de 2003, BOE 24-11-2003.

<sup>274</sup> Resol. de 19 de diciembre de 2001, BOE 16-01-2002.

<sup>275</sup> Resol. de 28 de octubre de 2003, BOE 17-11-2003.

<sup>276</sup> Resol. de 17 de mayo de 2001, BOE 08-06-2001.

<sup>277</sup> Resol. de 8 de septiembre de 2004, BOE 23-09-2004.

<sup>278</sup> VINUESA ALADRO, A., *Derecho del Trabajo para... op. cit.* p. 574.

calificarse como falta grave y, a veces, muy grave. También aluden a la imprudencia durante el trabajo, la cual es considerada falta grave en algunos convenios, incluso aunque no se produzca accidente. Así pues, el Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón<sup>279</sup> prevé, en primer lugar, como falta grave “*la imprudencia en el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para él o sus compañeros o peligro de avería muy grave para las instalaciones podrá ser considerada como falta muy grave*”. Después efectúa una relación de supuestos en los que se presume que existe imprudencia<sup>280</sup>. Del mismo modo, el Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales<sup>281</sup> la califica como falta grave o muy grave según implique o no riesgo grave para los compañeros de trabajo o bienes de equipo de la empresa. Igualmente, podemos encontrar otros, como el Convenio Colectivo de Perfumería y Afines<sup>282</sup>, el Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica<sup>283</sup>, el Convenio Colectivo Nacional para la Industria de Fabricación de Alimentos Compuestos para Animales<sup>284</sup>, o el Convenio

---

<sup>279</sup> Resol. de 25 de julio de 2001, BOE 17-08-2001.

<sup>280</sup> Estos supuestos son: “*a) Si se ponen en marcha motores o máquinas con riesgo de que se produzcan accidentes. b) Si se trabaja con ropa sin ceñir, abrochar o sujetar en los lugares próximos a máquinas o transmisiones que puedan engancharla, siendo obligación de la empresa facilitar la ropa adecuada a la función que realice. d) Efectuar trabajos en conducciones de alta tensión sin asegurarse de que las líneas estén desconectadas. d) Pasar innecesariamente por debajo de cargas en suspensión o pararse debajo de ellas. e) Modificar o retirar por iniciativa propia y sin autorización los aparatos y dispositivos de protección*”.

<sup>281</sup> Resol. de 22 de julio de 2004, BOE 11-08-2004. Así tipifica como falta grave, en su art. 92, “*la imprudencia en acto de servicio si no implicara riesgo grave de accidente o avería en las instalaciones, utillajes, maquinaria, etc., para el trabajador o para sus compañeros*”, y como muy grave, en su art. 93, “*la imprudencia en acto de servicio cuando implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para los bienes de la empresa*”.

<sup>282</sup> Resol. de 16 de julio de 2004, BOE 21-09-2004.

<sup>283</sup> Resol. de 8 de septiembre de 2004, BOE 23-09-2004.

<sup>284</sup> Resol. de 9 de julio de 2003, BOE 19-08-2003.

Colectivo para las Industrias de Elaboración del Arroz<sup>285</sup> que califican la imprudencia como falta grave o muy grave según si implica o no riesgo grave de accidente para el trabajador, para sus compañeros, o peligro de avería en las instalaciones, utillajes... .Por último, también suele aparecer como infracción, en esta materia, fumar y comer en lugares donde está prohibido.

### **6.1.3. Transgresión de la buena fe contractual**

El trabajador está obligado a realizar el trabajo convenido durante un cierto tiempo y con una cierta intensidad, pero no agota sus obligaciones con sólo trabajar, sino que, además, debe observar ciertas reglas para que la prestación sea eficaz.

La buena fe, como ha destacado el TS (SSTS 14 de enero y 21 de diciembre de 1987<sup>286</sup>), es presupuesto de la convivencia, que exista una buena relación y una armonía entre las partes del contrato y, por ello, exige de cada una de ellas un comportamiento correcto, leal y honrado. Su fin es coadyuvar al beneficio de las partes y evitar los perjuicios injustificados que pudieran devenir de su actuación. Por ello, la buena fe hace referencia, especialmente, al comportamiento de las partes que resulta necesario para dar utilidad a los compromisos alcanzados. La buena fe atiende, sobretodo, a la cobertura externa de esas prestaciones, aunque su justificación haya de encontrarse en la utilidad de dichos compromisos. Por tanto, la buena fe es origen de obligaciones adicionales o accesorias de la principal, precisamente de aquéllas cuyo

---

<sup>285</sup> Resol. de 2 de agosto de 2004, BOE 31-08-2004.

<sup>286</sup> Ar. 26 y 8991, respectivamente.

cumplimiento sea necesario para que la obligación directamente asumida alcance la utilidad esperada<sup>287</sup>.

Así pues, resulta imposible una enumeración minuciosa de todos los supuestos en los que sería exigible una determinada conducta del trabajador para con el empresario. Por ello, el sistema normativo opta por hacer una referencia genérica a lo que se denomina la buena fe. Este deber de actuar conforme a la buena fe se encuentra regulado en el CC (art. 1258), y en el ET (arts. 5 y 20.2 ET)<sup>288</sup>. De hecho, la doctrina judicial<sup>289</sup> ratifica esta idea al señalar que el art. 54.2 d) ET tipifica como incumplimiento contractual grave y culpable “*la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo*”, constituyendo antecedentes de la indicada figura disciplinaria la genérica disposición del art. 1258 CC al establecer que “*los contratos se perfeccionan por el mero consentimiento*”, y desde entonces, obligan, no sólo al cumplimiento de lo expresamente pactado, sino también a todas las consecuencias que, según su naturaleza, sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley, principio general en el ámbito del ordenamiento jurídico laboral que se traduce en el art. 5 a) y b) ET cuando entre los deberes fundamentales del trabajador incluye tanto “*cumplir con las obligaciones concretas en su puesto de trabajo de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia*”, como “*observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten*”. Conceptos que se reiteran luego, en el art. 20.2 del citado cuerpo legal, cuando se señala que “*en el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las*

---

<sup>287</sup> GARCÍA MURCIA, J., “Falta de diligencia y transgresión de la buena fe contractual”, en *AL*, núm. 25, 1990. p. 15.

<sup>288</sup> VINUESA ALADRO, A., *Derecho del Trabajo para... op. cit.* p. 575.

<sup>289</sup> STSJ Andalucía, Málaga, de 19 de diciembre de 1997, Ar. 4968.

*disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, el trabajador y el empresario se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe”.*

Las referencias del CC y del ET a la buena fe permiten considerarla como una obligación complementaria de los deberes expresamente establecidos en las normas o en las cláusulas del contrato. Sin embargo, el derecho disciplinario tipifica como transgresiones de la buena fe contractual incumplimientos a deberes formulados por escrito, por lo que las faltas pueden agruparse en tres grandes apartados. En un primer grupo, se hallarían las infracciones a normas que imponen expresamente deberes cuya razón de ser se justifica por la buena fe que debe presidir las relaciones entre empresarios y trabajadores. En un segundo bloque, estarían las infracciones a normas que establecen el contenido de las prestaciones del trabajador y que no implican un atentado a la buena fe a no ser que concurren circunstancias que supongan una conducta especialmente maliciosa. Y por último, las conductas de los trabajadores que, sin incumplir normas, suponen un atentado a la buena fe entendida como pauta de conducta no escrita<sup>290</sup>.

Esta generalidad y referencia constante a la ética y la moral en la empresa ha bañado también a la doctrina judicial<sup>291</sup>, ya que la misma no

---

<sup>290</sup> VINUESA ALADRO, A., *Derecho del Trabajo para...* op. cit. p. 575.

<sup>291</sup> STSJ Andalucía, Málaga, de 19 de diciembre de 1997, Ar. 4968. El TSJ recoge la jurisprudencia del TS y señala que “las exigencias legales de gravedad y culpabilidad en el incumplimiento del trabajador son requisitos acumulativos, así como que para la apreciación de la existencia de la culpabilidad no hace falta que sea necesariamente dolosa, de suerte que el incumplimiento grave y culpable de las obligaciones que previene el art. 54.2 d) ET puede advenir no sólo por conducta intencional o dolosa, sino también por imprudencia, negligencia o falta de diligencia en el cumplimiento de los deberes u obligaciones inherentes a la función o cargo

exige que haya un lucro personal, ni un daño, bastando un quebrantamiento de los deberes de fidelidad y lealtad.

Del mismo modo, los convenios, en general, evitan concretar los supuestos de deslealtad, fraude o abuso de confianza, ya que suelen mantener una fórmula tan amplia que permite al empresario sancionar cualquier violación de las obligaciones surgidas del contrato. Incluso, omiten cualquier exigencia expresa de que esa transgresión sea grave y culpable para merecer el calificativo de muy grave y ser susceptible de despido disciplinario. No obstante, podemos encontrar algunos convenios que han tipificado manifestaciones concretas de transgresión de la buena fe contractual muy grave, estableciendo como conducta infractora “*la introducción en el centro de trabajo de armas, drogas o materias que puedan ocasionar daños*”<sup>292</sup>. Otros, como el Convenio Colectivo Interprovincial del Comercio de Flores y Plantas<sup>293</sup> tipifica “*los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros del mismo*”, donde cabe incluir hacer desaparecer, inutilizar, o destrozar materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o mobiliarios de la entidad. En este sentido se pueden hallar varios convenios<sup>294</sup> que prevén esta falta.

---

según dicen las Sentencias del Tribunal Supremo de 19 de enero de 1987 y 8 de febrero de 1991, que la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza son faltas que se entienden cometidas aunque no se acredite la existencia de un lucro personal ni haber causado daño a la empresa, pues basta para ello el quebrantamiento de los deberes de fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral”.

<sup>292</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en...* op. cit. p. 159.

<sup>293</sup> Resol. de 26 de junio de 2003, BOE 28-07-2003.

<sup>294</sup> Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica, Resol. de 18 de diciembre de 2001, BOE 15-01-2002; Convenio Colectivo del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas, Resol. de 8 de septiembre de 2004, BOE 23-09-2004; Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, Resol. de 25 de junio de 2003, BOE 15-07-2003; Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, Resol. de 7 de mayo de 2001, BOE 26-05-2001; Convenio Colectivo



En conclusión, se puede señalar que los convenios han incluido un buen número de conductas constitutivas de transgresión de la buena fe contractual, pero pese a su exhaustividad, el mantenimiento de formulaciones amplias, les confiere más bien un valor ejemplificativo que limitativo, dejando un cierto margen de actuación a la interpretación empresarial.

#### **6.1.4. Falta de diligencia debida**

En primer lugar, a la hora de apreciar la comisión de estos incumplimientos se ha planteado la necesidad de delimitar qué se debe entender por diligencia debida, ya que no siempre es un concepto cuantificable. Esta ausencia de concreción se ha puesto de manifiesto en la definición de las faltas laborales de estas características, ya que se ha recurrido, muchas veces, al uso de conceptos jurídicos indeterminados.

La esencia de la diligencia se concreta en el cumplimiento de la obligación en los términos pactados, no exigiendo otra cosa que la realización del trabajo en los puntos acordados, o en su caso, en los aspectos marcados por las disposiciones legales, los convenios colectivos, las instrucciones del empresario, o en defecto de todo ello, los usos y costumbres. La diligencia exige el buen y correcto cumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, y ello no puede suponer otra cosa que la observancia de las reglas y obligaciones que determina la prestación de trabajo. Es decir, la diligencia supone el cumplimiento correcto y adecuado de la obligación

---

Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, Resol. de 10 de junio de 2004, BOE 25-06-2004; y Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, Resol. de 22 de julio de 2004, BOE 11-08-2004.

de trabajar asumida por el trabajador. Por ello, la diligencia no es un deber autónomo<sup>295</sup>.

Por tanto, si la diligencia se resume en el cumplimiento justo y cabal de las obligaciones, la falta de diligencia se acusará en el incumplimiento, o la falta de observancia de las obligaciones propias de la prestación de servicio, pues la diligencia se refiere al modo (correcto y adecuado) de cumplir las obligaciones propias del trabajo comprometido<sup>296</sup>.

De hecho, en la práctica cuando el convenio tipifica las particulares conductas constitutivas de una falta de diligencia debida, no siempre consigue el nivel de concreción suficiente como para determinar el alcance de esa diligencia debida. Así, son numerosos los convenios<sup>297</sup> que tipifican dicha falta como grave al establecer “*no prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la empresa o terceros*”. Otros convenios consideran como falta leve “*dejar ropa fuera de los sitios indicados para su conservación y custodia*”; y falta grave “*demostrar reiteradamente pasividad o desinterés con los alumnos en lo concerniente a la información de las materias o en la formación*”.

---

<sup>295</sup> GARCÍA MURCIA, J., “Falta de diligencia y... *op. cit.* p. 16.

<sup>296</sup> *Ibidem.* p. 18.

<sup>297</sup> Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2002-2006, Resol. de 26 de julio de 2002, BOE 10-08-2002; Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio, Resol. de 30 de junio de 2004, BOE 19-07-2004; Convenio Colectivo para Farmacia, para los años 2003 a 2006, Resol. de 16 de junio de 2004, BOE 05-07-2004; Convenio Colectivo General del Sector de Ferralla, Resol. de 12 de septiembre de 2002, BOE 30-09-2002; y Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas y otros Animales, Resol. de 6 de mayo de 2004, BOE 16-06-2004.

*educativa”, “el no poner en conocimiento de la empresa las anomalías observadas en instalaciones, maquinaria, herramientas, material...”<sup>298</sup>.*

Por último, respecto a la estrecha relación entre esta obligación y la de buena fe, cabe reseñar que, según apunta GARCÍA MURCIA<sup>299</sup>, la jurisprudencia ha establecido intensos lazos de unión entre diligencia y buena fe, e incluso, ha incluido la falta de diligencia entre los supuestos de transgresión de la buena fe. Esta operación de integración de la diligencia en el marco de la buena fe suele producirse en aquellos trabajos para cuya correcta realización se requieren especiales dosis de cuidado y atención, prestaciones de servicios en las que es exigible, en mayor grado que en otras, que los cometidos del trabajador se desarrollen de forma diligente y cuidadosa, sin perjuicio de que, como dicen los art. 5 a) y 20.2 ET, sea ésta una exigencia común a toda tarea. En síntesis, esta conexión de la falta de diligencia con la transgresión de la buena fe contractual puede detectarse, en lo que ahora interesa, en los trabajos que requieren precisión, minuciosidad o especial atención que implican el uso y manejo de vehículos, aparatos, máquinas o instrumentos de cierta sofisticación, al igual que en los trabajos que deben realizarse con sujeción estricta a instrucciones, directrices, reglamentos, provenientes del empleador o de otras fuentes reguladoras del contrato, donde la falta de diligencia, suele cifrarse en el desempeño del trabajo de forma irregular, defectuosa o al margen de las exigencias técnicas y profesionales del puesto de trabajo.

---

<sup>298</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en...* op. cit. p. 150.

<sup>299</sup> GARCÍA MURCIA, J., “Falta de diligencia y... op. cit. p. 3.

Así, podemos hallar un caso en la doctrina judicial<sup>300</sup> en el que se declaró procedente el despido por transgresión de la buena fe contractual y falta de diligencia debida, de un vigilante jurado que manipulaba imprudentemente el arma cargada, poniendo en peligro la vida de sus compañeros, ya que el tribunal entendió que “el modo de actuar del demandante, que se describe en el relato histórico de la sentencia de instancia, supone la violación trascendente de un deber de conducta del trabajador”. Así estima que “el art. 54.2 d) ET concuerda con el art. 5 d) del propio cuerpo legal, que dispone que el trabajador tiene como deber básico el cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia”.

### **6.1.5. Indisciplina o desobediencia a las órdenes del empresario**

No existe una definición legal de lo que deba entenderse por indisciplina y, por ello, es usual equipararla con la desobediencia. No obstante, de acuerdo con la tipificación de faltas efectuadas y con las interpretaciones de la jurisprudencia, en una primera aproximación, se puede entender que la desobediencia consiste en el no cumplimiento de

---

<sup>300</sup> STSJ Cataluña, de 13 de marzo de 1996, Ar. 631. En concreto, se trataba de un vigilante de seguridad que cargó su revólver, lo cerró bruscamente y empezó a manipular el tambor y el gatillo mientras, voluntariamente y a corta distancia, mantenía apuntado el cañón del arma hacia el pecho de uno de los compañeros de servicio. Por ello, el Tribunal sostiene que “es, en efecto, inadmisibles que, quien tiene por función velar por la seguridad, realice con un arma de fuego los movimientos y juegos relatados, comportándose con desprecio de la más elemental prudencia. Ello sólo bastaría para declarar procedente el despido de quien pone en peligro la vida de los compañeros, pero es que además esta conducta viene tipificada de modo explícito en el núm. 22 del art. 57 del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad como falta muy grave. La imposición de la sanción de despido está plenamente justificada y sin perjuicio de que la empleadora sea libre de aplicar la sanción por infracción que estime oportuna. Las circunstancias objetivas y subjetivas que concurren hacen que la imposición de la máxima sanción de despido sea proporcionada a la conducta desarrollada”.

las órdenes empresariales, mientras que la indisciplina es una desobediencia cualificada por su persistencia y reiteración y, sobretudo, por las repercusiones que tiene sobre el conjunto de la plantilla. Por ello, la desobediencia es más grave cuando se lleva a cabo por varios trabajadores conjuntamente, o cuando sirve para incitar a otros a incumplir sus obligaciones<sup>301</sup>.

Si se analiza con más detenimiento, según BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES<sup>302</sup>, por indisciplina, se entiende, no sólo la actitud de rebeldía abierta y enfrentada contra las órdenes recibidas del empresario, en el ejercicio regular de sus funciones directivas, sino también el acto de incumplimiento consciente y querido de las obligaciones, que el contrato de trabajo entraña para el trabajador. Por su lado, la desobediencia se describe como el incumplimiento consciente, radical e injustificado de las directrices adoptadas por el empresario, en el ejercicio de su poder organizativo, comunicadas al trabajador en términos de claridad inequívoca. En términos similares se pronuncia AGUILERA IZQUIERDO<sup>303</sup>, cuando señala que la desobediencia tiene lugar cuando el comportamiento del trabajador es contrario a las órdenes e instrucciones del empresario, mientras que la indisciplina se produce cuando el trabajador actúa de forma contraria a las reglas contenidas en una norma laboral, sin necesidad de que su acatamiento sea ordenado, concreta y expresamente, por el empresario.

En definitiva, la desobediencia consiste en el quebrantamiento del deber de obediencia y, por tanto, es preciso determinar cuándo el trabajador está obligado a obedecer al empresario. Como ya se ha

---

<sup>301</sup> VINUESA ALADRO, A., *Derecho del Trabajo para...* op. cit. p. 570.

<sup>302</sup> BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, J.I., *El despido disciplinario...* op. cit. p. 167.

<sup>303</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R., *Las causas de despido...* op. cit. p. 125.

señalado, el deber de obediencia es consecuencia de la posición de subordinación o dependencia del trabajador incardinado en el contrato de trabajo. Asimismo, es el modo de canalizar, encauzar y desarrollar la obligación contraída de trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena.

Por tanto, las conductas susceptibles de incluirse bajo esta falta son todas aquéllas que alteren o quebranten las órdenes o reglas impuestas por el empresario en el ejercicio del poder de dirección, o aquéllas que, sin proceder expresamente del empresario, garantizan la normalidad y eficacia de la actividad laboral. En concreto, algunos convenios han tipificado como falta leve “*utilizar maquinarias o herramientas para las que no estén autorizados*”, así como “*montar en vehículos de la empresa sin autorización*”, conductas en las que cabe apreciar desobediencia a órdenes tácitas del empresario. Algún convenio, también ha matizado que el incumplimiento de las órdenes empresariales se considerará como una desobediencia, salvo que la orden atente contra la dignidad del trabajador, o suponga una extralimitación empresarial, puesto que la obligación que impone el art. 5 c) ET no es una obligación absoluta, sino que la orden dada por el empresario debe serlo en el ejercicio regular de su facultad directiva, por lo que el trabajador podrá incumplirla sin incurrir en desobediencia cuando el empresario actúe con manifiesta arbitrariedad y abuso de derecho<sup>304</sup>.

Centrado el tema en materia de prevención de riesgos laborales, en un principio, el empresario tiene la obligación de formar a los trabajadores en esta área, y de organizar el trabajo de suerte que se evite la producción de accidentes, para lo que, necesariamente, ha de impartir órdenes relativas a la seguridad y salud en el trabajo. Los

---

<sup>304</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 163.

incumplimientos de los trabajadores en este ámbito han de calificarse como actos de desobediencia e indisciplina. Además, en realidad, la facultad de impartir órdenes en materia de seguridad y salud, reconocida al empresario, y el correlativo deber del trabajador de obedecer estas órdenes, es también la proyección, al campo específico de la seguridad y salud, del poder de dirección del empresario.

No obstante, la materia de prevención de riesgos plantea cuestiones especialmente delicadas en relación con la obediencia del trabajador, pues el ET hace referencia a la paralización de trabajos cuando el comité de empresa o los representantes legales de los trabajadores aprecien riesgo grave e inminente, pero sólo tiene en cuenta las decisiones colectivas y no la individual del trabajador a quien se imparte una orden. Legalmente, es correcto aplicar este procedimiento para juzgar la licitud de órdenes específicas y, en su caso, paralizar su cumplimiento, aunque no es utilizable nada más que para trabajos con riesgo inminente de accidente y cuando en la empresa existan órganos de seguridad y salud o de representación de los trabajadores. Por tanto, la desobediencia del trabajador individual que estime que el cumplimiento de una orden infringe la normativa específica de seguridad y salud o entraña un riesgo cualificado está sometida a las reglas generales sobre la obediencia, como principio general, con excepciones que han de admitirse con mayor amplitud al estar comprometida la salud, la integridad e, incluso, la vida del trabajador<sup>305</sup>.

En conclusión, las órdenes del empresario en condiciones de manifiesta peligrosidad para el trabajador devienen ilícitas, no surgiendo el deber de obediencia por el previo incumplimiento

---

<sup>305</sup> VINUESA ALADRO, A., *Derecho del Trabajo para... op. cit.* p. 574.

empresarial de sus obligaciones de prevención, evaluación, seguridad o adecuación del trabajo a las condiciones del trabajador, pues se trata también de un derecho del trabajador.

De hecho, este incumplimiento viene tipificado en el ya mencionado Acuerdo Interprofesional de Cobertura de Vacíos, que establece como falta leve *“el abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave”*; como falta grave *“la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones...”*; y como muy grave *“la reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año”*.

La mayoría de los convenios tipifican esta falta, pero la regulan de modo genérico, es decir, sin ligarla específicamente a la materia de prevención de riesgos laborales. Así recogen<sup>306</sup> como falta grave *“la*

---

<sup>306</sup> II Convenio Colectivo del Sector de Construcción, Resol. de 26 de julio de 2002, BOE 10-8-2002. En el mismo sentido, el Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio, Resol. de 30 de junio de 2004, BOE 19-07-2004; Convenio Colectivo General del Sector de Ferralla, Resol. de 12 de septiembre de 2002, BOE 30-09-2002; Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica, Resol. de 18 de diciembre de 2001, BOE 15-01-2002; Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, Resol. de 23 de julio de 2001, BOE 10-08-2001; Convenio Colectivo Estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, Resol. de 18 de julio de 2003, BOE 12-08-2003; Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y



*desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores*”, en cuyo caso se considera muy grave. Son muy pocos los que tipifican la desobediencia en materia específica de seguridad y salud. Así pues, sólo se ha hallado el Convenio Colectivo Interprovincial del Comercio de Flores y Plantas<sup>307</sup> que establece como falta grave “*la desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene*”. Por último, es de destacar la regulación más detallada pero, al mismo tiempo, confusa del Convenio Colectivo Nacional de Mataderos de Aves y Conejos<sup>308</sup>, ya que regula en la desobediencia hechos propios de otras faltas como la de diligencia debida o la comisión de acciones dolosas, ya que considera como “*indisciplina o desobediencia: a) Los descuidos de importancia en la conservación de materiales o máquinas, cuando de dicho descuido se derive peligro para los compañeros de trabajo o perjuicio para la empresa. b) Causar accidente grave por imprudencia o negligencia inexcusable. c) Fumar en los lugares en que esté prohibido por razones de seguridad e higiene. Esta prohibición deberá figurar muy claramente en los lugares de peligro por medio de carteles, banderas o cualquier otro sistema conveniente*”. Como se ha dicho, a primera vista resalta, sin necesidad de profundizar demasiado, que tanto los descuidos de material, como la imprudencia no son infracciones específicas de la

---

de Fabricación de Envases Metálicos, Resol. de 24 de septiembre de 2003, BOE 14-10-2003.

<sup>307</sup> Resol. de 26 de junio de 2003, BOE 28-07-2003. En el mismo sentido, el Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, Resol. de 25 de junio de 2003, BOE 15-07-2003; II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007), Resol. de 25 de septiembre de 2003, BOE 24-11-2003; I Convenio Colectivo Nacional de la Diaria, Resol. de 5 de septiembre de 2001, BOE 20-09-2001.

<sup>308</sup> Resol. de 12 de noviembre de 2003, BOE 02-12-2003.

indisciplina o desobediencia, sino, más bien, de la transgresión de la buena fe contractual, o la falta de diligencia debida, respectivamente.

En conclusión y como resumen, se puede afirmar que la mención más genérica y quizá más frecuente que aparece en los convenios colectivos es la que califica como falta la inobservancia de las normas de seguridad y salud en el trabajo, lo cual puede constituir falta leve, grave o muy grave, según su entidad y en función de si produce o no una situación de riesgo para el trabajador o para sus compañeros de trabajo. Otras faltas relacionadas con la materia y que aparecen con frecuencia en el catálogo de incumplimientos laborales de los convenios colectivos son la imprudencia o negligencia en el trabajo que puede generar riesgo de accidente, la no utilización de los medios o materiales de prevención suministrados por la empresa, o la desobediencia o indisciplina en materia de riesgos laborales.

Con apoyo en la formulación de un deber laboral del trabajador de observar las medidas de seguridad y salud que se adopten en su centro de trabajo, se explica que los convenios tipifiquen como falta los incumplimientos de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud e integridad física del trabajador o de otros trabajadores. Por tanto, en primer lugar, es necesario identificar las normas y medidas que el empresario debe proteger mediante la sanción. Según se desprende del ET y de los convenios, esas normas son tanto las legales como las reglamentarias, como en su caso, las adoptadas por el empresario para evitar cualquier riesgo o accidente. Cabe, además, tener en cuenta que los convenios, al tipificar las faltas en esta materia, han optado por

fórmulas genéricas, que, en algunas ocasiones, pueden introducir una cierta inseguridad jurídica para el trabajador<sup>309</sup>.

## **6.2. Faltas específicas de los representantes de los trabajadores, directivos, mandos intermedios y encargados**

### **6.2.1. Falta de diligencia debida**

Como correlativo al deber de diligencia debida que corresponde tanto a los representantes de los trabajadores, en materia de prevención, como a los encargados, directivos y mandos, el incumplimiento o cumplimiento incorrecto de sus funciones puede acarrearles una sanción disciplinaria, al igual que ocurre, como se ha analizado anteriormente, con los trabajadores en general, a lo que cabe remitirse.

Por tanto, sólo se va a centrar la atención en las singularidades que les comporta su cargo. Así, en la jurisprudencia<sup>310</sup> destaca un caso en el que un miembro del Comité de Seguridad e Higiene con la antigua categoría de Vigilante de Seguridad que se encontraba trabajando en el tejado, cayó al vacío cuando se aproximó al borde del tejado para ver al gruísta y darle unas instrucciones. Se comprobó que en el lugar donde se produjo la caída no había protección colectiva, y que el trabajador no

---

<sup>309</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 147.

<sup>310</sup> STS de 6 de mayo de 1998, Ar. 4096. En concreto, el TS declara que “la sentencia recurrida, aunque reconoce la existencia de la infracción de las medidas de seguridad, estima el recurso de la empresa, porque el trabajador era miembro del Comité de Seguridad e Higiene con categoría de vigilante y que en esta condición debió abstenerse de realizar el trabajo sin adoptar la empresa las medidas de prevención y seguridad que las propias circunstancias imponían, y exigir su rigurosa y puntual observancia para evitar, previniéndolo, accidentes laborales”, por lo que, en definitiva, concluye que “la causa del accidente fue la imprudente conducta del operario que omitió la diligencia que le era exigible” por su cargo en materia de seguridad e higiene, que le obligaba a abstenerse del trabajo e “imponer (a la empresa) el cumplimiento de las obligaciones legales, a saber, anclajes para el cinturón de seguridad y la instalación de redes”.

llevaba el volante de seguridad, ni protección individual de ningún tipo. En este caso, el TS excusó de toda responsabilidad al empresario, haciéndola recaer sobre el Vigilante de Seguridad por actuar de forma imprudente sin cumplir las normas de seguridad y, por tanto, sin la diligencia debida.

También podemos encontrar alguna referencia, aunque escasa, a la falta de diligencia debida en la regulación convencional, como lo prevé el Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica<sup>311</sup> que tipifica como falta grave, específica de los mandos y directivos en materia de seguridad y salud laboral, *“tolerar a los trabajadores subordinados que quebranten las normas de salud laboral”*.

### **6.2.2. Transgresión de la buena fe contractual**

De la misma manera que ocurre en relación con la transgresión de la buena fe contractual analizada para los trabajadores en general, el ET no contiene ninguna indicación sobre qué haya de entenderse como contenido de la buena fe, pero sí *“conecta la exigencia legal de buena fe con el cumplimiento de las obligaciones que nacen del contrato de trabajo”*<sup>312</sup>. Por ello, la buena fe sólo tiene significado en el cumplimiento de las respectivas obligaciones, lo que supone una aplicación del art. 1258 CC. No obstante, de cualquier modo, la buena fe se considera como un estándar jurídico, *“un modelo de conducta social o, si se prefiere, una conducta socialmente considerada como*

---

<sup>311</sup> Resol. de 18 de diciembre de 2001, BOE 15-01-2002.

<sup>312</sup> RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., *“La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido”*, en GÁRATE CASTRO, J. (Coord.), *Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos de Derecho del Trabajo en honor del Profesor Manuel Alonso Olea*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990. p. 526.

arquetipo, o también una conducta que la conciencia social exige conforme a un imperativo ético dado”<sup>313</sup>. Además, contribuye a completar el contenido del contrato más allá de lo que las concretas previsiones del mismo puedan disponer expresamente.

Por otra parte, se insiste también en su conexión con los deberes de fidelidad y lealtad, pues se entiende por la jurisprudencia<sup>314</sup> que basta, para que se entienda cometida la falta del art. 54.2 d) ET, que se quebranten los deberes de fidelidad y lealtad implícitos en toda prestación de servicios, que han de observarse con celo, probidad y buena fe para no defraudar los intereses de la empresa ni la confianza en el trabajador depositada. Es decir, la buena fe tipifica la falta de fidelidad del empleado para con la empresa y aparece, así, como algo esencial para el cumplimiento de la prestación debida, no como un mero deber accesorio a la obligación de trabajar<sup>315</sup>. En definitiva, se podría resumir que “es doctrina jurisprudencial reiterada respecto a la transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza en el desempeño del trabajo como causa de despido, a tenor del art. 54.2 d) del ET, que la buena fe contractual que el precepto legal tutela, es la que deriva de los deberes de conducta y de comportamiento que el art. 5 a) en relación con el art. 20.2 ET imponen al trabajador, buena fe en su sentido objetivo que constituye un modelo de tipicidad de conducta exigible o, mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento acorde a valoraciones éticas que condicionan o limitan, por ello, el ejercicio de los derechos subjetivos, con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración de conducta con el que deben cumplirse las obligaciones, entendidas en sentido clásico como “*iuris*

---

<sup>313</sup> STS de 11 de mayo de 1988, Ar. 4053.

<sup>314</sup> SSTs de 8 de julio, Ar. 3746; de 19 de septiembre, Ar. 4253; de 8 de octubre, Ar. 5079; y 18 de noviembre de 1983, Ar. 5611.

<sup>315</sup> AGUILERA IZQUIERDO, R., *Las causas de despido... op. cit.* p. 40.

*vinculum quo necessitate adstringimur solvendae rei*”, y que se traducen en algo equiparable a la lealtad, probidad y confianza y que, no cualquier transgresión de la “*bona fides*” contractual, justifica el despido, sino aquélla que, por ser grave y culpable, suponga una violación trascendental del deber de conducta del trabajador”<sup>316</sup>.

En el supuesto específico de los representantes de los trabajadores, dentro de la transgresión de la buena fe contractual, cabe incluir varios incumplimientos contractuales, como lo son el del deber de informar, el del deber de sigilo y la paralización del trabajo acordada de mala fe o con manifiesta negligencia.

En primer lugar, respecto del incumplimiento del deber de informar a los trabajadores que tienen los delegados de prevención, y los representantes en general sobre la materia de riesgos laborales, está claro que los representantes asumen un papel protagonista esencial en esta tarea, y la frustración de la legítima confianza del empresario en esa actuación del delegado, enderezada a culminar el cumplimiento de la obligación de información que tiene, constituye base suficiente para el ejercicio de acciones disciplinarias.

En segundo lugar, el incumplimiento del deber de sigilo surge cuando los representantes comunican información reservada recibida del empresario a terceros que no tienen por qué conocerla. La doctrina se cuestiona la posibilidad de sancionar esta falta, en el sentido de que los representantes tienen la garantía reconocida en el art. 68 c) ET, aplicable también a los delegados de prevención. En efecto, como se sabe, el citado precepto señala que los representantes de los trabajadores no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus

---

<sup>316</sup> STSJ Cataluña, de 30 de marzo de 2000, Ar. 1696.

funciones, en la medida en que dichos despidos o sanciones se basen en la acción de los trabajadores en el ejercicio de su representación, sin perjuicio de lo establecido en el art. 54 ET que prevé el despido disciplinario para el incumplimiento contractual.

Según una parte de la doctrina<sup>317</sup>, la violación del deber de secreto por parte de los representantes constituye claramente un supuesto de transgresión de la buena fe contractual. Por su parte, la jurisprudencia viene admitiendo como sancionables las infracciones laborales y también las acciones del representante que supongan el ejercicio anormal de sus cometidos, entendiendo que la garantía del art. 68 c) ET contiene una inmunidad relativa de las funciones representativas, quedando únicamente fuera del poder disciplinario del empresario aquellas medidas destinadas a sancionar la actuación de los trabajadores en el ejercicio de su función representativa<sup>318</sup>.

Admitido el incumplimiento del deber de sigilo como causa de despido asociado a la transgresión de la buena fe contractual, y dada su falta de tipificación expresa en el ET, será la normativa convencional la que lo tipifique y lo desarrolle. En esta línea, la fórmula normalmente utilizada por los convenios colectivos<sup>319</sup> es la de reconducirlo a la

---

<sup>317</sup> VINUESA ALADRO, A., *Derecho del Trabajo para...* op. cit. p. 577.

<sup>318</sup> BOZA PRO, G., *El deber de sigilo...* op. cit. p. 356.

<sup>319</sup> Convenio Colectivo Estatal de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, Resol. de 27 de febrero de 2003, BOE 19-03-2003; Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, Resol. de 13 de febrero de 2004, BOE 12-03-2004; Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, Resol. de 25 de junio de 2003, BOE 15-07-2003; Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados, Resol. de 20 de junio de 2001, BOE 10-07-2001; Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, Resol. de 22 de julio de 2004, BOE 11-08-2004; II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados, Resol. de 25 de septiembre de 2003, BOE 24-11-2003; Convenio Colectivo Estatal

revelación de datos de “*reserva obligada*” y no expresamente “*al incumplimiento del deber de sigilo*”, aunque, no obstante, entiendo que dicha fórmula es suficientemente amplia para comprender el supuesto del sigilo profesional. Además, dicha falta la establecen sin concretar, es decir, referida tanto a trabajadores, como representantes, mandos o técnicos, pues son muy escasos los convenios que se refieren a esta falta como específica de los representantes. Uno de ellos es el Estatal de Entrega Domiciliaria<sup>320</sup> que establece que “*la representación de los trabajadores mantendrá un especial deber de sigilo y confidencialidad, además de sobre las materias de obligado cumplimiento expresadas en los arts. 64 y 65 del Estatuto de los Trabajadores, sobre todas aquéllas respecto de las que la Empresa señale expresamente su carácter reservado, siempre que dicha calificación responda a criterios objetivos*”.

Por otro lado, la mayoría de los convenios que regulan el régimen disciplinario en la empresa consideran la revelación a terceros extraños de datos de reserva obligada, o el incumplimiento del deber de sigilo como una falta muy grave sancionable con el despido<sup>321</sup>, aunque también recogen la posibilidad de imponer sanciones menos drásticas, como la suspensión de empleo y sueldo, la inhabilitación para los ascensos o el traslado forzoso<sup>322</sup>. Otros convenios<sup>323</sup> prevén como falta

---

de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida, Resol. de 18 de julio de 2003, BOE 12-08-2003.

<sup>320</sup> Resol. de 16 de febrero de 2004, BOE 12-03-2004.

<sup>321</sup> Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio, Resol. de 30 de junio de 2004, BOE 19-07-2004; Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, Resol. de 7 de junio de 2004, BOE 24-06-2004; Convenio Colectivo para Farmacias, Resol. 16 de junio de 2004, BOE 05-07-2004; Convenio Colectivo General del Sector de Ferralla, Resol. de 12 de septiembre de 2002, BOE 30-09-2002.

<sup>322</sup> Convenio Colectivo Nacional de Mataderos de Aves y Conejos, Resol. de 12 de noviembre de 2003, BOE 02-12-2003; Convenio Colectivo de la empresa ONCE y su personal, Resol. de 17 de marzo de 2003, BOE 04-04-2003; Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad, Resol. de 4 de febrero de 2002, BOE 20-



muy grave violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, el quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva<sup>324</sup>.

Por tanto, aunque la inobservancia del deber de sigilo no se encuentra tipificada de forma expresa en el ET como una causa justa de despido, la jurisprudencia la incluye dentro de la vulneración de la buena fe contractual, y la normativa convencional suele regularla también como una falta muy grave.

No obstante, se debe reseñar que este deber de sigilo plantea, como ya se ha señalado, una difícil y constante pugna con la libertad de expresión, lo cual se infiere del caso planteado ante el TSJ de Madrid<sup>325</sup>,

---

02-2002; Convenio Colectivo Nacional Taurino, Resol. de 27 de mayo de 2003, BOE 17-07-2003; Convenio Colectivo de Ámbito Nacional para las Industrias de Turrone y Mazapanes, Resol. de 16 de septiembre de 2003, BOE 29-09-2003.

<sup>323</sup> Convenio Colectivo Estatal de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, Resol. de 27 de febrero de 2003, BOE 19-03-2003; Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, Resol. de 13 de febrero de 2004, BOE 12-03-2004; Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, Resol. de 25 de julio de 2001, BOE 17-08-2001; Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación, Resol. de 2 de marzo de 2000, BOE 22-03-2000.

<sup>324</sup> II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007), Resol. de 25 de septiembre de 2003, BOE 24-11-2003; Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica, Resol. de 18 de diciembre de 2001, BOE 15-01-2002; Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, Resol. de 23 de julio de 2001, BOE 10-08-2001; Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas y otros Animales, Resol. de 6 de mayo de 2004, BOE 16-06-2004; Convenio Colectivo del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas, Resol. de 8 de septiembre de 2004, BOE 23-09-2004.

<sup>325</sup> De 21 de enero de 1992. A juicio del Tribunal “las informaciones o denuncias formuladas por el actor... sobre un tema como es el de la seguridad en materia de legislación nuclear, que afecta directamente a todos los españoles, y no sólo a la empresa, es claro que.. debió dar lugar a los desmentidos o aclaraciones necesarias ante los medios de comunicación por parte de la empresa o de los organismos correspondientes, en un intento mutuo y coincidente de informar con la mayor transparencia a la opinión pública, muy sensibilizada sobre posibles riesgos de contaminación nuclear que, desgraciadamente, se producen sobre los hechos denunciados, por lo que, toda información sobre tales riesgos, denuncias, aclaraciones y desmentidos, en su caso, no debe ser restringida ni ocultada”.

en el que un portavoz de una sección sindical de una central nuclear denunció ante el Consejo de Seguridad Nuclear y ante los medios de comunicación la comisión de graves irregularidades en las normas de seguridad de la empresa. En dicha sentencia el Tribunal centró su decisión en dilucidar si se estaba o no ante un ejercicio legítimo del derecho a la libertad de expresión e información del art. 20.1 a) CE en conexión con las garantías reconocidas a los representantes de los trabajadores del art. 68 ET.

Por último, respecto a la paralización del trabajo, ésta supondrá responsabilidad disciplinaria, sólo cuando se lleva a cabo de mala fe o con negligencia grave. A esta potestad se refiere el art. 21.3 LPRL que establece que *“cuando en el caso a que se refiere el apartado 2 de este artículo el empresario no adopte o no permita la adopción de las medidas necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores, los representantes legales de éstos podrán acordar, por mayoría de sus miembros, la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo”*. En este sentido, los representantes de los trabajadores, sean generales o específicos en materia de prevención, pueden paralizar por sí las actividades peligrosas, siempre que el empresario no adopte las pertinentes medidas de seguridad. Posteriormente, dicho acuerdo ha de ser comunicado de inmediato al empresario y a la Administración Laboral, que anulará o confirmará dicha decisión en el plazo de veinticuatro horas<sup>326</sup>. Pero, el problema se plantea cuando dicha paralización es acordada de manera ilegal o de mala fe.

---

<sup>326</sup> MONTROYA MELGAR, A.; PIZÁ GRANADOS, J., *Curso de Seguridad y... op. cit.* p. 225.

Al respecto, la jurisprudencia ha tenido ocasión de declarar abusivo el mantenimiento de la paralización del trabajo por el comité una vez desaparecida la situación de riesgo, en concreto, en el ya citado caso Aluminio-Alúmina<sup>327</sup>, en que el comité de empresa desalojó las instalaciones alegando un peligro inminente derivado de la carga de un buque, y aún después de salir éste del puerto, mantuvo todavía el desalojo, incurriendo entonces en incumplimiento. Otro caso se produjo cuando los delegados de prevención acordaron paralizar el trabajo del puesto “Montar Arandela Muelle” por estimar que presentaba un riesgo grave e inminente (herida con infección y posible tétano). El Tribunal<sup>328</sup> estimó que la decisión “fue constitutiva de una negligencia grave incardinada en el apartado 4º del artículo 21 de la LPRL, en su relación con los artículos 86 y 88 del Convenio Colectivo, puesto que no se ha acreditado la imposibilidad de reunir al comité de empresa, ni se justifica la paralización por la existencia de un riesgo grave e inminente”.

## 7. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

En materia de prescripción de las faltas hay que remitirse a la regulación general del art. 60.2 ET que establece que *“respecto a los trabajadores, las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido”*.

---

<sup>327</sup> STS de 20 de enero de 1989, Ar. 60.

<sup>328</sup> STSJ Cantabria, de 17 de enero de 2002, Ar. 599.

Como se observa, la duración del plazo depende directamente de la gravedad de la falta cometida, en el sentido de que cuanto mayor es la gravedad de la falta, mayor será el plazo de prescripción. Por tanto, la prescripción de las faltas significa, sin más, que ha transcurrido el tiempo fijado en la ley para sancionar cada clase de falta sin que el empresario haya corregido el comportamiento infractor, por lo que éste ya no podrá ser sancionado. De este modo, se garantiza la seguridad jurídica del trabajador, que demanda no soportar indefinidamente la posibilidad de ser sancionado.

### **7.1. Plazos de prescripción**

Respecto a los plazos de prescripción, la mayoría de los convenios colectivos, o bien, señalan expresamente que la prescripción de las faltas se ajustará a lo dispuesto en el art. 60 ET<sup>329</sup>, o bien, incorporan literalmente el contenido del mismo<sup>330</sup>. Excepcionalmente, algunas normas sectoriales contemplan plazos de prescripción distintos de los del art. 60 ET, lo que plantea el problema de determinar la admisibilidad de la aplicación de dichas normas sobre el ET. Para resolver esta cuestión, ha de tenerse en cuenta que el mencionado art. 60.2 ET constituye norma de derecho necesario, por lo que, en

---

<sup>329</sup> Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, Resol. de 25 de julio de 2001, BOE 17-08-2001; Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección, Resol. de 29 de julio de 2003, BOE 14-08-2003.

<sup>330</sup> Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, Resol. de 7 de mayo de 2001, BOE 26-05-2001; Convenio Colectivo General del Sector de Ferralla, Resol. de 12 de septiembre de 2002, BOE 30-09-2002; Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, Resol. de 23 de julio de 2001, BOE 10-08-2001; Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, Resol. de 22 de julio de 2004, BOE 11-08-2004; Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, Resol. de 24 de septiembre de 2003, BOE 14-10-2003; Convenio Colectivo Nacional de las Industrias de Pastas Alimenticias, Resol. de 30 de enero de 2003, BOE 18-02-2003.

principio, parece razonable sostener que se impone de forma absoluta a la voluntad de las partes sin que éstas puedan modificarla, cualquiera que sea el medio elegido. No obstante, es necesario distinguir según que los convenios fijen plazos de prescripción mayores o menores que los previstos en el ET, pues en el segundo caso, se puede permitir su aplicación sobre el ET, en tanto ello resultaría más beneficioso para el trabajador<sup>331</sup>. Por tanto, lo correcto es sostener que el art. 60 ET es una norma de derecho necesario relativo, inderogable *in peius*, pero derogable *in melius*.

## 7.2. Cómputo del plazo

Para analizar este punto, conviene diferenciar entre plazo ordinario o plazo corto de prescripción, que comienza a partir del momento en que el empresario tiene conocimiento de la comisión de la falta, y entre plazo extraordinario o largo, cuyo cómputo se inicia a partir de la comisión efectiva de la misma. En ambos supuestos, al no haberse establecido expresamente que deban excluirse del cómputo los días inhábiles, éstos no deben descontarse por aplicación supletoria del art. 5.2 CC.

Por lo que se refiere al cómputo de los plazos ordinarios, en primer lugar, ha de matizarse cuándo se entiende que se ha producido ese conocimiento exigido en el empresario, así como, si basta un conocimiento superficial. Sobre el tema, la jurisprudencia<sup>332</sup> ha mantenido que, en la medida en que no es recomendable hacer una imputación inmediata de la falta, a raíz de un primer conocimiento

---

<sup>331</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 248.

<sup>332</sup> SSTs de 4 de enero de 1987, Ar. 69; y de 27 de marzo de 1987, Ar. 6701.

superficial, se exigirá un discernimiento exacto y global de las actividades supuestamente irregulares del trabajador, al que sólo se llega a partir de una investigación<sup>333</sup>. En vista de lo cual, es, por tanto, necesario un conocimiento indubitado, que implique ausencia de toda duda sobre las circunstancias concurrentes y, por lo tanto, sobre la determinación de la responsabilidad y la culpa. Sólo a partir de ese conocimiento el empresario sabrá a qué atenerse sobre la forma de ejercitar su facultad disciplinaria, ya que habrá alcanzado ese conocimiento racional, exacto y cabal que fija el comienzo del cómputo de los plazos ordinarios de prescripción. En cambio, no puede concluirse que se ha llegado a tal discernimiento, ni en la fecha en que se inician las investigaciones, ni cuando se advierten ciertas anomalías<sup>334</sup>. Por tanto, el inicio del cómputo de los plazos ordinarios de prescripción siempre está unido al conocimiento de la comisión de la infracción.

Una peculiaridad del inicio del cómputo se plantea con las faltas continuadas, esto es, aquéllas que se producen abarcando períodos temporales diversos, en momentos diferentes. En estos casos, la prescripción se regula por un cómputo de plazo especial en razón a que la gravedad de la falta depende de su reiteración durante un período de tiempo normalmente superior al de su prescripción. Por lo tanto, el cómputo de prescripción se inicia desde la última ocasión en que se comete la infracción<sup>335</sup>.

---

<sup>333</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *El poder disciplinario en... op. cit.* p. 283.

<sup>334</sup> STS de 27 de noviembre de 1984, Ar. 5905.

<sup>335</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 252.

Otra particularidad afecta a las faltas clandestinas, es decir, las que se cometen fraudulentamente, con ocultación o eludiendo los controles del empresario, en cuyo caso, se amplían los plazos prescriptorios, pues el cómputo de la prescripción no se inicia hasta que el empresario no tenga conocimiento de los hechos y pueda ejercitar sus facultades disciplinarias. Asimismo, dadas las dificultades que entraña la penalización de estas faltas, se viene entendiendo que el inicio de la prescripción larga o extraordinaria, lo es también a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión del hecho, como si de la prescripción corta se tratase<sup>336</sup>. Así, lo establece el TS<sup>337</sup>, al declarar que en tales casos “el *dies a quo* para el cómputo de la prescripción de seis meses comienza en la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión”.

En segundo lugar, respecto al plazo extraordinario de prescripción, es decir, el de seis meses a partir de haberse cometido la falta, se trata de un plazo general o de cierre, común para todo tipo de faltas, sin distinción alguna referida a la gravedad de las mismas, e independientemente del conocimiento de la comisión de la falta. Transcurrido este plazo, el conocimiento posterior de la falta no abre ya plazo de prescripción particular alguno, salvo que haya habido ocultación de los hechos, en cuyo caso, la jurisprudencia ha entendido que el cómputo de los seis meses se difiere al momento en que la empresa tuvo conocimiento de los sucesos<sup>338</sup>.

---

<sup>336</sup> IGNACIO ALBIOL, M., *et alri*, *Derecho del Trabajo... op. cit.* p. 507.

<sup>337</sup> STS de 2 de febrero de 1996, Ar. 970.

<sup>338</sup> STS de 26 de marzo de 1991, Ar. 1910.

### 7. 3. Interrupción de la prescripción

La interrupción de la prescripción, como ya es sabido, implica que el plazo prescriptivo comienza a correr de nuevo desde su comienzo. Los supuestos que, en este ámbito específico de prevención de riesgos laborales, dan lugar a la prescripción son diversos<sup>339</sup>.

En primer lugar, cabe señalar que la comunicación escrita de la sanción trae consigo la interrupción de la prescripción de la falta, salvo que la empresa se limite a cursar avisos o advertencias, pues con dicha conducta lo único que hace es dejar constancia de su conocimiento del incumplimiento cometido, pero no interrumpe la prescripción.

En segundo lugar, también lo interrumpe la instrucción del expediente, siempre que no supere el plazo de seis meses desde la comisión de la falta, y que esa dilación en la instrucción no sea imputable al trabajador. De hecho, la jurisprudencia<sup>340</sup> entiende que la instrucción del expediente contradictorio interrumpe el plazo “ya que de no sostenerlo así se estaría en contradicción con la naturaleza y finalidad del mismo, así como de lo dispuesto en el art. 1973 CC del que se deduce claramente el efecto interruptivo de dicho expediente”. Pero, se debe tener en cuenta que no se interrumpen dichos plazos, obviamente, cuando su instrucción no es necesaria.

Otro supuesto prescriptivo es la declaración de nulidad del despido porque, de lo contrario, el art. 55.4 ET quedaría vacío de contenido al ser más que posible que, en esos días, para subsanar la falta, ésta hubiera prescrito.

---

<sup>339</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 255.

<sup>340</sup> STS de 27 de octubre de 1985, Ar. 5909.



Por último, también la acción penal encaminada a castigar una conducta, igualmente, sancionable por la disciplina laboral interrumpe el plazo de prescripción, cuya razón última estriba en que la sentencia penal, en ocasiones, permite al empresario el descubrimiento exacto de los hechos, sus peculiaridades y la identidad del autor, necesario, todo ello, para alcanzar un determinado nivel de conocimiento de los hechos.

## 8. SANCIÓN DISCIPLINARIA

### 8.1. Concepto

En una primera aproximación, muy general, se puede definir, la sanción disciplinaria, según FERNÁNDEZ LÓPEZ<sup>341</sup>, como la consecuencia negativa prevista e impuesta por violación de un deber de abstención o de una obligación de obrar.

Pero, en realidad, a la hora de abordar el tema de las sanciones disciplinarias, la primera cuestión que llama la atención es la indefinición que existe en torno a lo que son desde el punto de vista sustantivo, es decir, a la naturaleza exacta de la medida empresarial que se adopta como reacción frente al incumplimiento contractual del trabajador. Cualquier examen de la doctrina, confirma esa impresión de que la caracterización de la sanción disciplinaria gira en torno a los elementos externos de la medida empresarial, cuales son<sup>342</sup>:

a) En primer lugar, la finalidad de la medida, es decir, la sanción es toda acción del patrono, perjudicial para el trabajador, y de alcance individual, que tiene como objetivo castigar un incumplimiento actual,

---

<sup>341</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *El poder disciplinario en... op. cit.* p. 56.

<sup>342</sup> *Ibidem.* p. 228.

y prevenir otros futuros, del trabajador afectado y del resto de la plantilla, asegurando así el buen orden de la empresa.

b) Otro dato a tener en cuenta es la referencia al hecho que la desencadena, por lo que, es sanción toda medida empresarial de reacción frente a un hecho ilícito que pueda ser calificado como infracción disciplinaria.

c) En tercer lugar, las sanciones se encuentran, normalmente, recogidas en una norma estatal o colectiva, siendo, por tanto, sanción la imposición de una carga, o una obligación, o la privación de un beneficio al trabajador, siempre que esté legalmente tipificada como tal. De la unión de este factor con los anteriores, se puede definir la sanción como aquella medida del empresario dirigida al mantenimiento del orden productivo en la empresa que, mediante previa tipificación de una norma laboral, supone una disminución punitiva de algún bien jurídico del trabajador en cuestión.

d) Por último, otro elemento es su inadecuación estructural para compensar el daño causado, pues la idea de reparación del daño está ausente porque esa reparación, si acaso, tenderá a obtenerse a través de las técnicas resarcitorias de responsabilidad civil. Por ello, es característica de la sanción su desvinculación del daño, en lo cualitativo, y en lo cuantitativo.

De todo lo anterior, se deducen dos rasgos característicos de la sanción disciplinaria: de un lado, la índole de la medida sancionadora (el ejercicio por el empleador de un poder o facultad derivado del contrato, y de alcance individual); y de otra parte, la finalidad de la medida (finalidad preventiva). Por tanto, en el plano sustantivo, la

sanción disciplinaria sería el uso de un poder contractual fuera de su contexto normal, con fines exclusivamente disciplinarios, que así, se unen a los técnicos y organizativos como justificantes del uso de aquellos poderes<sup>343</sup>.

## 8.2. Tipificación de sanciones

El sistema de sanciones ha variado sustancialmente en este último siglo. Así, en un primer momento, bajo el antiguo régimen, se introdujo un sistema de sanciones específicas, pues el Reglamento de Seguridad de 1940 establecía las penas de amonestación, multa y despido. Posteriormente, la OGSHT estableció un escalado más matizado, distinguiendo entre las sanciones para las faltas leves (amonestación verbal o escrita y multa de un día de haber), graves (amonestación pública, traslado de puesto, multa de hasta seis días de haber, suspensión de empleo y sueldo hasta diez días e inhabilitación durante un año para ascender), y muy graves (multa de hasta quince días, suspensión de hasta once días, inhabilitación de dos años para ascender y despido).

Además, el incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud por parte de los trabajadores, podría entrañar, asimismo, el levantamiento de un acta de infracción por parte de la Inspección de Trabajo y, llegado el caso, la imposición de sanciones pecuniarias, procedimiento éste que no ha tenido continuidad en el ordenamiento actual, pues el ET de 1980 prohibió definitivamente las multas. Por último, la LPRL derogó el Título III de la Ordenanza de 1971 y, por lo

---

<sup>343</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *El poder disciplinario en... op. cit.* p. 235.

tanto, el sistema sancionador, remitiéndose, de este modo, al art. 58.1 ET.

Nuestro actual ET no contiene una enumeración completa de las sanciones, pero sí relaciona algunas que expresamente admite o prohíbe. Así pues, el ET considera permisible el despido, cuando regula la extinción del contrato de trabajo por motivos disciplinarios (art. 54.1 ET), y la suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias, cuando enumera las causas de suspensión del contrato (art. 45.1 ET). En cambio, de forma expresa prohíbe la imposición de sanciones consistentes, por un lado, en la suspensión de haber, ya que ésta consiste en la prestación de trabajo sin devengar salarios, situación que supondría un enriquecimiento injusto para el empresario, y por otro lado, en la reducción de tiempos de descanso, pues la reducción de vacaciones o de cualquier otro período de descanso es una limitación congruente con la consideración de orden público que tiene esta materia y la obligatoriedad de disfrutar los descansos, regla recogida en el art. 58.3 ET.

Concretamente, en cuanto a la responsabilidad disciplinaria en materia de seguridad y salud en el trabajo, como ya se ha dicho, en la legislación actual no existe una tabla específica de sanciones para los incumplimientos en esta materia, pues ni la proporciona el art. 29 LPRL, ni tampoco suele aparecer en las normas sectoriales. Por ello, al igual que ocurre con la tipificación de las faltas, ha de acudir al cuadro general de sanciones recogido en la norma sectorial que sea de aplicación, de acuerdo con la remisión que se inicia en el art. 29 LPRL y continúa en el art. 58 ET. Por tanto, las sanciones se clasifican, normalmente, en los convenios en función de la gravedad de la falta, que en el campo específico de la seguridad y salud en el trabajo, habría

de medirse de acuerdo con la entidad del riesgo causado o de los daños producidos<sup>344</sup>.

De cualquier modo, a falta de una previsión específica en la normativa sectorial, la utilización del despido podría fundarse también en la cláusula general del art. 54 ET. Ciertamente, este precepto legal no hace mención expresa a los incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que no figuran, ni siquiera, por alusión, entre las causas específicas de despido recogidas en este precepto. No obstante, hay razones de suficiente peso como para sostener la aplicación de la sanción de despido ante incumplimientos graves de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Pues, por de pronto, la remisión del art. 29.3 LPRL al art. 58.1 ET ha de entenderse como remisión al conjunto de facultades disciplinarias con que cuentan los empresarios, entre las que se encuentra, el despido disciplinario. En segundo lugar, determinados incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo pueden encajar en algunas de las causas específicas de despido que se describen en el art. 54 ET. De hecho, el incumplimiento de los deberes de información y cooperación, puede constituir transgresión de la buena fe contractual; la utilización incorrecta de los instrumentos de trabajo o medios de protección no deja de ser una negligencia en el trabajo, que, a su vez, constituye una transgresión de la buena fe contractual; el incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empresario, es claramente, un supuesto de desobediencia o indisciplina en el trabajo; y los daños producidos por desconexión o uso negligente de los dispositivos de seguridad puede ser constitutivo de ofensas físicas a las personas afectadas. Por lo demás, cualquier incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo que tenga lugar en el contexto del contrato de trabajo, y que revista las

---

<sup>344</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en... op. cit.* p. 179.

notas de gravedad y culpabilidad que, con carácter general, exige el art. 54 ET podría conceptuarse como motivo de despido, siempre que se esté de acuerdo en que la relación de causas del despido no se agota con la lista del art. 54.2 ET<sup>345</sup>.

### **8.2.1. Despido**

De acuerdo con las previsiones del ET, que reserva el despido para aquellos incumplimientos laborales que reúnan las notas de gravedad y culpabilidad, los convenios han previsto la imposición de esta sanción a incumplimientos muy graves.

La doctrina clásica ha llegado a plantearse su verdadera naturaleza sancionadora, especialmente porque, por su efecto, el despido se acerca más a la medida civil de resolución del contrato ante un incumplimiento de una de las partes. De hecho, la LPL hace referencia a los “*despidos y las sanciones*”, como si fueran cosas distintas. En vista de todo ello, la solución a esta cuestión requiere la comparación del despido respecto de las restantes sanciones<sup>346</sup>.

En primer lugar, aunque a diferencia de las otras sanciones, el despido no permite la conservación del contrato, lo cierto es que trae su causa en el incumplimiento contractual del trabajador, grave y culpable, previamente tipificado, y comparte con las otras sanciones, la finalidad ejemplar y restauradora del orden vulnerado. Faltaría, sin embargo, el efecto correctivo sobre el propio trabajador que, al dejar de estar vinculado con el empresario, ya no tendrá ocasión de corregir su

---

<sup>345</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en...* op. cit. p. 180.

<sup>346</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en...* op. cit. p. 226.

actuación. En segundo lugar, el despido presenta importantes peculiaridades frente a la acción resolutoria, pues la resolución unilateral del contrato de trabajo, se diferencia de la acción de resolución civil, en que ésta sólo se produce cuando las partes hayan convenido que el incumplimiento tenga la virtualidad de una condición resolutoria.

El despido en el área específica de seguridad y salud también es aceptado por la doctrina judicial cuando se incumplen o se hace caso omiso de forma reiterada de las medidas de seguridad. Así lo demuestra el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga<sup>347</sup>, que declara procedente el despido de un electricista por actuar con imprudencia temeraria poniendo en peligro su vida, la de su compañero, y la de terceros al estimar que “la actuación del demandante configura una grave quiebra de los principios esenciales sobre los que se asienta la relación contractual, con incardinación en el art. 104.16 del Convenio Colectivo General, en concordancia con el art. 54.2 d) ET. Y ello con independencia de que el actor no haya querido, consciente y voluntariamente, conculcar el principio de la buena fe y los deberes de lealtad, es suficiente para la estimación de la falta muy grave, consistente en el incumplimiento grave y culpable, la concurrencia de una imprudencia temeraria o acentuada negligencia por parte del trabajador en el ejercicio de las funciones o labores de su cargo, con un riesgo eminente o peligro latente para la integridad de las personas y de las cosas”.

---

<sup>347</sup> De 19 de diciembre de 1997, Ar. 4968. En concreto, el comportamiento del trabajador consistió en que, cuando fue advertido de que en un punto quilométrico de una autovía, un vehículo había chocado contra una farola y el equipo estaba colgando, el actor, con intención de evitar la caída de dicho equipo, paró la furgoneta, situó una escalera en el techo y cortó los cables que unían al equipo para descolgarlo. Cabe señalar que el actor sabía que, para este trabajo, existía un camión especial preparado con pluma y cesta, el cual se hallaba a unos siete kilómetros de distancia.

### 8.2.2. Suspensión de empleo y sueldo

La suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias afecta también a la vigencia del contrato, en tanto se traduce en la no prestación de trabajo con pérdida de retribución y de cualquier otro beneficio complementario a la relación laboral, durante un período variable, según la gravedad de la infracción, siendo previsto, generalmente, para las faltas graves y muy graves.

Así, algunos convenios prevén para las faltas graves la suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días<sup>348</sup>, de dos a quince días<sup>349</sup>, de tres a quince días<sup>350</sup>, o de cuatro a quince días<sup>351</sup>. Para las faltas muy graves, prevén la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días<sup>352</sup>, de sesenta a ciento veinte días<sup>353</sup> o de dieciséis días a seis meses<sup>354</sup>.

---

<sup>348</sup> Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio, Resol. de 30 de junio de 2004, BOE 19-07-2004; Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, Resol. de 7 de junio de 2004, BOE 24-06-2004.

<sup>349</sup> Convenio Colectivo de la Industria del Calzado, Resol. de 2 de agosto de 2002, BOE 29-08-2002.

<sup>350</sup> Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección, Resol. de 29 de julio de 2003, BOE 14-08-2003; Convenio Colectivo Interprovincial del Comercio de Flores y Plantas, Resol. de 20 de junio de 2003, BOE 28-07-2003; Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, Resol. de 23 de julio de 2001, BOE 10-08-2001; Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas y otros Animales, Resol. de 6 de mayo de 2004, BOE 16-06-2004; Convenio Colectivo del Sector de Harinas, Panificables y Sémolas, Resol. de 8 de septiembre de 2004, BOE 23-09-2004; Convenio Colectivo Estatal para las empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, Resol. de 25 de junio de 2003, BOE 15-07-2003.

<sup>351</sup> Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, Resol. de 13 de febrero de 2004, BOE 12-03-2004.

<sup>352</sup> Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus Derivados, Resol. de 20 de junio de 2001, BOE 10-07-2001; Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación, Resol. de 2 de marzo de 2000, BOE 22-03-2000; Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, Resol. de 23 de julio de 2001, BOE 10-08-2001; Convenio Colectivo para las Granjas Avícolas y otros Animales, Resol. de 6 de mayo de 2004, BOE 16-06-2004; Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio, Resol. de 30 de junio de 2004, BOE 19-07-2004; Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, Resol. de 7 de junio de 2004, BOE 24-06-2004; Convenio



De hecho, el art. 45.1 h) ET reconoce que el contrato de trabajo podrá suspenderse por razones disciplinarias, pero a diferencia del art. 54 ET, referido al despido disciplinario, no menciona las conductas que puedan traer consigo la suspensión. Este silencio hace, por tanto, inaplicable el reconocimiento legal de esta medida cuando no exista un desarrollo sectorial que permita concretar frente a qué incumplimientos procederá una suspensión de empleo y sueldo<sup>355</sup>.

Por último, cabe aclarar que esta suspensión no sólo produce la disminución de la retribución económica, sino que también afecta a otros beneficios del trabajador, como el cómputo de la antigüedad y la repercusión en las vacaciones. Doctrinalmente, se ha mantenido que la suspensión constituye una de las sanciones que mejor responde a la tendencia protectora de la conservación del trabajo. Pero, también ha de tenerse en cuenta que la suspensión ha sido tradicionalmente admitida con un doble carácter, como sanción disciplinaria, y como medida cautelar o preventiva de la sanción definitiva<sup>356</sup>.

La doctrina judicial, en materia de seguridad y salud, también se ha hecho eco de la virtualidad de esta medida y la ha aceptado en multitud de casos. Así lo corrobora la STSJ de Cataluña<sup>357</sup> que declara procedente la suspensión de empleo y sueldo aplicada a un trabajador por no llevar puesto el cinturón de seguridad o arnés preceptivo, ya que el tribunal entiende que el incumplimiento por parte del trabajador “de

---

Colectivo de la Industria del Calzado, Resol. de 2 de agosto de 2002, BOE 29-08-2002.

<sup>353</sup> Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Agencias de Viaje, Resol. de 19 de junio de 2003, BOE 08-07-2003.

<sup>354</sup> Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, Resol. de 25 de julio de 2001, BOE 17-08-2001.

<sup>355</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 229.

<sup>356</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *El poder disciplinario en... op. cit.* p. 299.

<sup>357</sup> De 23 de diciembre de 2004, Ar. 203.

sus obligaciones en materia de prevención, tiene la consideración de incumplimiento laboral, que puede, sin duda, ser sancionado por la empresa, aún cuando el trabajador no sea el responsable de la seguridad, cuando, como en el presente caso, el incumplimiento es consciente, suficiente y voluntario”.

### **8.2.3. Movilidad geográfica forzosa**

Los convenios colectivos suelen incluir como medida sancionadora tanto el simple traslado de puesto dentro de la misma empresa, que suele tipificarse para las faltas graves, como el supuesto de movilidad geográfica forzosa del trabajador, más habitual para las faltas muy graves.

Respecto del simple traslado de puesto que, en realidad, es una movilidad funcional, no existe obstáculo para su aceptación como medida correctiva, pues, este supuesto de movilidad, con carácter general, no necesita estar justificado en causas específicas, pero, eso sí, deben respetarse las *“exigencias de las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y la pertenencia al grupo profesional”* (art. 39 ET). Sin embargo, la posible legalidad del traslado forzoso en sentido estricto, es decir, el que supone cambio de residencia, como medida sancionadora plantea más problemas, porque el ET no contempla expresamente la movilidad geográfica como medida disciplinaria, a diferencia de lo que ocurre con la suspensión de empleo y sueldo. Además, el traslado previsto en el art. 40.1 ET, sólo está permitido por razones técnicas u organizativas y con permiso de la autoridad laboral<sup>358</sup>.

---

<sup>358</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *El poder disciplinario en... op. cit.* p. 253.

De todas formas, y en definitiva, aunque no existe una referencia legal a esta medida sancionadora, tampoco aparece incluida entre las sanciones prohibidas por el ET en el art. 58.3, por lo que la ausencia de tal prohibición permite aceptar su aplicación, con apoyo en la fuerza normativa de los convenios que la contemplan como medida sancionadora, durante el tiempo, y en las condiciones previstas en los mismos. No obstante, antes de decantarse por una solución, es conveniente analizar las condiciones con que aparece regulada en los convenios. En primer lugar, los convenios regulan el traslado con un carácter causal, aunque la causa sea distinta a la del art. 40 ET. En segundo lugar, definen<sup>359</sup> la medida sancionadora sin derecho a indemnización, lo que confirma la inaplicabilidad del art. 40 ET, aunque guardan<sup>360</sup> silencio sobre si deben ser abonados o no los gastos que al trabajador acarree el desplazamiento, que, en condiciones normales, corren a cargo de la empresa, lo que tampoco es significativo para la inaplicabilidad del régimen general del traslado. En tercer lugar, no suelen acompañar a la previsión normativa una referencia a su duración, pues sólo algunos<sup>361</sup> establecen la duración máxima de un año, por lo que queda a la libre decisión del empresario la duración de cada traslado, en tanto, es a éste quien corresponderá graduar la sanción en función de la gravedad de la falta.

---

<sup>359</sup> Convenio Colectivo Nacional de Mataderos de Aves y Conejos, Resol. de 12 de noviembre de 2003, BOE 02-12-2000; Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Mensajería, Resol. de 20 de julio de 2004, BOE 04-08-2004; Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, Resol. de 7 de mayo de 2001, BOE 26-05-2001.

<sup>360</sup> Convenio Colectivo Estatal de Estaciones de Servicio, Resol. de 30 de junio de 2004, BOE 19-07-2004; Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad, Resol. de 4 de febrero de 2002, BOE 20-02-2002; II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica, Resol. de 8 de septiembre de 2004, BOE 23-09-2004.

<sup>361</sup> II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007), Resol. de 25 de septiembre de 2003, BOE 24-11-2003; Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, Resol. de 25 de junio de 2003, BOE 15-07-2003; Convenio Colectivo Interprovincial del Comercio de Flores y Plantas, Resol. de 20 de junio de 2003, BOE 28-07-2003.

En conclusión, si se tiene en cuenta que el traslado es una sanción prevista para faltas muy graves, negarle un valor sancionador, o condicionar su ejecutividad a la previa confirmación judicial, requisito que, ni siquiera, se exige para el despido, puede acarrear que el empresario decida sancionar, en todo caso, el incumplimiento grave y culpable con el despido, lo que evidentemente perjudica más al trabajador<sup>362</sup>. Por todo ello, cabe concluir que el traslado sí debe ser considerado como una medida sancionadora.

#### **8.2.4. Limitaciones o prohibiciones de ascenso**

Bajo este epígrafe se incluyen un grupo de sanciones que aparecen previstas en los convenios, y que tienen en común el limitar el derecho al ascenso de los trabajadores, las cuales se manifiestan de diversa forma<sup>363</sup>.

En primer lugar, se pueden materializar en la suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas por un período variable según los supuestos, que oscila entre el año y los dos años. Esta medida, generalmente, se prevé para sancionar conductas graves.

También se traducen en la inhabilitación para el ascenso, ya sea definitivamente o por tiempo variable. No obstante, la doctrina se ha mostrado contraria a la aceptación de una inhabilitación definitiva, porque vulneraría los derechos profesionales del trabajador. A diferencia de la anterior, esta sanción se prevé siempre para sancionar infracciones muy graves. Algunos convenios suelen establecer la

---

<sup>362</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 236.

<sup>363</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *El poder disciplinario en... op. cit.* p. 262.

inhabilitación para el ascenso para las faltas graves durante un período de un año<sup>364</sup>, tres años<sup>365</sup> o, incluso, cuatro<sup>366</sup>. Para las faltas muy graves suelen fijar una duración de cinco<sup>367</sup> o seis años<sup>368</sup>, aunque algunos, por contradictorio que parezca, establecen un período de dos años<sup>369</sup>.

En tercer lugar, se pueden manifestar en la pérdida temporal o definitiva de antigüedad a efectos de ascenso. En este sentido, el art. 24 ET establece que los ascensos se producirán teniendo en cuenta, entre otras circunstancias, la antigüedad del trabajador, por lo que esta sanción se traduce en negar la antigüedad del trabajador de forma que no pueda influir para el ascenso. Al igual que la primera medida, sólo impide al trabajador el derecho al ascenso por uno de los sistemas previstos, no para un concurso u oposición. También, hay algún

---

<sup>364</sup> Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección, Resol. de 29 de julio de 2003, BOE 14-08-2003; Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, Resol. de 31 de julio de 2003, BOE 22-08-2003; XIV Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, Resol. de 10 de junio de 2004, BOE 25-06-2004; II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007), Resol. de 25 de septiembre de 2003, BOE 24-11-2003; Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad, Resol. de 4 de febrero de 2002, BOE 20-02-2002; Convenio Colectivo Nacional Taurino, Resol. de 27 de mayo de 2003, BOE 17-07-2003.

<sup>365</sup> Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, Resol. de 25 de julio de 2001, BOE 17-08-2001.

<sup>366</sup> Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación, Resol. de 2 de marzo de 2000, BOE 22-03-2000; Acuerdo Marco Estatal de pastelería, confitería, bollería, heladería, repostería y platos cocinados, Resol. de 13 de febrero de 1996, BOE 11-03-1996.

<sup>367</sup> Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección, Resol. de 29 de julio de 2003, BOE 14-08-2003.

<sup>368</sup> II Convenio Colectivo Sectorial de Empresas Concesionarias de Cable de Fibra Óptica, Resol. de 8 de septiembre de 2004, BOE 23-09-2004; Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, Resol. de 25 de julio de 2001, BOE 17-08-2001.

<sup>369</sup> Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Agencias de Viaje, Resol. de 19 de junio de 2003, BOE 08-07-2003; Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, Resol. de 31 de julio de 2003, BOE 22-08-2003; XIV Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, Resol. de 10 de junio de 2004, BOE 25-06-2004; Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad, Resol. de 4 de febrero de 2002, BOE 20-02-2002.

convenio<sup>370</sup> que prevé la pérdida temporal o definitiva de la categoría o nivel profesional.

Por último, por lo que a la viabilidad de estas medidas se refiere, puede decirse que, a pesar de no haber sido previstas legalmente, al igual que se apuntaba respecto del traslado forzoso, el hecho de que no aparezcan expresamente prohibidas en el ET sirve de apoyo a su legalidad. Además, aunque el derecho al ascenso ha sido encuadrado dentro del derecho constitucional de promoción en el trabajo (art. 35 CE), tal reconocimiento constitucional no puede servir de argumento para rechazar su privación, en determinados supuestos, por razones disciplinarias, pues también se ha consagrado el derecho al trabajo, y sin embargo, nadie duda de la constitucionalidad del despido<sup>371</sup>.

### **8.2.5. Amonestación verbal o por escrito**

La amonestación se aplica, en la mayoría de los casos, a las faltas leves y suele aparecer, como regla general, en todos los convenios colectivos<sup>372</sup>.

---

<sup>370</sup> Convenio Colectivo Nacional para las Empresas de Publicidad, Resol. de 4 de febrero de 2002, BOE 20-02-2002; II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007), Resol. de 25 de septiembre de 2003, BOE 24-11-2003; Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, Resol. de 10 de junio de 2004, BOE 25-06-2004; Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación, Resol. de 2 de marzo de 2000, BOE 22-03-2000; Colectivo Nacional de Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, Resol. de 31 de julio de 2003, BOE 22-08-2003; Convenio Colectivo Nacional Taurino, Resol. de 27 de mayo de 2003, BOE 17-07-2003.

<sup>371</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 242.

<sup>372</sup> Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, Resol. de 23 de julio de 2001, BOE 10-08-2001; Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica, Resol. de 18 de diciembre de 2001, BOE 15-01-2002; Convenio Colectivo General del Sector de Ferralla, Resol. de 12 de septiembre de 2002, BOE 30-09-2002; Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, Resol. de 7 de junio de 2004, BOE 24-06-2004; Convenio Colectivo General de la Industria Textil y de la Confección, Resol.

No obstante, también se impone para las faltas graves, aunque eso sí, en este caso, siempre es una amonestación por escrito<sup>373</sup>.

### 8.2.6. Anotación de faltas y sanciones en el expediente personal del trabajador

Esta sanción es de carácter accesorio, y sus efectos son, por una parte, el desdoro que puede suponer para el trabajador ante los mandos jerárquicos que han de tomar decisiones que le afectan y, por otra, la repercusión que tiene en la apreciación de la reincidencia<sup>374</sup>.

Son pocos los convenios colectivos<sup>375</sup> que la incluyen. Pero, los que sí la prevén, establecen que *“las anotaciones desfavorables que, como consecuencia de las sanciones impuestas, pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al*

---

de 29 de julio de 2003, BOE 14-08-2003; Convenio Colectivo de la Industria del Calzado, Resol. de 2 de agosto de 2002, BOE 29-08-2002; Convenio Colectivo Estatal de Pastas, Papel y Cartón, Resol. de 25 de julio de 2001, BOE 17-08-2001; Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Agencias de Viaje, Resol. de 19 de junio de 2003, BOE 08-07-2003; Convenio Colectivo Estatal de Jardinería, Resol. de 7 de mayo de 2001, BOE 26-05-2001.

<sup>373</sup> Convenio Colectivo para Farmacia, para los años 2003 a 2006, Resol. de 16 de junio de 2004, BOE 05-07-2004; Convenio Colectivo Interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, Resol. de 24 de septiembre de 2003, BOE 14-10-2003; IV Convenio Colectivo Nacional de Universidades Privadas, Centros Universitarios Privados y Centros de Formación de Postgraduados, Resol. de 20 de julio de 2004, BOE 04-08-2004; Convenio Colectivo Marco Estatal para Empresas Organizadoras del Juego del Bingo, Resol. de 21 de noviembre de 2003, BOE 11-12-2003; Convenio Colectivo de la Asociación Aldeas Infantiles SOS de España, Resol. de 15 de septiembre de 2003, BOE 30-09-2003; Convenio Colectivo para las Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia, Resol. de 21 de septiembre de 2001, BOE 08-10-2001.

<sup>374</sup> VINUESA ALADRO, A., *Derecho del Trabajo para... op. cit.* p. 584.

<sup>375</sup> Convenio Colectivo de la Industria del Calzado, Resol. de 2 de agosto de 2002, BOE 29-08-2002; II Convenio Colectivo del Sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas, Cales y sus Prefabricados (2003-2007), Resol. de 25 de septiembre de 2003, BOE 24-11-2003; Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Gestión y Mediación Inmobiliaria, Resol. de 25 de junio de 2003, BOE 15-07-2003; Convenio Colectivo Interprovincial del Comercio de Flores y Plantas, Resol. de 20 de junio de 2003, BOE 28-07-2003.

*cumplirse los plazos de dos, cuatros, u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave, sin que ello impida la aplicación de los criterios de reincidencia establecidos”.*

## **9. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

### **9.1. Tipos de procedimientos**

La imposición de sanciones por incumplimientos laborales en materia de seguridad y salud en el trabajo sigue los requisitos de forma y procedimiento establecidos en la ley o en los convenios colectivos con carácter general. Por ello, solamente se analizarán, brevemente, dichos procedimientos, ya que se aplican las reglas generales.

Así pues, el ET permite distinguir entre un procedimiento para imponer sanciones por faltas graves y muy graves, un procedimiento para la imposición de sanciones por faltas leves, y un procedimiento especial a seguir cuando el sancionado es un representante de los trabajadores. Al mismo tiempo, el art. 10 LOLS establece un requisito adicional y previo para la imposición de sanciones a los trabajadores afiliados a un sindicato.

#### **9.1.1. Procedimiento para la imposición de sanciones por faltas leves**

Ante todo, es de destacar que el art. 58.2 ET exige la comunicación escrita al trabajador para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves, pero nada exige, por el contrario, para la imposición de sanciones por faltas leves.



De ello no cabe deducir, sin embargo, que el empresario no deba notificar al trabajador la imposición de la correspondiente sanción por falta leve, pues el art. 114 LPL se refiere a la posibilidad de impugnación judicial de las sanciones impuestas al trabajador, sin distinguir entre las motivadas por faltas leves o de otra índole. De ahí que, a efectos de que el trabajador pueda accionar en tiempo, debe ser notificado también de la imposición de la sanción leve, de la fecha de su efectividad y de los hechos que la motivaren<sup>376</sup>.

No obstante, los convenios colectivos<sup>377</sup>, salvo algún supuesto<sup>378</sup>, más bien aislado, que extiende este requisito a todo tipo de sanciones, siguen al pie de la letra lo establecido en el art. 58.2 ET, ya que no hacen otra cosa que reiterar la exigencia de comunicación escrita al trabajador, de las sanciones por faltas graves y muy graves. En cualquier caso, podemos apreciar algunos que especifican los detalles respecto de la recepción de la misma por el trabajador. También establecen que la comunicación deberá ser motivada, con especificación de los hechos cometidos, la falta, la calificación de la falta, la sanción a imponer, la fecha en que tenga efectos y la duración de la misma. Todo ello, tiene como finalidad, evidentemente, que el trabajador pueda preparar los medios de defensa<sup>379</sup>.

---

<sup>376</sup> IGNACIO ALBIOL, M., *et altri*, *Derecho del Trabajo... op. cit.* p. 500.

<sup>377</sup> Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, Resol. de 20 de mayo de 2004, BOE 09-06-2004, XVIII Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias, Resol. de 18 de noviembre de 2002, BOE 03-12-2002, Convenio Colectivo de Ámbito Estatal de Centros de Asistencia y Educación Infantil, Resol. de 31 de julio de 2003, BOE 22-08-2003.

<sup>378</sup> Convenio Colectivo Estatal de las Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, Resol. de 27 de febrero de 2003, BOE 19-03-2003; Acuerdo Marco de las Agencias Distribuidoras Oficiales de Butano, Resol. de 13 de marzo de 1996, BOE 10-04-1996; Convenio Colectivo de la Asociación Aldeas Infantiles SOS de España, Resol. de 15 de septiembre de 2003, BOE 30-09-2003; Convenio Colectivo para las Industrias de Elaboración del Arroz, Resol. de 2 de agosto de 2004, BOE 31-08-2004.

<sup>379</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 290.

### 9.1.2. Procedimiento para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves

Como se ha indicado antes, para estas faltas, el art. 58.2 ET exige una comunicación escrita al trabajador, donde conste la fecha y los hechos que la motivan.

Estas exigencias formales del ET, pueden verse ampliadas por la negociación colectiva, de modo que el incumplimiento de esos requisitos superiores acarreará los mismos efectos que el incumplimiento de los estrictos legales, pues los requisitos formales son de carácter esencial. A este respecto, cabe señalar que esencial no es sólo la comunicación escrita, sino también la fehaciencia de la fecha y de las causas, puesto que su fin es evitar la indefensión del trabajador.

Además, el art. 64.1.7 ET atribuye al comité de empresa o a los delegados de personal el derecho a “*ser informado de las sanciones impuestas por faltas muy graves*”, precepto que viene siendo interpretado jurisprudencialmente en los términos siguientes<sup>380</sup>:

1º. Basta con una simple información, sin que sea precisa una notificación de la sanción impuesta<sup>381</sup>.

2º. La información sobre la imposición de la sanción puede hacerse *a posteriori*<sup>382</sup>.

---

<sup>380</sup> IGNACIO ALBIOL, M., *et altri*, *Derecho del Trabajo... op. cit.* p. 497.

<sup>381</sup> STS de 20 de febrero de 1990, Ar. 1121.

<sup>382</sup> STS de 12 de julio de 1988, Ar. 5804.

3º. La falta de información no acarrea por sí misma la nulidad de la sanción impuesta<sup>383</sup>.

4º. Si en la empresa no existen órganos de representación de los trabajadores, no cabe exigir al empresario el cumplimiento de este requisito<sup>384</sup>.

Del mismo modo que la jurisprudencia ha matizado esta posición, los convenios colectivos también han completado los requisitos de información a los representantes de los trabajadores, al establecer que será preceptiva la información a los mismos del inicio y de la resolución final de todo procedimiento sancionador, y al extender la obligación de información respecto de la imposición de sanciones por faltas graves e, incluso, por faltas leves<sup>385</sup>.

### **9.1.3. Procedimiento para la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves a los representantes de los trabajadores**

Cuando las sanciones por faltas graves y muy graves se refieren a los miembros de la representación unitaria de los trabajadores, el art. 68 a) ET exige la instrucción del expediente contradictorio *“en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal”*, calificándose como nulas las sanciones impuestas *“sin la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera”* (art. 115.2 LPL).

---

<sup>383</sup> STS de 5 de abril de 1990, Ar. 3109.

<sup>384</sup> STS de 3 de abril de 1990, Ar. 3098.

<sup>385</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 295.

Siguiendo a LÓPEZ ÁLVAREZ<sup>386</sup>, se puede definir el expediente contradictorio como un “conjunto ordenado de actuaciones y diligencias que, permitiendo la intervención del trabajador afectado, tratan de fundamentar y racionalizar una ulterior decisión disciplinaria del empleador”. En definitiva, se trata de un procedimiento de investigación, pretendidamente imparcial, sin un objetivo sancionador, que se abre para esclarecer unos hechos, para obtener información sobre lo ocurrido y adoptar una decisión al efecto.

Este procedimiento especial se aplica, además de a los representantes unitarios de los trabajadores (delegados de personal y comité de empresa), a los delegados sindicales por la remisión que del régimen de garantías de los representantes unitarios hace el art. 10.3 LOLS, y también, que es lo que a nosotros nos interesa, a los delegados de prevención, ya que el art. 37.1 LPRL remite directamente al art. 68 ET. En realidad, dicha remisión tiene un alcance limitado, puesto que los delegados de prevención son elegidos entre los miembros del comité de empresa o delegados de personal, que ya gozan de dicha protección. Por tanto, la virtualidad práctica del art. 37 LPRL se limita a aquellas empresas en las que no existan previamente representantes unitarios entre los que designar al delegado de prevención, o bien en los casos en los que el convenio colectivo determine otros sistemas de designación de delegados<sup>387</sup>. Además, cabe tener en cuenta que sus funciones superan el desarrollo de una evidente labor de representación y defensa de los intereses de los trabajadores en materia de seguridad y salud, lo que, por sí sólo, es ya suficiente para justificar la necesidad de someter el despido a las instrucciones del expediente. De igual forma, cabe

---

<sup>386</sup> LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., *El Expediente Disciplinario Laboral... op. cit.* p. 39.

<sup>387</sup> GONZÁLEZ ORTEGA, S.; APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Trotta, 1996. p 239.

extender esta garantía a los trabajadores designados por el empresario para realizar las actividades de prevención, según lo que establece el art. 30.4 LPRL.

Por lo que se refiere a su naturaleza jurídica, la jurisprudencia<sup>388</sup> ha señalado repetidamente que el expediente no equivale a un antejuicio o trámite procesal previo en el que deban ser aplicables las normas reguladoras de las actuaciones judiciales. Ello supone excluir la preceptividad en la instrucción del expediente de ciertos principios y elementos básicos en el ámbito procesal, al tiempo que se introduce un cierto margen de flexibilidad en lo que respecta a la tramitación de las diferentes diligencias. Es más, “el expediente disciplinario para sanciones laborales no constituye un procedimiento administrativo sancionador en sentido propio, siendo distinto su origen normativo, significado y alcance, no ejecutándose en el poder sancionador público, por lo que, en su relación con un proceso penal por los mismos hechos no son de aplicación las cautelas y límites que el principio *non bis in idem* supone, recordando la STS de 2 de noviembre de 2000, que la finalidad y objeto de este proceso laboral por despido es si existe o no causa de despido disciplinario, mientras que en el penal se examina la existencia de hechos delictivos y la culpabilidad penal del sujeto, con otro alcance y efectos”<sup>389</sup>.

La regulación del expediente disciplinario, como se observa, se encuentra, en relación con los delegados de prevención, en el art. 37.1 LPRL que remite directamente al art. 68 ET, junto con el art. 55.1 ET que prevé la instrucción del expediente en el supuesto particular del despido. Además, cabe añadir que estos preceptos permiten que la

---

<sup>388</sup> STS de 16 de octubre de 1989, Ar. 7273.

<sup>389</sup> STSJ Andalucía, Sevilla, de 19 de julio de 2001, Ar. 3298.

regulación del expediente sea ampliada y mejorada por el convenio colectivo, respetando siempre, los elementos recogidos legalmente como mínimos de derecho necesario. De esta forma, varias son las posibilidades de regulación que el convenio colectivo puede contener con respecto al expediente.

Así pues, en primer lugar, podemos observar que existen convenios<sup>390</sup> que omiten por completo cualquier referencia al expediente, tanto al regular el régimen disciplinario, en cuanto posible instrumento modalizador del poder sancionador, como en las garantías de los representantes.

Otro grupo de convenios<sup>391</sup>, en cambio, se limita a remitir a la legislación vigente en la materia, lo que supone acudir al art. 68 ET. Esta opción pone de manifiesto el desinterés de los convenios en la materia.

No obstante, también podemos encontrar algunos convenios que mejoran, amplían o complementan los aspectos de la regulación legal, como el Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para el Sector de Viajes<sup>392</sup> que prevé que *“siempre que se trate de faltas muy graves la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el*

---

<sup>390</sup> Convenio Colectivo Estatal de Industrias de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Depuración y Distribución de Agua, Resol. de 27 de febrero de 2003, BOE 19-03-2003; Convenio Colectivo Estatal de Elaboradores de Productos Cocinados para su Venta a Domicilio, Resol. de 13 de febrero de 2004, BOE 12-03-2004.

<sup>391</sup> Convenio Colectivo Estatal para el Sector de Agencias de Viaje, Resol. de 19 de junio de 2003, BOE 08-07-2003; Convenio Colectivo Estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas, Resol. de 30 de mayo de 2001, BOE 19-06-2001; y Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción 2002-2006, Resol. de 26 de julio de 2002, BOE 10-08-2002.

<sup>392</sup> Resol. de 19 de junio de 2003, BOE 08-07-2003.

*esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse”.*

En cuanto al contenido y a la tramitación del expediente, el art. 68 a) ET sólo hace referencia a la audiencia al interesado y al resto de los representantes de los trabajadores, aunque de ello no cabe inferir que el expediente haya de consistir exclusivamente en dichas dos actuaciones, sino que, algunos convenios colectivos y la doctrina<sup>393</sup>, en general, estiman que en la tramitación del expediente cabe diferenciar tres fases:

a) Una fase inicial o de apertura, en la que el empresario decide la incoación del expediente y lo comunica al trabajador afectado.

b) Una segunda etapa intermedia o de instrucción, donde se desarrollan todas las actuaciones del mismo: nombramiento de instructor y secretario, imputación de cargos, alegaciones del interesado, período probatorio...

c) Una fase final o de resolución, en la que se da por concluso el expediente y el empresario toma una decisión al respecto.

Por lo demás, las etapas a seguir durante el expediente disciplinario cuando se trata de sancionar por faltas en materia de seguridad y salud laboral, siguen las reglas generales, por lo cual no se va a estudiar su tramitación ya que el objeto de este estudio es la materia específica de prevención de riesgos laborales.

---

<sup>393</sup> LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., *El Expediente Disciplinario Laboral... op. cit.* p. 134; CARCELÉN GARCÍA, J., *Faltas y sanciones: el... op. cit.* p. 178; MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización del despido disciplinario. Un estudio sobre los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.* Granada: Comares, 1999. p. 318.

#### 9.1.4. Audiencia a los delegados sindicales

Cabe hacer también referencia a otro requisito formal, pues de la dicción del art. 10.3.3 LOLS se desprende que los delegados sindicales tendrán derecho a *“ser oídos por la empresa antes de adoptar medidas que afecten al personal, especialmente en los despidos y sanciones”*.

La omisión de este requisito determinará, en los términos del art. 108.2 c) LPL, la nulidad del despido, así como de las sanciones graves y muy graves impuestas sin observar este requisito por aplicación del art. 115.2 LPL, ya que este trámite tiene una finalidad primordial en todo el procedimiento pues “del tenor literal de los arts. 10.3.3 LOLS y 55.4 ET se desprende con claridad que la función institucional del trámite preceptivo de audiencia a los delegados sindicales del despido o sanción de un trabajador sindicado no es la notificación de un acuerdo empresarial meramente pendiente de ejecución, sino la comunicación de un proyecto de sanción o despido en cuya decisión en firme puede influir la información proporcionada por el delegado sindical al empresario sobre determinados aspectos o particularidades de la conducta y de la situación del trabajador afectado, siendo la razón de ser de este trámite de audiencia previa la conveniencia apreciada por el legislador de que los trabajadores sindicados tengan una protección reforzada frente al poder disciplinario del empresario, a cuyo riesgo de abuso pueden ser más vulnerables”<sup>394</sup>.

---

<sup>394</sup> STSJ Cataluña, de 11 de diciembre de 2003, Ar. 331, que remite a la doctrina de la STS de 16 de octubre de 2001, Ar. 3073.



### 9.1.5. Advertencia previa al trabajador

Por último, cabe referirse a este último aspecto que, aunque el ET no exige como requisito previo a la imposición de una sanción, la mediación de advertencia previa, la jurisprudencia ha venido manteniendo que la facultad disciplinaria no puede ejercitarse sorprendiendo al trabajador. Concretamente, en los supuestos en los que se haya producido una sucesión de faltas, parece necesario dejar claro al trabajador que la conducta, inicialmente ocasionante de una simple advertencia, puede dar lugar al despido si la actitud persiste. La jurisprudencia también menciona como necesaria la previa advertencia, en aquellos supuestos en los que la empresa creó una conciencia de aceptación de determinadas prácticas, en principio susceptibles de sanción, pero que al ser permitidas, y no habiéndose advertido al personal sobre las posibles consecuencias sancionadoras que podrían acarrear en el caso de repetirse, ello impide su posterior utilización para provocar una sanción más grave. De lo contrario, se atentaría contra la buena fe y la lealtad que recíprocamente se deben empresario y trabajador<sup>395</sup>.

Por lo que a la normativa sectorial se refiere, ésta tampoco exige como requisito previo a la imposición de la sanción la advertencia previa al trabajador, aunque, alguna sanción como la amonestación, ha sido utilizada no sólo como castigo, sino también como advertencia. No obstante, es imprescindible distinguir la advertencia al trabajador con finalidad exclusivamente precautoria, de la amonestación que, aunque posee una función sancionadora, impedirá que el empresario imponga otra sanción por el mismo incumplimiento.

---

<sup>395</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 262.

De hecho, la jurisprudencia ha señalado que esta medida tiene su sentido en las faltas continuadas, con el fin de evitar que se consolide la tolerancia empresarial ante conductas que, aun siendo infractoras, la empresa haya preferido reiteradamente no sancionar. No obstante, también podría considerarse obligatorio en supuestos en que la conducta no encaja literalmente en alguno de los tipos de faltas previstos, sino que requiere, para su calificación como falta, el recurso a la analogía<sup>396</sup>.

En conclusión, no se puede mantener, con carácter general y en todo caso, la exigencia de un requisito que consista en la advertencia previa al trabajador de la medida sancionadora, puesto que el ET nada exige al respecto.

## **9.2. Ejecutividad de la sanción**

Una vez terminado el procedimiento sancionador, surge la cuestión de determinar si las sanciones disciplinarias que el empresario impone, observados los requisitos procedimentales, son inmediatamente operativas o requieren una confirmación judicial. Si se mantuviese esta segunda postura, el procedimiento sancionador no se agotaría con la decisión de la sanción, sino que ésta equivaldría a una propuesta sancionadora que sólo sería efectivamente ejecutiva una vez aceptada por el órgano judicial.

Pero, como se ha señalado, el empresario tiene atribuido un poder disciplinario que se traduce en la facultad de adoptar decisiones sancionadoras, de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las

---

<sup>396</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., *El poder disciplinario en... op. cit.* p. 315.

instancias judiciales para su imposición y efectividad, pues mantener la posición contraria sería desvirtuar el propio poder disciplinario, configurado como un poder de derecho privado ejercitable al margen de cualquier instancia de derecho público.

Por tanto, no cabe duda de que la sanción disciplinaria es inmediatamente ejecutiva, y el trabajador debe cumplirla, aunque ello no impide, claro está, que luego la impugne en vía judicial. Es decir, notificada la sanción al trabajador, ésta surte efectos desde la fecha indicada en la comunicación, sin necesidad de aceptación expresa del trabajador, o de confirmación judicial.

En este sentido, el TC<sup>397</sup> señala que “el empresario, en nuestro cuerpo legal, tiene atribuido un llamado poder disciplinario que le permite adoptar decisiones sancionadoras de eficacia inmediata sin necesidad de acudir a instancias judiciales para su imposición y efectividad”. En definitiva, la ejecutividad inmediata de la sanción mantiene el principio de autoridad y disciplina en la empresa<sup>398</sup>.

---

<sup>397</sup> STC 206/1987, de 21 de diciembre.

<sup>398</sup> VINUESA ALADRO, A., *Derecho del Trabajo para... op. cit.* p. 586.



### **III. RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

#### **1. PLANTEAMIENTO DEL SUPUESTO DE ESTUDIO Y SU PROBLEMÁTICA**

En principio, la responsabilidad civil nace del reconocimiento por el derecho positivo del deber de reparar el daño causado a otra persona. En este sentido, cabe preguntarse si la responsabilidad civil tiene cabida en el marco estricto del Derecho de Prevención de Riesgos Laborales, pues una normativa preocupada por el riesgo no siempre aborda las consecuencias derivadas del incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud.

Concretamente, en materia de prevención de riesgos laborales no puede hablarse con toda propiedad de responsabilidad civil. En cambio, sí es posible en materia de seguridad y salud laboral, ya que la seguridad y salud de los trabajadores ofrece dos vertientes de tratamiento jurídico: la de prevención y la de reparación, siendo esta última la que da origen a la responsabilidad civil, trascendiendo así del campo de la prevención. La posibilidad de que existiera responsabilidad civil en el puro campo de la prevención habría que idearla sobre la posibilidad de que surgiera de un daño derivado de la mera existencia del riesgo, independiente de la actualización de éste a través de la producción de aquél<sup>399</sup>.

---

<sup>399</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de... op. cit.* p. 409.

A diferencia de otras responsabilidades, la civil es una responsabilidad por daños, que sanciona resultados y no conductas. Así, toda persona es responsable de reparar los daños causados por incumplimiento de sus obligaciones, lo cual se concretará siempre en una indemnización económica de daños y perjuicios.

La responsabilidad civil ha sido apuntada tradicionalmente por la legislación de seguridad y salud en el trabajo pero, al igual que la responsabilidad penal, no ha sido regulada por estas normas, las cuales han remitido a la normativa común recogida en el Código Civil. De hecho, así lo plantea la LPRL en su art. 29.3 al declarar 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 del Estatuto de los Trabajadores”*, el cual nos remite indirectamente al derecho común. Por tanto, para determinar el cuadro normativo de la responsabilidad patrimonial en materia de seguridad y salud en el trabajo hay que seguir acudiendo, en primer término, a las reglas generales, esto es, al CC. No obstante, debe tenerse en cuenta que el derecho común no se ocupa de manera específica de las responsabilidades en esta materia, ya que lo hace con carácter general, mediante reglas que son aplicables a cualesquiera de los supuestos que, a tal efecto, puedan plantearse. En cualquier caso, no hay ninguna duda de que esas previsiones, aunque sean generales, son aplicables también al terreno específico de la seguridad y salud en el trabajo.

Como es sabido, las reglas que el CC dedica a la responsabilidad patrimonial se encuentran en dos grupos de preceptos. Por un lado, en los arts. 1101 y siguientes CC, que consagran la responsabilidad contractual, según la cual *“quedan sujetos a la indemnización de los*

*daños y perjuicios causados los que en cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquéllas”, y en los arts. 1902 y siguientes que contemplan la responsabilidad extracontractual o aquiliana, de la que se deduce que “el que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”.*

Además, debe tenerse en cuenta que, en determinados supuestos, las reclamaciones de responsabilidad civil pueden encauzarse también por otras vías, como a través de las demandas de responsabilidad penal, pues toda persona responsable desde el punto de vista criminal lo es también en el aspecto civil, cuando el ilícito penal produce daños o perjuicios a la víctima (arts. 19 y 116 CP).

En el caso que nos ocupa, cabe plantearse el tipo de responsabilidad, en su caso, en que pueden incurrir los trabajadores, mandos intermedios, directivos, trabajadores designados y delegados de prevención, pues es nuestro objeto de estudio, y es una materia a la que, efímeramente, hace referencia el citado art. 29.3 LPRL, sin especificar ni concretar qué tipo de responsabilidad civil, contractual o extracontractual, asumirán estos sujetos. No vamos a analizar la responsabilidad civil del empresario ya que, como se ha señalado al principio de la exposición, no es objeto de esta investigación, pues es un área sobre la que ya existe una copiosa doctrina<sup>400</sup> y jurisprudencia<sup>401</sup>.

---

<sup>400</sup> Entre otros, ALFONSO MELLADO, C. L., “Responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral”, en *Colección Laboral*, núm. 64, 1998; ALONSO OLEA, M., *La responsabilidad del empresario frente a terceros por actos del trabajador a su servicio*. Madrid: Civitas, 1990; APARICIO TOVAR, J., “Sobre la responsabilidad civil del empresario por infracción de las obligaciones de seguridad y salubridad en el trabajo”, en *RL*, núm. 1, 1994; MARTÍNEZ LUCAS, J. A., *La responsabilidad civil del empresario derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional*. Madrid:

En principio, la responsabilidad civil es imputable a todo aquél que incurra en los supuestos de hecho contemplados en los arts. 1101 ó 1902 CC, es decir, quien incumpla sus obligaciones contractuales, o las cumpla deficientemente por culpa o negligencia, en el ámbito de la responsabilidad contractual, y quien cause daño a otro mediante culpa o negligencia, aún sin vínculo contractual, en el área de la responsabilidad extracontractual. Así pues, y por referencia al ámbito específico de la seguridad y salud en el trabajo, podrían ser responsables todas aquellas personas que teniendo obligaciones en la materia, las incumplan o cumplan deficientemente, y las que, sin haber asumido deberes u obligaciones contractuales, causen a otro daños o perjuicios. En ese círculo, pueden verse afectados todos aquéllos que, de una u otra forma, desenvuelven su actividad en la empresa, incluyendo pues, además del empresario, a los directivos, encargados, trabajadores, delegados de prevención y hasta terceras personas. Unas veces, porque tienen obligaciones en la materia y pueden incumplirlas, y otras porque, simplemente, provoquen daños en el desarrollo de su actividad.

Esta diferenciación entre la responsabilidad civil contractual y la extracontractual que, a simple vista, parece tan fácil no lo es así cuando se analiza desde un punto de vista práctico, pues no es sencillo determinar qué tipo de responsabilidad civil, contractual o extracontractual, se deriva del incumplimiento de la obligación genérica del trabajador establecida en el art. 29.1 LPRL referida al deber de proteger su propia seguridad y salud y también la de “*aquellas otras*

---

Editorial Práctica de Derecho, 1996; MOLINERO TAMBORERO, G., “La responsabilidad civil empresarial derivada del incumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales”, en *AL*, núm. 19, 1996; SIERRA PÉREZ, I., *Responsabilidad del empresario y relación de dependencia*. Madrid: Montecorvo, 1997.

<sup>401</sup> Entre otras, SSTS de 15 de julio de 2000, Ar. 6885; de 20 de julio de 2000, Ar. 7639; de 2 de octubre de 2000, Ar. 9673; de 14 de febrero de 2001, Ar. 2521; y 28 de noviembre de 2001, Ar. 9530.



*personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario*". Es decir, la cuestión es si, a pesar de la existencia de un vínculo contractual entre el trabajador y el empresario, el incumplimiento del trabajador de la normativa de seguridad y salud le supondrá una responsabilidad civil contractual o extracontractual en función de que se hayan incumplido, respectivamente, obligaciones específicas o el deber genérico de velar por su seguridad y salud y la de los demás.

Sólo una corriente minoritaria<sup>402</sup> considera que la responsabilidad extracontractual no puede concurrir cuando preexiste un vínculo contractual, afirmando que todo incumplimiento que se produzca en el desarrollo de una relación contractual supone la calificación de la responsabilidad como contractual. No obstante, la doctrina mayoritaria<sup>403</sup> y el TS<sup>404</sup> aceptan que puede incurrirse en responsabilidad extracontractual con independencia de la existencia de un vínculo contractual previo entre el autor y la víctima, pues lo relevante es que se vulnere un deber contractual específico (responsabilidad contractual) o el deber de no dañar a los demás (responsabilidad extracontractual).

La aplicación de este posicionamiento mayoritario de la doctrina civil al ámbito de la seguridad y salud laboral significaría que el incumplimiento del trabajador de la normativa de prevención de riesgos

---

<sup>402</sup> SIERRA PÉREZ, I., *Responsabilidad del empresario y...* *op. cit.* p. 56; LÓPEZ MUÑOZ, R., "La objetivación de la responsabilidad extracontractual. Su consideración en la reciente jurisprudencia del TS", en *RGD*, Vol. 55, núm. 652-653, 1999, p. 59.

<sup>403</sup> CONCEPCIÓN RODRÍGUEZ, J. L., *Derecho de Daños*. Barcelona: Civitas, 1997. p. 30; GARCÍA MURCIA, J., "La responsabilidad civil en materia de seguridad y salud en el trabajo", en *Temas Laborales*, núm. 50, 1990. p. 229.

<sup>404</sup> STS de 19 de junio de 1984, Ar. 3250.

laborales le causaría una responsabilidad civil contractual o extracontractual en función de que se hayan incumplido, respectivamente, obligaciones específicas o el deber genérico de velar por la seguridad y salud propia y la de los demás, siempre que se considere que este deber genérico es una simple especificación del principio de no dañar a nadie del art. 1902 CC. Pero, no creo que esta construcción sea aplicable a nuestro ámbito de estudio, sobre todo, si se tiene en cuenta que este deber genérico está previsto en el art. 29.1 LPRL, en clara lógica contractual.

Por tanto, como se observa estamos ante una cuestión de trascendental importancia, por sus repercusiones sobre el régimen jurídico aplicable (arts. 1101 y ss., o arts. 1902 y ss.) y sobre el orden jurisdiccional competente. No obstante, y sin perjuicio de un posterior análisis, voy a adelantar mi posicionamiento a favor de entender que el incumplimiento de la obligación genérica de velar por la seguridad y salud de aquéllos a los que pueda afectar la actividad del trabajador, como lo puede ser el empresario, dará lugar a una responsabilidad civil contractual. No por ello, estoy negando un espacio de actuación a la responsabilidad civil extracontractual, pero éste será muy reducido y se limitará a aquellos casos en que la causación de daños al empresario no tenga relación alguna con el puesto de trabajo, protegiéndose al empresario como persona en virtud del principio de no dañar a nadie (art. 1902 CC). Piénsese en el supuesto excepcional de que un trabajador invite a su empresario a una inauguración de un negocio propio con el que no tiene ningún vínculo contractual y durante su transcurso se produce un incendio que provoca serios daños al empresario por no concurrir las medidas de seguridad adecuadas. Es evidente que el empresario podrá demandar al trabajador por los daños

y perjuicios causados, pero en base a la acción de responsabilidad civil extracontractual del art. 1902<sup>405</sup>.

Por otro lado, según GUTIÉRREZ-SOLAR<sup>406</sup>, el art. 14.4 LPRL establece un principio de intransmisibilidad del deber de seguridad y salud en el trabajo del empresario, y en el mismo sentido, el art. 30 LPRL establece que la designación de los trabajadores o servicios de prevención no conlleva la exoneración de responsabilidad del empresario, puesto que esta responsabilidad empresarial se encuadra dentro de lo que se ha venido llamando por la doctrina como responsabilidad por actos de los auxiliares, es decir, la responsabilidad que se deriva para el empresario del incumplimiento de la obligación de prevención, cuya realización ha sido encargada por él mismo a los trabajadores o miembros del servicio de prevención. Por tanto, esta responsabilidad tiene un carácter contractual, del que se deriva la consecuencia de la aplicación a la misma de las reglas de los arts. 1101 y ss. CC. El fundamento de esta responsabilidad no recae en la atribución del daño a conductas previamente valoradas, sino en una atribución genérica de riesgos. En definitiva, al empresario se le imputa directamente el daño aunque no lo haya realizado personalmente sino a través de un tercero con el que se asimila, todo ello en virtud del art. 14.4 LPRL que atribuye una responsabilidad directa al empresario por el conjunto de la actividad preventiva, tanto de la realizada por él personalmente, como de la ejecutada por los encargados. Esta responsabilidad es la que se pone en relación con la responsabilidad por hecho ajeno del art. 1903 CC, responsabilidad que, según el CC, es extracontractual, mientras que en este caso es contractual, lo cual se

---

<sup>405</sup> LUQUE PARRA, M., *La Responsabilidad Civil del Empresario en Materia de Seguridad y Salud Laboral*. Madrid: CES, 2002. p. 43.

<sup>406</sup> GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *Culpa y riesgo en la responsabilidad civil por accidente de trabajo*. Madrid: Civitas, 2004. p. 233 y ss.

soluciona, como ya veremos, diferenciando dos supuestos diferentes (responsabilidad por los auxiliares y responsabilidad por los dependientes) a los que se les aplican dos responsabilidades diferentes, contractual y extracontractual, respectivamente.

No obstante, también se plantea la posibilidad de que los trabajadores designados puedan ser responsables extracontractualmente, de modo alternativo, frente al trabajador lesionado cuando han actuado de forma negligente<sup>407</sup>.

A mi juicio, aunque está claro que en materia de seguridad y salud el principal responsable será el empresario, como hemos visto, no es el único sujeto con obligaciones en la materia, ya que muchos de sus cometidos pueden ser desarrollados por directivos o mandos, quienes pueden también asumir responsabilidades<sup>408</sup>. Es decir, de la propia acción de los mandos o encargados de prevención puede deducirse responsabilidad frente a otro trabajador, responsabilidad que será, claramente, extracontractual, y que puede concurrir con la laboral y contractual del empresario frente a su trabajador, pudiendo aquél, en su caso, repetir frente al causante efectivo o directo del daño, cuando el daño del empleado se produce por una infracción o falta del directivo o mando. Por tanto, en este punto, cabe reseñar, aunque no sea objeto de estudio, que el empresario no quedará eximido de la responsabilidad civil aun en el supuesto de que sea provocado por el actuar negligente de su personal.

---

<sup>407</sup> GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *Culpa y riesgo en... op. cit.* p. 240.

<sup>408</sup> En el mismo sentido se pronuncia GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en... op. cit.* p. 64.

Del mismo modo cabe referirse a los trabajadores designados por el empresario o a los técnicos de prevención. En principio, si se aboga por que los trabajadores designados por el empresario pueden ser responsables civilmente, puede parecer contradictorio con el hecho de que el art. 30.4 LPRL disponga que “*los trabajadores designados no podrán sufrir ningún perjuicio derivado de sus actividades de protección y prevención de los riesgos profesionales. En el ejercicio de esta función dichos trabajadores gozarán, en particular, de las garantías que para los representantes establecen...*”. Sin embargo, lo que se desprende de esta previsión es, simplemente, que estos trabajadores no podrán ser sancionados ni se les podrá exigir responsabilidad por el hecho de desempeñar las funciones encomendadas, pero lo que no puede sostenerse es una interpretación en el sentido de que no se les puede exigir responsabilidad cuando no cumplen las obligaciones que les fueron encargadas, pues conduciría al absurdo de estimar que no responden nunca del adecuado cumplimiento de sus obligaciones contra la regla general del art. 1089 CC. Por tanto, estos trabajadores designados o técnicos también son responsables frente al empresario por el incumplimiento de sus obligaciones<sup>409</sup>.

También los trabajadores pueden verse afectados por reclamaciones patrimoniales cuando, a consecuencia de su actuación negligente o culpable, han causado o han contribuido a la producción de un daño. Es decir, el incumplimiento del trabajador de las obligaciones que se establecen en el art. 5 ET, como no observar las medidas de seguridad y salud que se adopten por la empresa o no cumplir sus obligaciones laborales de buena fe y diligencia debida, puede hacerle

---

<sup>409</sup> MOLINER TAMBORERO, G., “Responsabilidad y responsables civiles en materia de prevención de riesgos laborales”, en VEGA LÓPEZ, J., (Coord.), *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*. Gran Canaria: Instituto Canario de Seguridad Laboral, 2004. p. 386.

responsable civilmente de los perjuicios causados. Además, como se ha analizado, los trabajadores tienen unos deberes en materia de prevención de riesgos laborales recogidos, entre otros preceptos, en el art. 29 LPRL, que permite hablar de una asunción de responsabilidad por parte del trabajador, que justifica el derecho al resarcimiento por parte del empresario. Por ello, aunque la LPRL no prevé expresamente la posibilidad de que los trabajadores causantes de un daño puedan ser declarados responsables de la indemnización de daños y perjuicios derivada del incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención, si tenemos en cuenta que también los empleados están sujetos a deberes específicos de prevención, concluyo, al igual que una parte de la doctrina<sup>410</sup>, que el trabajador puede ser responsable civilmente frente al empresario.

No obstante, cabe matizar que la diligencia exigible a los trabajadores que no ostentan mando en la empresa, será menor respecto de los que sí lo gozan, pues el art. 29 LPRL relativo a las obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales prevé una serie de deberes que deberán observar siempre “*con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario*”<sup>411</sup>, lo que significa que según la formación que posea el trabajador se le podrá exigir más o menos diligencia en el ejercicio de sus funciones y, por tanto, más o menos responsabilidad.

---

<sup>410</sup> ALFONSO MELLADO, C. L., *Indemnizaciones entre empresarios y...* *op. cit.* p. 175; MOLINER TAMBORERO, G., “Responsabilidad y responsables civiles...” *op. cit.* p. 385.

<sup>411</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ I.; ELLACURÍA BERRIO, J. M.; ITURRATE ANDÉCHAGA, J. M., *La responsabilidad civil / patrimonial en los accidentes de trabajo*. Valencia: Tro, 2000. p. 77.

De igual modo, los delegados de prevención que tienen, entre otras, las obligaciones de ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, y promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa de prevención, también pueden ser responsables civilmente si tienen un comportamiento imprudente y pasivo en el cumplimiento de sus obligaciones que origine o posibilite un accidente laboral. Además, también incurrirán en responsabilidad civil si incumplen su deber de sigilo profesional impuesto por el art. 65 ET.

Por último, conviene recordar que, según dispone el art. 1903 CC, la responsabilidad civil de carácter extracontractual no sólo surge por actos propios, sino también “*por los de aquellas personas de quienes se deba responder*”. En particular, los dueños o directores de empresas son responsables “*de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones*”, regla que se ha justificado tradicionalmente por la responsabilidad *in contrahendo* e *in vigilando* que asume el empresario en relación con sus trabajadores, y también con los mandos, directivos, delegados y técnicos, y por la posición que al empresario corresponde como centro de imputación del riesgo inherente a la actividad empresarial<sup>412</sup>.

---

<sup>412</sup> STS de 28 de febrero de 1992, Ar. 1404.

## 2. LA CONCEPTUACIÓN DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN EL ÁMBITO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Tradicionalmente, la responsabilidad civil se ha clasificado en contractual, cuando se vulnera un deber que nace de un contrato, y en extracontractual o aquiliana, cuando se causa el daño por un comportamiento culposo o doloso. El CC las diferencia claramente en los arts. 1089 y 1902 CC, respectivamente.

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:

- 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.



De cualquier modo, en materia de prevención de riesgos laborales, al igual que en cualquier otro ámbito, existen los siguientes tipos de responsabilidad civil<sup>413</sup>:

a) Responsabilidad civil derivada de delito o falta, la cual, por remisión del art. 1902 CC es regulada en el CP en base a la estrecha relación que existe entre un delito y los efectos civiles del mismo, pues el art. 16 CP establece que “*toda persona responsable criminalmente de un delito o falta lo es civilmente, si del hecho derivasen daños y perjuicios*”. Se trata de dos conceptos íntimamente unidos, pues el delito o falta genera una acción penal que castiga al culpable y una acción civil que repara económicamente el daño causado. En este caso, efectivamente, la responsabilidad civil procede de una infracción criminal. No hay duda de que esta responsabilidad puede existir en el ámbito de la seguridad y salud laboral, pues, de hecho, el mismo CP prevé la existencia de tipos penales referidos específicamente a la seguridad y la salud, aparte de la posible aplicación de otros más genéricos a este ámbito, que serán analizados en el siguiente capítulo.

b) Responsabilidad civil contractual, que nace cuando los daños y perjuicios causados como consecuencia de las lesiones producidas en el trabajo se deben a un incumplimiento contractual, que se concreta en la contravención de las normas de seguridad y salud laboral. Esta responsabilidad, que entronca directamente con las obligaciones que dimanen del propio contenido del contrato de trabajo, se sitúa en el marco del Derecho Laboral, aunque encuentra su apoyo jurídico en el art. 1101 CC.

---

<sup>413</sup> GÓMEZ ETXEBARRIA, G., *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales*. Madrid: CISS, 2003. p. 966.

c) Responsabilidad civil extracontractual, la cual se basa en la relación de respeto, de buena convivencia y de la obligación de auxilio que debe existir entre las personas, o en la necesidad de operar como un buen padre de familia o con la diligencia preventiva exigible a todos. La STS de 13 de julio de 1999<sup>414</sup> plantea los tres requisitos de la misma, cuales son la existencia de una acción u omisión generadora de una conducta imprudente o negligente, la realidad de un daño, y la relación causal entre el daño y la falta.

d) Por último, responsabilidad civil extracontractual por hecho ajeno, que se trata de una responsabilidad civil del empresario respecto de los perjuicios causados por sus empleados como consecuencia de los accidentes ocurridos en el trabajo, y cuyo fundamento, se basa en la presunción de culpa *in vigilando* o culpa *in eligendo*.

### **3. FINALIDAD DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La responsabilidad civil atiende específicamente a los daños y perjuicios de contenido económico sufridos por la víctima, y trata de proporcionarle una compensación adecuada a cargo del sujeto infractor. En este sentido, es el daño y su reparación cuantificable económicamente el elemento básico de la responsabilidad, sin que la infracción como incumplimiento estricto de la norma preventiva, sea el requisito esencial. Todo ello sin desconocer, desde luego, su capacidad disuasoria o de prevención general, y sin olvidar, que toda indemnización posee, de manera más o menos pronunciada, alguna dimensión sancionadora. En otras palabras, la responsabilidad civil se

---

<sup>414</sup> Ar. 5046.

dirige hacia los intereses individuales, reconociendo la posibilidad de indemnización por los daños sufridos<sup>415</sup>.

Asimismo, se dice que la responsabilidad civil se traduce en sanciones reparadoras que tienden a eliminar, atenuar o compensar los efectos nocivos de la violación de algún derecho, sanciones que podrán producirse, en general, con independencia de otras, pues responden a finalidades distintas<sup>416</sup>.

La responsabilidad civil, cuando se exige ante un incumplimiento contractual, se concreta en una acción en solicitud de cumplimiento a la que podrá añadirse la de indemnización de los daños producidos y, si aquélla no fuese posible, en el resarcimiento de los daños por vía indemnizatoria. Ahora bien, las acciones de cumplimiento plantean serios problemas en el ámbito de la seguridad y salud laboral, no sólo por el carácter personalísimo de muchas obligaciones, sino como consecuencia de la naturaleza del tráfico industrial y comercial, que lleva a que muchos incumplimientos de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales pueden no ser subsanables con un cumplimiento posterior, como lo es el hecho, por ejemplo, de inutilizar los dispositivos de seguridad de la maquinaria después de haberse causado un accidente de trabajo o lesiones al empresario.

Desde el punto de vista del empresario, también plantea notables problemas como única sanción frente a una conducta del trabajador, pues, ante incumplimientos leves, o bien no se han producido daños patrimoniales o son difíciles de justificar y, ante incumplimientos

---

<sup>415</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad...* op. cit. p. 341.

<sup>416</sup> ALFONSO MELLADO, C. L., *Indemnizaciones entre empresarios y...* op. cit. p. 25.

graves, si han existido daños y son cuantiosos, la sanción indemnizatoria encontrará un fuerte obstáculo en la falta de solvencia del trabajador, supuesto que suele ser bastante frecuente.

En resumen, se podría decir que la responsabilidad civil busca el resarcimiento de los daños y perjuicios sufridos por una persona a raíz de las acciones u omisiones de otra<sup>417</sup>. De ahí que su reconocimiento no se base tanto en un comportamiento infractor cuando en la producción de daños y perjuicios a otro, y que solamente pueda ser declarada cuando se acredite un daño efectivo.

#### **4. YUXTAPOSICIÓN Y CONCURRENCIA DE RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL Y EXTRA CONTRACTUAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

La distinción entre la responsabilidad civil contractual y la extracontractual, con diferentes regímenes jurídicos, tanto en el plano sustantivo como en el procesal, se ha visto confundida con los pronunciamientos del TS<sup>418</sup> al señalar que, aunque la responsabilidad contractual y la extracontractual tienen diversos puntos de arranque (la existencia o no de una relación negocial), lo cierto es que a partir de ahí no existen entre ellas diferencias realmente esenciales. De hecho, ambas tienen como presupuesto la producción de un daño, ambas implican la imputabilidad de dicho daño a un sujeto y las dos conllevan el deber de indemnizar los daños causados. Esta identidad sustancial lleva a cuestionar hasta qué punto es conveniente mantener sus diversos

---

<sup>417</sup> STS de 30 de diciembre de 1980, Ar. 4815.

<sup>418</sup> STS de 5 de julio de 1983, Ar. 4072.

regímenes jurídicos en vez de unificarlos. De hecho, el TS<sup>419</sup> viene considerando aplicables los preceptos de la responsabilidad contractual a la extracontractual, y parte de la doctrina civilista<sup>420</sup> mantiene que la distinción entre los dos tipos de responsabilidad es puramente dogmática.

Probablemente, el argumento más rotundo y aplastante a favor de unificar en un único régimen jurídico ambas clases de responsabilidad proviene de la inseguridad jurídica que provoca esa doble vía. De hecho, podría pensarse que la responsabilidad contractual se configura como una parcela específica dentro de la responsabilidad extracontractual, pues el daño producido por la vulneración de un deber contractual es, al mismo tiempo, vulneración del deber de no causar daño a otro<sup>421</sup>. Pero esta idea no puede llevar a concluir que la existencia de un contrato entre el causante del daño y la víctima del mismo no puede excluir por sí sola la responsabilidad extracontractual.

Para que la culpa contractual opere con exclusión de la aquiliana, se requiere que la realización del hecho generante de la responsabilidad acontezca dentro de la rigurosa órbita de lo pactado y como desarrollo normal del contenido negocial, de modo que no es suficiente que exista un contrato entre las partes para que la responsabilidad contractual aparezca en detrimento de la extracontractual, más cuando un hecho dañoso es violación de una obligación contractual y, al mismo tiempo,

---

<sup>419</sup> STS de 24 de junio de 1996, Ar. 4849.

<sup>420</sup> REGLERO CAMPOS, L. F., “Conceptos generales y elementos de delimitación”, en REGLERO CAMPOS, L. F., (Coord.), *Lecciones de Responsabilidad Civil*. Pamplona: Aranzadi, 2002. p. 45.

<sup>421</sup> LACRUZ BERDEJO, J. L., *Elementos de Derecho Civil II. Derecho de Obligaciones*. Vol. I. Barcelona: Bosch, 1985. p. 229.

del deber general de no dañar a otro<sup>422</sup>. De hecho, así es como lo entiende nuestro TS<sup>423</sup> al negar la existencia de responsabilidad contractual en un caso en que un trabajador, al que se le había ordenado que condujera un tractor para el que no estaba habilitado, tuvo un accidente sobreviniendo, como consecuencia de ello, la muerte de otro trabajador. En este caso, el TS entiende que “el tema de la coexistencia o conjunción de las responsabilidades contractual y aquiliana cuando los sujetos se hallan ligados por un negocio bilateral y el daño sobreviene en su ámbito, es resuelto por la generalidad de la doctrina sosteniendo que si la extracontractual, por razón de su naturaleza, de su objeto y de los principios que consagra basados en la amplia regla del *alterum non laedere*, constituye la responsabilidad general y básica estatuida en el ordenamiento, no es bastante que haya un contrato entre las partes para que la responsabilidad contractual opere necesariamente con exclusión de la aquiliana, sino que se requiere, para que ello suceda, la realización de un hecho dentro de la rigurosa órbita de lo pactado y como desarrollo del contenido negocial, de suerte que si se trata de negligencia extraña a lo que constituye propiamente materia del trabajo desplegará aquélla sus efectos y, entre otros, el de la vigorosa presunción de culpabilidad del empresario, y en este sentido son numerosas las decisiones jurisprudenciales que declaran aplicables los arts. 1902 y siguientes, no obstante la preexistencia de una relación obligacional”.

En otras palabras, cuando se produce el incumplimiento de una obligación derivada de un contrato, surge la necesidad de exigir el cumplimiento de un interés individual, el del acreedor, que puede pedir

---

<sup>422</sup> CEBRIÁN DOMÍNGUEZ, E., “Responsabilidad extracontractual derivada de los accidentes de trabajo: puntos críticos”, en *AL*, núm. 3, 1999. p. 48.

<sup>423</sup> STS de 9 de abril de 1983, Ar. 1463.

al deudor incumplidor el resarcimiento de los perjuicios que el incumplimiento le ocasionó. En cambio, el sistema de responsabilidad extracontractual sólo se refiere a la compensación de daños producidos por acciones u omisiones que no resultan del incumplimiento de una deuda previa. En definitiva, en el primer caso, el interés protegido es el del contrato, en el segundo, existen los que tienden a asegurar el resarcimiento de daños en las personas y en las cosas, por lo que, la distinción entre estos ámbitos de responsabilidad se basa en los intereses protegidos por cada uno de los sistemas<sup>424</sup>.

En realidad, los problemas surgen cuando no es posible identificar una de las dos clases de responsabilidad en estado puro, optando entonces el TS<sup>425</sup> por una solución ecléctica, al considerar que un mismo hecho puede dar lugar a la responsabilidad contractual y la extracontractual, produciéndose una yuxtaposición de las mismas que permite el ejercicio alternativo o subsidiario de las acciones de responsabilidad<sup>426</sup>. En este caso, se permite que el perjudicado opte por ejercer la acción de responsabilidad extracontractual frente a la contractual, o viceversa; o bien acumule ambas acciones y que el juez opte por una, o que sustituya la acción ejercitada en primer lugar por la segunda, cuando se ejerciten acciones de naturaleza diversa. Así lo señala el TS<sup>427</sup> al referirse a la tesis de “la unidad conceptual que admite concurrencia de culpas por los mismos hechos o yuxtaposición de las responsabilidades contractuales y extracontractuales que da lugar a acciones que pueden ejercitarse, alternativa o subsidiariamente, u optando por una u otra e incluso proporcionando los hechos al Juzgador

---

<sup>424</sup> ROCA I TRIAS, E., *Derecho de Daños*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2000. p. 33.

<sup>425</sup> SSTS de 10 de junio de 1991, Ar. 4433; y de 15 de febrero de 1993, Ar. 770.

<sup>426</sup> SSTSJ Cataluña, de 30 de junio de 1999, Ar. 6124; País Vasco, de 18 de junio de 1996, Ar. 2457; y Asturias, de 25 de enero de 2002, Ar. 422.

<sup>427</sup> SSTS de 1 de febrero de 1994, Ar. 6505; y de 6 de octubre de 1992, Ar. 7529.

para que éste aplique las normas de concurso de ambas responsabilidades que más se acomoden a ellas, todo a favor de la víctima y para el logro de un resarcimiento del daño lo más completo posible”. Desde esta perspectiva, la víctima de un daño, que a la vez, constituyese un incumplimiento de una previa relación obligatoria entre las partes, no tendría que fundar necesariamente su pretensión en la posible responsabilidad contractual del causante, sino que podría escoger una u otra vía según sus intereses.

Esta corriente jurisprudencial<sup>428</sup> parte de una configuración de los supuestos de hecho de ambos tipos de responsabilidades como hipotéticos círculos secantes y superpuestos, dentro de los cuales la responsabilidad extracontractual tendría una vocación general que determinaría su aplicación a todo tipo de daños con independencia de que éstos fueran, o no, consecuencia o plasmación del incumplimiento por el deudor de una previa obligación contractual. Dicha responsabilidad tendría, además, un carácter irrenunciable, de orden público, que limitaría la normativa sobre responsabilidad contractual a un simple añadido de la protección aquiliana que, creada por la ley, no podrá ser lícitamente delimitada por los propios contratantes.

---

<sup>428</sup> Auto de la Sala de Conflictos del TS de 4 de abril de 1994, Ar. 3196. En este auto determina que “la jurisprudencia civil ha superado la clásica distinción entre las responsabilidades contractual y la extracontractual, que las consideraba como categorías separadas con tratamiento diferenciado..., sentando el criterio de que la responsabilidad aquiliana de los arts. 1902 a 1910 del Código Civil, tiene un carácter subsidiario y complementario de la contractual y que es posible la concurrencia de ambas clases de responsabilidad en yuxtaposición, pues no es bastante que haya un contrato entre las partes para que la responsabilidad contractual opere con exclusión de la aquiliana, sino que ésta aparece cuando el acto causante se presenta como violación únicamente del deber general de no dañar a nadie, con independencia de que haya o no una obligación preexistente”.



También, un amplio sector de la doctrina<sup>429</sup> ha querido ver, cuando la situación admite ambos tipos de responsabilidad, una responsabilidad mixta o *tertium genus*, como tercer grupo que participa de la naturaleza de los otros dos. No hay duda de que esta doctrina dota de mayor protección al perjudicado, pero también es cierto que cierra los ojos a la distinción que el legislador sostiene entre las consecuencias de quebrantamientos de deberes contractuales y extracontractuales.

Por ello, en no pocas ocasiones, se ha pronunciado la jurisprudencia<sup>430</sup> de manera enérgica en contra de la compatibilidad, al considerar, efectivamente, que es posible el ejercicio de acciones procesales de responsabilidad contractual y aquiliana de modo escalonado y subsidiario, pero nunca simultáneamente, pues no cabe el ejercicio simultáneo de dos acciones principales. A este respecto, DÍEZ PICAZO ha señalado que existe una radical incompatibilidad entre la responsabilidad *ex contractu* y la responsabilidad *ex delicto*, debiendo respetarse, en todo caso, el principio de unidad de daño, y una vez reparado en una vía, no cabe la repetición en otras, de acuerdo con el principio de *non bis in idem*.

También se ha pronunciado en contra CALVO GALLEGO<sup>431</sup>, ya que con la actual regulación del CC no parece posible sostener un ámbito de aplicación tan amplio de la responsabilidad extracontractual que llegue a abarcar los mismos supuestos de hecho que la responsabilidad contractual. Por ello, se concluye que, en la actualidad, el legislador español ha querido incluir expresamente la obligación

---

<sup>429</sup> CALVO GALLEGO, F. J., *La Obligación General de Prevención y la Responsabilidad Civil o Contractual del Empleador*. Pamplona: Aranzadi, 1998. p. 35.

<sup>430</sup> STS de 31 de mayo de 1995, Ar. 4106.

<sup>431</sup> CALVO GALLEGO, F. J., *La Obligación General de... op. cit.* p. 37.

general de prevención en el ámbito de lo rigurosamente pactado, en el ámbito del contrato de trabajo, y que, por tanto, debe entenderse que es ese tipo de responsabilidad el que ha de fijar las posibles consecuencias patrimoniales derivadas del daño, sin dejar la opción al trabajador de acudir a una regulación general cuya función ha sido incorporada a reglas especiales insertadas en el contrato y que, posteriormente, no pueden ser vulneradas, omitidas o sorteadas con la mera excusa de la subsistencia de una obligación general, concretada y moldeada en la específica regulación contractual. Por tanto, se estima que es la responsabilidad contractual la que, al agotar y concretar el fundamento de la responsabilidad extracontractual, debiera ser aplicada de forma excluyente al tratarse de una regulación especial que utiliza y agota la posible causa y función de esa segunda responsabilidad y que se integra dentro de la órbita de lo rigurosamente pactado.

Una posición jurisprudencial<sup>432</sup> extrema, pero minoritaria, es aquella que niega no sólo el ejercicio acumulado, sino también el escalonado de ambas responsabilidades.

En definitiva, se pueden diferenciar dos líneas en el TS que se sintetizan del siguiente modo<sup>433</sup>. Por un lado, está la línea mayoritaria, la cual reconoce la concurrencia o yuxtaposición de la responsabilidad contractual y la extracontractual por incumplimiento de la obligación de seguridad. Por otro lado, la otra línea entiende que la responsabilidad civil es extracontractual cuando se incumplen las medidas de seguridad y salud porque viene establecida en la normativa de seguridad y salud, la cual está fuera de la órbita de lo pactado, y, por tanto, del

---

<sup>432</sup> SSTS de 13 de junio de 1962, Ar. 2985; y de 16 de diciembre de 1965, Ar. 5894.

<sup>433</sup> GONZÁLEZ LABRADA M., *Seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad contractual del empresario*. Barcelona: Cedecs, 1996. p. 454.

incumplimiento de tales normas se deriva una responsabilidad extracontractual. Es más, en algunos pronunciamientos judiciales<sup>434</sup>, a pesar de reconocer que “en el ámbito específico de la seguridad y salud en el trabajo lo normal es que las reclamaciones de responsabilidad se planteen entre las partes de un contrato (de trabajo) del que nacen obligaciones de seguridad e higiene y, en especial, un deber genérico de seguridad a cargo del empresario” y de que la “producción de daños por incumplimiento de las mismas, o por cumplimiento defectuoso mediante dolo o negligencia, podría dar lugar, en consecuencia, a responsabilidad contractual”, sin embargo concluye afirmando que “no siempre es factible acreditar la existencia de una obligación concretamente referida a los daños producidos, ni un cabal incumplimiento de la misma. Más sencillo suele ser, por ello, conectar los daños a la situación de riesgo que suele generar el desarrollo de la actividad empresarial y de la que responde el empresario, o a una falta de diligencia de éste o de sus encargados en la aplicación efectiva de medidas de prevención, dando lugar así a la responsabilidad extracontractual o aquiliana”. Siendo así, para el juez, “mayor facilidad puede que ofrezcan, por ello mismo, las acciones de responsabilidad extracontractual, que, pese a estar formuladas de una forma tan genérica, pueden ser utilizadas también en el ámbito específico de la seguridad y salud en el trabajo”. Por lo que, decide valorar el supuesto en los términos que se le plantea, esto es, como responsabilidad civil extracontractual del empresario. Sin duda, todo un despropósito<sup>435</sup>.

---

<sup>434</sup> STSJ Andalucía, Málaga, de 7 de abril de 2000, Ar. 1051. En el mismo sentido, la STSJ Comunidad Valenciana, de 25 de mayo de 2000, Ar. 1793, en la que se afirma que “el factor determinante del accidente fue la indicada ausencia de la debida protección en la que incurrió la empresa demandada en la responsabilidad prevenida en el artículo 1902 del Código Civil, al no haber adoptado todos los medios necesarios y a su alcance para evitar el accidente del trabajador, cuya reparación debe efectuarse ponderando todas las circunstancias concurrentes, como así ha acontecido en la sentencia que se recurre”.

<sup>435</sup> LUQUE PARRA, M., *La Responsabilidad Civil del...op. cit.* p. 91.

Esta segunda línea responde a una tesis restrictiva cuyo contenido comprende sólo las obligaciones asumidas expresamente por las partes, frente a la tesis extensiva, que considera que las obligaciones contractuales también se integrarían por aquellas otras obligaciones incorporadas al contrato según el art. 1258 CC.

## **5. LOS ELEMENTOS CONFIGURADORES DE LOS DIFERENTES TIPOS DE RESPONSABILIDAD CIVIL DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Antes de pasar al estudio por separado de la responsabilidad civil contractual y extracontractual, se pueden señalar como elementos comunes a ambos tipos de responsabilidad, y que constituyen los requisitos básicos para que surja la obligación de resarcir, los siguientes:

- a) En primer lugar, una acción u omisión antijurídica.
- b) En segundo lugar, la producción de un daño.
- c) Y por último, la existencia de una relación de causa-efecto entre el comportamiento y el daño.

## 5.1. Una acción u omisión dañosa: el incumplimiento de las obligaciones sobre seguridad y salud laboral

En uno y en otro tipo de responsabilidad civil es necesaria la concurrencia de este requisito. En la responsabilidad contractual, consistirá en cualquiera de las formas de incumplimiento de la obligación preestablecida, es decir, a través de un incumplimiento definitivo, o de un cumplimiento defectuoso. Por su parte, en la responsabilidad aquiliana, la acción u omisión consistirá en la violación del principio *alterum non laedere*.

Esta acción humana puede consistir en un acción positiva o en una acción negativa, omisión o abstención. No obstante, conviene tener en cuenta que no toda abstención es fuente de responsabilidad, sino sólo cuando hay un especial deber de actuar.

En un sentido filosófico, “acción” implica una realización de la voluntad a través de una actividad dirigida a un fin, lo que la diferencia del mero suceder casual. Pero, en sentido jurídico, la noción no se agota en el obrar querido, sino que implica la producción de un resultado mediante un movimiento corporal o inconsciente. Además, se trata de un obrar humano, pues aunque los actos sean causados materialmente por bienes, en el origen de la responsabilidad existe siempre un acto humano que podrá consistir en una omisión de custodia o vigilancia del sujeto al que cupo una posibilidad de control de conciencia<sup>436</sup>. Es decir, se trata de cualquier acción positiva que provoca de forma mediata o inmediata, el daño que debe indemnizarse.

---

<sup>436</sup> SANTOS BRIZ, J., *La responsabilidad civil. Derecho sustantivo y Derecho Procesal*. Madrid: Montecorvo, 1989. p. 27.

En cuanto a la omisión, DE ÁNGEL YAGÜEZ<sup>437</sup> estima que ésta consiste en la abstención de actuar con intención de dañar, o bien en omitir un deber impuesto por la ley. Es decir, se incluye tanto el no hacer cuando había obligación de hacer, omisión a la que hace referencia el art. 1089 CC<sup>438</sup>, esto es, una conducta pasiva cuando se espera una activa, como el supuesto al que se refiere el art. 1099, cual es, “*cuando la obligación consiste en no hacer y el deudor ejecutare lo que le había sido prohibido*”. En palabras del TS<sup>439</sup>, hay omisión cuando existe una abstención con la intención de dañar, independientemente de que esta abstención contradiga o no una norma previa impuesta por la ley.

En materia de prevención de riesgos laborales, la configuración positiva de la obligación de seguridad, es decir, como según hemos dicho las obligaciones de los trabajadores recogidas en la LPRL son, básicamente, obligaciones de hacer (utilizar correctamente los equipos de protección individual, usar adecuadamente las máquinas y herramientas...) determinará, las más de las veces, que el incumplimiento de dicha obligación se manifieste en la omisión de las medidas de seguridad exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

Además, esta acción u omisión debe ser calificada de antijurídica, es decir, debe vulnerar el contenido de una norma jurídica, norma entendida en un sentido amplio. La antijuricidad no aparece, en todo caso, con la suficiente claridad y oscila entre un concepto amplio que la identifica con lo ilícito y un concepto estricto que la limita a lo

---

<sup>437</sup> DE ÁNGEL YAGÜEZ, R., *La responsabilidad civil*. Bilbao: Universidad de Deusto, 1989. p. 83.

<sup>438</sup> Este precepto establece: “*si el obligado a hacer alguna cosa no la hiciere...*”

<sup>439</sup> STS de 27 de junio de 1991, Ar. 4633.

que es contrario a la ley positiva. No obstante, se aboga por su existencia como requisito de la responsabilidad civil. Es decir, aunque es un requisito que no aparece exigido explícitamente por la ley, se estima que lo presupone ya que la responsabilidad exige, en principio, la existencia de culpabilidad y ésta implica la imputación de un acto ilícito.

En materia de responsabilidad contractual, la cuestión es sencilla, pues preexiste una obligación entre las partes y el comportamiento dañoso es el comportamiento del trabajador que contraviene su obligación y que viola, al mismo tiempo, el derecho del empresario o terceros. El hecho generador de la responsabilidad civil contractual es siempre un acto ilícito, en la medida en que consiste en una contravención del ordenamiento jurídico al darse una violación del derecho del acreedor que protege y una falta de cumplimiento de la propia obligación que sanciona<sup>440</sup>.

Sin embargo, para la responsabilidad extracontractual, el CC sólo exige que, en la acción u omisión dañosa, intervenga culpa o negligencia. Generalmente, se sostiene que la acción u omisión ha de ser antijurídica. De hecho, el TS<sup>441</sup> ha considerado la antijuricidad como un requisito implícitamente exigido en el art. 1902 CC. Además, tiende a atenerse a concepciones objetivas, pues la STS de 18 de mayo de 1984<sup>442</sup> reconoce la evolución jurídica habida en esta materia ajustándola a “*la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas*”, mediante la aplicación de la “doctrina del riesgo”.

---

<sup>440</sup> DÍEZ PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil... op. cit.* p. 544.

<sup>441</sup> SSTs de 14 de febrero de 1944, Ar. 293; y de 25 de octubre de 1968, Ar. 4796.

<sup>442</sup> Ar. 2420.

Sí cabe señalar que no es necesaria una infracción de una norma legal o reglamentaria para que haya antijuricidad, bastando la exigencia de una mínima diligencia y que ésta no sea apreciada en la actuación del agente. Como señala SANTOS BRIZ<sup>443</sup>, el enjuiciamiento de lo ilícito presupone tres cuestiones: el sujeto pasivo de la conducta antijurídica, el contenido y alcance de la infracción, y el fundamento de la calificación ilícita de la conducta.

Sin embargo, recientemente se ha intentado justificar que la antijuricidad no es un elemento de la responsabilidad civil extracontractual<sup>444</sup>, lo cual, para GONZÁLEZ LABRADA<sup>445</sup> es la diferencia más significativa con la responsabilidad contractual. Para apoyar la ausencia de la antijuricidad como requisito legal, se critica la función que tiene atribuida como elemento de imputación de determinadas formas de responsabilidad civil y se afirma que, al hablar de antijuricidad, no debe importar la imputabilidad del autor del hecho, sino sólo la contradicción entre el hecho y el ordenamiento jurídico. Se pone en evidencia que la antijuricidad como elemento de la responsabilidad quiebra en supuestos en que la conducta considerada en sí misma es lícita y, sin embargo, se responde por los daños causados.

En el mismo sentido se pronuncia YZQUIERDO TOLSADA<sup>446</sup> al estimar que la antijuricidad no tiene por qué estar presente entre los elementos de la responsabilidad civil, pues puede haber responsabilidad por actos lícitos. Esta ha sido también la opinión mantenida por

---

<sup>443</sup> SANTOS BRIZ, J., *La responsabilidad civil. Derecho...* op. cit. p. 30.

<sup>444</sup> YZQUIERDO TOLSADA, M., *Responsabilidad civil y extracontractual*. Madrid: Reus, 1993. p. 130.

<sup>445</sup> GONZÁLEZ LABRADA M., *Seguridad y salud en...* op. cit. p. 462.

<sup>446</sup> YZQUIERDO TOLSADA, M., *Responsabilidad civil y extracontractual...* op. cit. p. 133.



LACRUZ BERDEJO<sup>447</sup>, pues, la consideración de la antijuricidad se hace depender del tipo de responsabilidad civil ante la que nos encontremos. Así, en el terreno de la responsabilidad contractual, un acto es antijurídico cuando es contrario a una obligación legal o contractual específica. Por su parte, en el ámbito de la responsabilidad extracontractual, la antijuricidad de un acto no puede fundamentarse en la infracción de ninguna obligación concreta existente entre el agente del daño y la víctima, sino que su ilicitud se deriva del incumplimiento del deber genérico de no dañar a nadie (art. 1902 CC)<sup>448</sup>.

En el terreno específico de prevención, los resultados de la aplicación de esta construcción civil varían en función de la naturaleza del deber genérico de velar por la seguridad y salud de los que trabajan en la empresa. Desde mi posicionamiento, a favor de la naturaleza contractual de esta obligación, estaremos ante una acción u omisión antijurídica cuando se infrinja cualquiera de las obligaciones específicas previstas por la normativa de seguridad y salud. Siendo así, el espacio de los actos del trabajador contrarios al deber de no dañar a nadie y configuradores de su responsabilidad se reducen a los daños irrogados a terceros con los que no mantenga vínculo contractual alguno, como pueden ser los compañeros de trabajo o clientes, en cuyo caso, aún así, no responderá el trabajador, sino el empresario en virtud del art. 1903.4 CC.

---

<sup>447</sup> LACRUZ BERDEJO, J. L., *Elementos de Derecho Civil...* op. cit. p. 500.

<sup>448</sup> LUQUE PARRA, M., *La Responsabilidad Civil del...* op. cit. p. 56.

## **5.2. El daño. Los tipos de daños resarcibles. La problemática en torno a la resarcibilidad de los daños morales**

Otro de los presupuestos necesarios para que surja la obligación de reparar en el ámbito de prevención de riesgos laborales es la producción de un daño. La LPRL no se refiere a ello, como ya hemos dicho, pero si se acude al CC, éste tampoco no añade ninguna particularidad para que sea resarcible ni señala qué bienes han de ser afectados. De la jurisprudencia<sup>449</sup> puede deducirse que toda agresión a un interés legítimo es susceptible de originarlo, no sólo el ataque a bienes y derechos subjetivos.

El daño es uno de los puntos que marcan la diferencia con la responsabilidad penal, pues para que el Derecho Penal actúe basta con que se manifieste una voluntad delictiva, sin que sea preciso que concluya la ejecución iniciada. Sin embargo, por muy grave que sea una conducta y muy severa que sea la sanción penal no habrá responsabilidad civil si no existe un perjuicio. Por ello, puede afirmarse que el daño es un requisito esencial de la responsabilidad civil.

Es decir, el mero incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención, por parte de los trabajadores en el desarrollo del contrato de trabajo, no implica, sin más, la aparición de responsabilidad civil contractual, sino que, para que ésta nazca, se requiere que se produzca un daño, siendo, por tanto, un elemento básico. No obstante, no ofrece características propias que lo diferencien del daño de que se trata en la responsabilidad civil general. En tal sentido, el ordenamiento jurídico

---

<sup>449</sup> STS de 9 de febrero de 1973, Ar. 76.

no prohíbe que se puedan generar riesgos en el cumplimiento de las obligaciones, ya que lo que se trata es tanto de prevenir los mismos, como de impedir sus consecuencias. De ahí que si el riesgo está controlado, no es apto para generar responsabilidad civil, pues ésta sólo aparecerá cuando el daño se consuma.

Con carácter general, puede afirmarse que han de resarcirse tanto los daños patrimoniales como los morales, según que el perjudicado los sufra en su patrimonio o en su persona, respectivamente. Es decir, según el TSJ de La Rioja<sup>450</sup> “es obvio que el incumplimiento de una obligación contractual no solamente puede afectar a los bienes que integran el patrimonio del acreedor, sino que simultáneamente puede perjudicar sus bienes inmateriales, que son los más estimados y por ello más sensibles, más frágiles y más cuidadosamente guardados, de manera que, incluso en tales supuestos, la obligación o compensación se presenta dotada de mayor justicia”.

Por otro lado, para que el daño sea resarcible debe ser cierto, realmente existente, lo que excluye los hipotéticos o eventuales<sup>451</sup>. Es decir, a lo que obliga el art. 1101 CC no es a indemnizar un abstracto incumplimiento del deudor, sino unos daños y perjuicios causados por quienes, en el incumplimiento de sus obligaciones, incurren en alguna de las formas de contravención previstas en el precepto. En este sentido, la jurisprudencia ha sentado unos principios básicos. En primer lugar, el daño ha de ser real en su existencia y cuantía, siendo el demandante que lo alega al que le incumbe la prueba en ambos extremos. La existencia del daño ha de probarse. No obstante, su cuantía puede diferirse para el

---

<sup>450</sup> De 12 de diciembre de 1996, Ar. 4053.

<sup>451</sup> DÍEZ PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil... op. cit.* p. 545.

trámite de ejecución de sentencia<sup>452</sup>. En segundo lugar, no basta probar el incumplimiento de una obligación, porque el incumplimiento por sí sólo no lleva consigo la producción de los daños<sup>453</sup>. Por último, la apreciación del daño, de su existencia y de su alcance es cuestión de hecho reservada al libre arbitrio del tribunal sentenciador<sup>454</sup>.

En realidad, se trata de evitar el enriquecimiento injusto de uno de los contratantes, que puede, tal vez, aprovechar el incumplimiento para solicitar unos daños cuya realidad dista mucho de estar constatada y, por otra parte, hacer ver que, en aquellos casos en que habiéndose solicitado el cumplimiento específico y la indemnización, y habiendo llegado el juzgador a la conclusión de que procedía acceder a lo primero pero no a lo segundo, es porque la satisfacción del acreedor contratante ya se había obtenido por medio del cumplimiento específico<sup>455</sup>.

El CC parece seguir el criterio del interés basándose en la “teoría de la diferencia”, como se refleja en el art. 1106 CC, en el que el valor de la pérdida sufrida y el de la pérdida frustrada se refieren al del acreedor a quien se irroga el daño. Fuera del Derecho Civil se atiende al criterio del valor objetivo o concreto, pues el derogado art. 103 CP habla del precio de la cosa, deslindándolo del precio de afección, que se refiere a aquél que un bien u objeto representa para los sentimientos o ideas individuales de una persona<sup>456</sup>.

---

<sup>452</sup> SSTS de 17 de julio de 1990, Ar. 5944; y de 19 de octubre de 1992, Ar. 8081.

<sup>453</sup> SSTS de 7 de abril de 1993, Ar. 2800; y de 8 de febrero de 1996, Ar. 1345.

<sup>454</sup> SSTS de 7 de marzo de 1988, Ar. 1603; de 28 de abril de 1992, Ar. 4466; y de 1 de abril de 1996, Ar. 2875.

<sup>455</sup> YZQUIERDO TOLSADA, M., *Responsabilidad civil y extracontractual...* op. cit. p. 147.

<sup>456</sup> MORENO DEL TORO, C., *La Responsabilidad Civil del Empresario por Actos de sus Empleados*. Madrid: CES, 1999. p. 77.

Siempre que se habla de la noción de daño en el ámbito de la seguridad y salud se tiende a identificarlo con el concepto de accidente de trabajo y enfermedad profesional<sup>457</sup>. No obstante, cabe tener en cuenta que no todo accidente de trabajo implicará una responsabilidad civil del trabajador por incumplimiento de la normativa en materia de seguridad y salud, pues de hecho, la mayoría de los accidentes de trabajo dan lugar a una responsabilidad civil para el empresario, y además, tampoco toda responsabilidad civil del trabajador requiere como elemento configurador la existencia de un accidente de trabajo.

Por lo que se refiere a la nomenclatura utilizada, conviene no utilizar los conceptos de accidente de trabajo o enfermedad profesional para referir el daño causado por el incumplimiento de la obligación contractual o por el acto dañoso extracontractual, sino que es mejor referirse a “daño profesional”, el cual tiene un mayor alcance que la mera lesión corporal o enfermedad contraída<sup>458</sup>. En efecto, el art. 4.3 LPRL define los “*daños derivados del trabajo*” como “*las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*”. Donde no existe unanimidad en la doctrina es a la hora de denominar, de una u otra forma, a cada especie de daño que la casuística ofrece<sup>459</sup>.

a) En una primera categorización se distingue entre daño presente o actual, futuro, continuado y sobrevenido.

En el daño presente y el futuro el momento del análisis es el de la resolución judicial que decide la efectiva concurrencia de los elementos

---

<sup>457</sup> LUQUE PARRA, M., *La Responsabilidad Civil del...* op. cit. p. 46.

<sup>458</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad...* op. cit. p. 485.

<sup>459</sup> YZQUIERDO TOLSADA, M., *Responsabilidad civil y extracontractual...* op. cit. p. 183.

de la responsabilidad y la procedencia del resarcimiento. Si en ese momento el juzgador declara que en el futuro acaecerán otros daños, se habla de daños futuros, es decir, cuando van a surgir con posterioridad según una racional certidumbre. En estos daños sí se puede hablar de que se da la nota de certeza, necesaria para que exista un daño resarcible, pues existe una convicción de un efecto que, aun no habiendo ocurrido todavía, la regla de la experiencia común permite augurar que ocurrirá.

Por otro lado, los daños sobrevenidos son aquéllos que, guardando relación de causa-efecto con el evento dañoso primitivo, se manifiestan con posterioridad a la emisión de la resolución sin que ésta pudiera tenerlos en cuenta, es decir, se producen con posterioridad a la evaluación y compensación de los daños producidos. El problema que plantean estos daños es de gran interés, pues se duda si la víctima podrá iniciar una nueva reclamación. En este caso, la doctrina y la jurisprudencia admiten sin reparos que los daños valorados por el juez son los manifestados hasta el momento de dictar sentencia, respecto de los cuales queda cerrada la posibilidad de una nueva demanda. Pero si después de pronunciada la sentencia, se manifiestan daños nuevos en la persona o patrimonio, sin que hayan sido previstos en la sentencia ya dictada y firme, puede haber lugar a una revisión del daño a través de una nueva acción judicial. Y, en estos casos, el plazo de prescripción para el ejercicio de la acción comenzará a correr desde el momento en que el daño sobrevenido es conocido por la víctima.

En cuanto a los daños continuados, éstos son una prolongación del daño actual, o también daños que, aún no han acaecido pero que, con certeza actual, se deduce que acabarán surgiendo. Estos daños son indemnizables ya que son ciertos.

b) En segundo lugar, se diferencia entre daño emergente, lucro cesante y pérdida de oportunidades.

El art. 1106 CC indica que *“la indemnización de daños y perjuicios comprende no sólo el valor de la pérdida sufrida, sino también el de la ganancia que haya dejado de obtener el acreedor”*.

El daño emergente se refiere a los gastos ocasionados al empresario o a la indemnización por los daños producidos en su patrimonio o en su persona. Es decir, comprende la disminución de los valores patrimoniales que el perjudicado tenía en su haber. En definitiva, las pérdidas efectivamente sufridas.

Por su parte, el lucro cesante puede definirse como el incremento patrimonial neto que el dañado habría conseguido mediante la utilización de la prestación no ejecutada. Es decir, comprende el aumento de su patrimonio que habría tenido lugar si no se hubiese producido el hecho dañoso. En pocas palabras, las ganancias dejadas de percibir. El TS<sup>460</sup> señala que *“el lucro cesante o ganancias frustradas ofrece muchas dificultades para su determinación y límites por participar de todas las vaguedades e incertidumbres propias de los conceptos imaginarios, y para tratar de resolverlas el derecho científico sostiene que no basta la simple posibilidad de realizar la ganancia, sino que ha de existir una cierta posibilidad objetiva que resulte del recurso normal de las cosas y de las circunstancias especiales del caso concreto, y nuestra jurisprudencia se orienta en un prudente criterio restrictivo de la estimación que ha de probarse rigurosamente que se dejaron de obtener las ventajas, sin que éstas sean dudosas o contingentes y sólo fundadas en esperanzas”*.

---

<sup>460</sup> STS de 26 de junio de 1998, Ar. 5019.

Concepto diferente al lucro cesante es el de la pérdida de oportunidades, que consiste en la frustración de expectativas de ganancias futuras. Es decir, mientras que ante el lucro cesante se está ante la certeza de una situación jurídicamente idónea por parte del sujeto que le permite esperar unas ganancias en el futuro, en la pérdida de oportunidades se da la ausencia de tal convicción. Sólo existen esperanzas, cuya privación también supone un perjuicio que se debe indemnizar. Existe incertidumbre en el perjuicio, pero certidumbre de probabilidad. Estos daños, al no existir certidumbre, se duda si deben o no ser indemnizados, pues la jurisprudencia<sup>461</sup> se ha mostrado muy prudente en orden a la reparación de las ganancias frustradas.

c) Por último, la más habitual es la que clasifica en daño patrimonial y daño moral.

Los daños patrimoniales son los que afectan, como su nombre indica, al patrimonio de una persona, es decir, a sus bienes materiales, mientras que los morales son los que dañan los bienes inmateriales de la personalidad extraños al patrimonio. El TS<sup>462</sup> define los daños morales como “los perjuicios que, sin afectar a las cosas materiales, se refieren al patrimonio espiritual, a los bienes inmateriales de la salud, como lo son el honor, la libertad u otros análogos, que son los más estimados y por ello más sensibles, más frágiles y más cuidadosamente guardados”.

De hecho, la jurisprudencia ha evolucionado en cuanto a la admisión de la reparación de los daños morales. Hoy se tiende a admitir la necesidad de reparar el daño moral, producido tanto en el campo

---

<sup>461</sup> SSTs de 27 de marzo de 1972, Ar. 1497; de 20 de noviembre de 1975, Ar. 4196; y de 14 de junio de 1978, Ar. 2239.

<sup>462</sup> STS de 28 de febrero de 1964, Ar. 1224.



contractual como en el extracontractual, si bien partiendo de la consideración de que no pudiendo ser resarcidos, sí al menos pueden ser compensados<sup>463</sup>, ya que el TS<sup>464</sup> entiende que “si bien estos daños en sí mismos carecen de valor económico, no por eso dejan de ser indemnizables, conforme a conocida y reiterada jurisprudencia civil, en cuanto actúan como compensadores en lo posible de los padecimientos psíquicos irrogados a quien se puede considerar víctima, y aunque el dinero no actúe como equivalente, que es el caso de resarcimiento de daños materiales, en el ámbito del daño moral la indemnización, al menos, palía el padecimiento en cuanto contribuye a equilibrar el patrimonio, permitiendo algunas satisfacciones para neutralizar los padecimientos sufridos, la aflicción y la ofensa que se creó, correspondiendo a los tribunales fijarlos equitativamente atendiendo a las circunstancias de cada caso y a la gravedad de la lesión efectivamente producida”.

De hecho, la resarcibilidad del daño moral está expresamente reconocida en el art. 110.3 CP. De forma tajante CAVANILLAS MÚGICA<sup>465</sup> reconoce la habilidad de la responsabilidad contractual para resarcir los daños morales, al igual que la doctrina civilista<sup>466</sup>, ya que entiende que si es indemnizable en el ámbito extracontractual, no hay razón para que se excluya del campo de las obligaciones contractuales.

---

<sup>463</sup> STS de 28 de febrero de 1964, Ar. 1224.

<sup>464</sup> STS de 24 de septiembre de 1999, Ar. 7272.

<sup>465</sup> CAVANILLAS MÚGICA, S., y TAPIA FERNÁNDEZ, I., *La concurrencia de responsabilidad contractual y extracontractual. Tratamiento sustantivo y procesal*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 1992. p. 39.

<sup>466</sup> SANTOS BRIZ, J., *La responsabilidad civil. Derecho... op. cit.* p. 164; DE ÁNGEL YAGÜEZ, R., *La responsabilidad civil... op. cit.* p. 225.

Como hemos indicado anteriormente, el art. 4.3 LPRL conceptúa los daños derivados del trabajo como “*las enfermedades, patologías o lesiones sufridas como motivo u ocasión del trabajo*”, lo cual ha llevado a algún autor<sup>467</sup> a considerar que los daños resarcibles son sólo los personales y no los patrimoniales. En mi opinión, esta valoración confunde el concepto de daño laboral en materia de seguridad y salud laboral (art. 4.3 LPRL) con el de daño resarcible a efectos de la responsabilidad civil. Por tanto, si bien es cierto que el daño que se produce por el incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales será, básicamente, un daño patrimonial, también la integridad psíquica del empresario puede ser afectada cuando se produce un incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención y se produce un daño patrimonial. En el mismo sentido se pronuncia LUQUE PARRA<sup>468</sup>.

MORENO DE TORO<sup>469</sup> también realiza una distinción entre daño contractual y daño extracontractual atendiendo a la fuente de la que derivan, pues el primero surge del incumplimiento de obligaciones contractuales y es regulado en los arts. 1101 y ss. CC, mientras que el segundo se fundamenta en el principio general *alterum non laedere* y aparece recogido en los arts. 1902 y ss. CC. Cabría la existencia de hechos generadores de daños con el doble carácter de contractuales y extracontractuales, pero en estos supuestos, el TS sigue la tesis de la apreciación de la responsabilidad extracontractual sólo en defecto de contrato.

---

<sup>467</sup> BLASCO MAYOR, A., “Daños derivados del trabajo”, en *AL*, núm. 8, 2001. p. 178.

<sup>468</sup> LUQUE PARRA, M., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 50.

<sup>469</sup> MORENO DEL TORO, C., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 78.

No obstante, en los últimos años, ha surgido un nuevo tipo de daño, cual es el daño moral patrimonial o biológico, pues la lesión de la integridad psicofísica del empresario o de un compañero de trabajo constituye un daño moral y del que también se deriva otro daño patrimonial. Sin embargo, la disminución de la capacidad psicofísica consistente en la pérdida funcional de un órgano corporal, puede que no afecte a la capacidad de ganancia porque el empresario o el compañero de trabajo se reincorpora a la empresa. Es decir, estos daños morales patrimoniales no tienen un reflejo en la capacidad laboral del empresario o trabajador porque no afectan a su capacidad de ganancia, ni tampoco son propiamente daño moral porque no originan sufrimiento o dolor físico y moral. En cambio, se proyectan sobre la propia integridad física del empresario que se ve disminuida en el desenvolvimiento o desarrollo de su personalidad como ciudadano. Desde esta perspectiva, LLUIS Y NAVAS<sup>470</sup>, siguiendo a la doctrina italiana, acuña el nuevo daño biológico definiéndolo como una “disminución de la integridad psicofísica de la persona en sí y por sí considerada, que incide sobre el valor hombre en toda su concreta dimensión, que no se agota en la sola aptitud del sujeto para producir riqueza, sino que se conecta con la suma de funciones naturales relativas al sujeto en el ambiente mismo en el que vive y explica la propia personalidad moral, intelectual, cultural y social”. Es decir, y en pocas palabras, el daño moral patrimonial comprende el daño que representa la disminución de la integridad psicofísica que impide al hombre el desarrollo de su personalidad. Este daño encuentra su tutela en la CE por la propia protección que otorga a los derechos fundamentales y libertades públicas, y su no reparación conduce a un tratamiento injustificado.

---

<sup>470</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad...* op. cit. p. 497.

Por último, hay que tener en cuenta que la infracción contractual o extracontractual puede afectar directamente al empresario en su integridad psicofísica, pero si el incumplimiento es causa del fallecimiento puede afectar también de forma mediata a otras personas, constituyendo así un daño indirecto o irrogado a tercero, el cual viene contemplado en el art. 113 CP<sup>471</sup>. De hecho, en la jurisprudencia<sup>472</sup> existe un reconocimiento expreso del daño indirecto tanto derivado de un ilícito civil, como de un ilícito laboral.

### **5.3. La relación de causalidad entre el daño y la acción u omisión antijurídica del trabajador**

Otro elemento esencial es la existencia de un nexo causal entre el hecho productor del daño y éste último, lo que supone una relación causa-efecto entre ambos, que ha de ser probada para afirmar la responsabilidad civil.

Como afirma ALBALADEJO<sup>473</sup>, que el daño sea consecuencia del acto no exige necesariamente que éste lo haya provocado directa, inmediata y exclusivamente, sino que aún producido por la concurrencia de distintos factores, basta que, desde el punto de vista social, haya de estimarse que procede del acto de que se trate.

---

<sup>471</sup> Este precepto establece que “*la indemnización de perjuicios materiales y morales comprenderá no sólo los que se hubiesen causado al agraviado, sino también los que se hubieren irrogado a sus familiares o a terceros*”.

<sup>472</sup> STS de 9 de febrero de 1988, Ar. 771.

<sup>473</sup> ALBALADEJO GARCÍA, M., *Derecho Civil II. Derecho de Obligaciones. Los contratos en particular y las obligaciones no contractuales*. Vol. II. Barcelona: Bosch, 1989. p. 520.

Ahora bien, la relación de causalidad es una relación de carácter objetivo entre dos fenómenos, el acto y el daño, de manera que no sólo sucede uno a otro, sino que aquél, sin éste, no se hubiera producido; relación que no basta, por sí sola, para determinar una imputación del daño a un sujeto, ya que éste depende, además, de la concurrencia de otros requisitos jurídicos, que unidos al de la causalidad, convierten al agente en responsable civil<sup>474</sup>.

La relación de causalidad cumple una doble función ya que, por un lado, es un elemento fundamental para determinar una relación de imputabilidad y, por otro, determina y concreta los daños susceptibles de reparación<sup>475</sup>.

El problema que se plantea en esta materia es complejo, ya que la causa no siempre está precedida de un solo antecedente sino de varios, lo que obliga a decidir cuál de ellos reviste o merece el papel de causa. Por ello, en materia de riesgos laborales no resulta fácil determinar muchas veces la causa del daño, la cual, para que pueda significar una responsabilidad civil al trabajador, debe constituir un incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud.

En realidad, la causalidad es una cuestión afín al Derecho Civil y al Penal, aunque, sin embargo, no hay unanimidad en la doctrina. No obstante, este problema reviste mayor importancia en el ámbito civil. De hecho, en la responsabilidad civil derivada de delito o falta son esos ilícitos penales los que sirven de punto de partida para la causación del daño, mientras que en la responsabilidad civil contractual el daño debe

---

<sup>474</sup> COSSÍO Y CORRAL, A., "La causalidad en la responsabilidad civil: Estudio del Derecho Español", en *Anuario de Derecho Civil*, 1966. p. 536.

<sup>475</sup> FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M., (Dir.), *Responsabilidades por riesgos laborales...* op. cit. p. 90.

surgir en el seno de la relación jurídica que une al empresario con el trabajador, o más en concreto, tiene que ser consecuencia del incumplimiento por éste de sus obligaciones en materia de seguridad.

Se han formulado diversas teorías para explicar la relación de causalidad entre el hecho dañoso y el resultado, las cuales se pueden agrupar en dos grandes bloques<sup>476</sup>. Por un lado, las teorías individualizadoras, las cuales distinguen entre causa eficiente, condición y ocasión. La causa eficiente viene a ser la condición más eficaz, esto es, el ser humano o la fuerza capaces de producir por sí un determinado evento. Es decir, aquélla que, aun concurriendo con otras, prepare, condicione o complete la acción de la causa última para producir el resultado. La condición es aquello que permite a la causa actuar, y la ocasión implica la coincidencia de circunstancias más o menos favorables al juego de la acción. Todas estas teorías tienen en común que tratan de destacar, del conjunto de antecedentes del resultado, uno que constituye la causa. El segundo bloque comprende las denominadas teorías generalizadoras, las cuales, al contrario que las anteriores, no diferencian entre causa y condición, sino que cada una de las condiciones sin las cuales no se hubiera ocasionado el resultado tienen el mismo valor causal. Dentro de este grupo se incluyen:

- a) La teoría de la equivalencia de las condiciones o de la condición *sine qua non*, según la cual, es causa toda condición que ha contribuido al resultado. Es decir, un hecho es causa de otro cuando si hubiera faltado el antecedente no se hubiera producido el resultado. Así pues, se considera que es suficiente que el trabajador haya intervenido en alguno de los acontecimientos que

---

<sup>476</sup> MORENO DEL TORO, C., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 86.

han llevado al resultado final para que se le impute la responsabilidad<sup>477</sup>.

- b) La teoría de la adecuación o de la causalidad adecuada, la cual considera que es adecuada la causa que, normalmente, lleva consigo siempre un daño de la clase considerada. Por tanto, el trabajador responde del daño sólo si su conducta ha tenido el carácter de causa normalmente generadora del mismo.

Al respecto, la legislación española no especifica un criterio determinado a seguir, aunque, bien es cierto, que se prescinde de las teorías que aparecen alejadas del resultado para atender a la causa más próxima por imperativo del sentido común<sup>478</sup>. Así, el TS<sup>479</sup> mantiene una postura realista y sigue el criterio del buen sentido ya que entiende que “en la resolución de los problemas concretos, (el juzgador) ha de encaminar su actuación hacia la valoración de las condiciones o circunstancias que el buen sentido señale en cada caso como índices de responsabilidad dentro del infinito encadenamiento de causas y efectos”.

Por tanto, aunque el TS no se ha acogido tampoco a ninguna de las teorías formuladas sobre la causalidad, en alguna ocasión ha recurrido a la teoría de la causalidad adecuada<sup>480</sup>. Sin embargo, no la deslinda suficientemente de la causa eficiente, pues estima que el resultado dañoso ha de ser consecuencia natural, adecuada y suficiente,

---

<sup>477</sup> DE ÁNGEL YAGÜEZ, R., *La responsabilidad civil... op. cit.* p. 243.

<sup>478</sup> GULLÓN BALLESTEROS, A., *Curso de Derecho Civil. Contratos en especial. Responsabilidad extracontractual.* Madrid: Tecnos, 1968. p. 478.

<sup>479</sup> STS de 25 de enero de 1933, Ar. 1445.

<sup>480</sup> STS de 27 de octubre de 1990, Ar. 8053.

debiéndose entender por natural la que propicia, entre el acto inicial y el resultado, una relación de necesidad conforme a los conocimientos generalmente aceptados, y debiendo valorarse, en cada caso concreto, si el acto antecedente que se presenta como causa tiene virtualidad suficiente para que del mismo se derive, como consecuencia necesaria, el efecto lesivo producido<sup>481</sup>.

No obstante, en otras ocasiones ha aplicado la teoría de la causalidad eficiente, ya que entiende por causa eficiente aquella que, aún concurriendo con otras, prepare, condicione o complete la acción de la causa última, lo cual justifica la no aplicación de los criterios de ampliación de la responsabilidad civil extracontractual cuando no existe una prueba clara de la causa del daño<sup>482</sup>.

Además, la jurisprudencia considera que el nexo ha de ser base de la culpa del agente, por lo que no puede considerarse aisladamente la mera sucesión de acontecimientos. Por ello, es indiferente si no lleva consigo imputabilidad para alguien, pues según el TS<sup>483</sup> “es una cuestión de derecho la existencia de la relación o enlace preciso y directo entre la acción u omisión –causa- y el daño o perjuicio –efecto-

---

<sup>481</sup> DÍEZ PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil... op. cit.* p. 550.

<sup>482</sup> SSTs de 11 de febrero de 1992, Ar. 978; y de 3 de noviembre de 1993, Ar. 8570. También la doctrina judicial se ha hecho eco de esta problemática y entiende, según apunta la STSJ Cantabria, de 16 de julio de 2004, Ar. 2100, que “para que pueda hablarse de relación de causalidad en el ámbito de la responsabilidad civil basta con que la hipotética desaparición del acto o evento al que se califica como causa hubiera hecho mucho más improbable el acaecimiento del suceso dañoso. Se trata, por tanto, de una valoración de la probabilidad derivada del acto al que se califica como causa y si tal valoración resulta en una elevada probabilidad de que el suceso no se hubiera producido sin aquel acto, entonces puede determinarse la existencia de relación causal. De otro modo, la noción de causa a efectos jurídicos quedaría grandemente diluida, puesto que en casi todo suceso las causas no pueden ser consideradas como exclusivas, sino que responden a una concatenación de circunstancias que incrementan la probabilidad del suceso, de forma que resulta muy difícil atribuir a un único acto o evento la condición de causa única y eficiente de lo sucedido”.

<sup>483</sup> STS de 6 de marzo de 1989, Ar. 1996.



(...) aparece de los hechos probados la conexión causal del proceder del conductor del camión causante del accidente con el resultado producido, conexión a la que va unida la imputabilidad del agente”.

#### 5.4. La culpa del trabajador

Uno de los grandes interrogantes que ha planteado la responsabilidad civil es el que se refiere al elemento intencional, pues se trata de determinar si es una responsabilidad culposa u objetiva.

La culpa o negligencia aparece definida en el art. 1104.1 CC al establecer que “*consiste en la omisión de aquella diligencia que exija la naturaleza de la obligación y corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar*”, dejando en manos del juez la determinación del grado real de culpa exigible al deudor, disponiendo, además, de la facultad que le confiere el art. 1103 para moderar la responsabilidad por negligencia derivada del incumplimiento de las obligaciones.

La conducta que provoca la obligación de resarcir debe ser intencional, es decir, el agente debe haber buscado directamente el resultado dañoso, o bien debe haber actuado con negligencia, lo cual significa que, a pesar de que el resultado era previsible, se ha llevado a cabo la conducta que finalmente provocó el daño.

La jurisprudencia<sup>484</sup> recoge un concepto moderno y vasto de culpa señalando que “no consiste solamente, según el criterio clásico, en la omisión de la diligencia exigible según las circunstancias del caso”,

---

<sup>484</sup> SSTs de 8 de noviembre de 1990, Ar. 8534; y de 7 de marzo de 1994, Ar. 2197.

sino también, “conductas donde hay negligencia sin una conducta antijurídica y aquellas otras en que partiendo de una conducta diligente y lícita, no sólo en su inicio sino en su desarrollo, se entiende existente también conducta culposa en virtud de un resultado socialmente dañoso que impone la desaprobación de la acción o de la conducta, por ser contraria a los valores jurídicos exteriorizados, es decir, una conducta socialmente reprobada, entendiéndose que el nuevo principio de responsabilidad por riesgo o sin culpa responde a exigencias de nuestro tiempo, aunque no suele ir ausente de toda voluntariedad (culpabilidad) respecto del hecho”.

Por tanto, la responsabilidad civil abarca tanto una conducta culposa por dolo, como por negligencia, caracterizándose la primera por un matiz de mala fe, del que carece la actuación meramente culposa. El límite entre el dolo y la culpa reside en la intención con que se realiza el acto dañoso<sup>485</sup>. Es decir, el dolo supone intención de producir el daño, mientras que en la culpa existe una falta voluntaria de diligencia en prevenir el daño pero sin intención de producirlo.

En relación al dolo, el TS<sup>486</sup> establece que “el dolo como voluntad o deseo de producir un resultado dañoso, está constituido por dos elementos: uno de carácter subjetivo, el ánimo intencionado del agente, y el otro objetivo o material, el medio o acto externo a través del cual lo realiza; ambos de marcada diferencia, pues mientras el último supone una cuestión de hecho, aquél supone una *questio iuris*”.

---

<sup>485</sup> MORENO DEL TORO, C., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 59.

<sup>486</sup> STS de 30 de junio de 1988, Ar. 5197.

La concurrencia de alguna clase de culpa constituye un elemento imprescindible tanto en la responsabilidad contractual como en la extracontractual, pues el art. 1101 CC exige que exista dolo o negligencia, y en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo no parece que pueda llegarse a una conclusión distinta. Del mismo modo, el art. 1902 CC erige a la culpa y al dolo en factores decisivos para que surja la obligación de reparar. Se requiere que en el comportamiento antecedente a la producción del daño, al que éste ha de imputarse objetivamente, se pueda encontrar culpa o negligencia.

Por tanto, en materia de prevención de riesgos laborales, la culpa quedará configurada como la simple violación por el trabajador del deber de cumplimiento de la normativa de prevención y de las obligaciones contractuales en el caso de la responsabilidad contractual, o de la obligación general de no dañar a otro que impone el CC en el caso de la responsabilidad extracontractual. A diferencia de lo que sucede en la responsabilidad contractual, que siempre deriva de un acto ilícito, el art. 1902 CC sólo exige que en la conducta dañosa intervenga culpa o negligencia, por lo que su consideración como conducta no precisa violación de un precepto concreto, pues deriva del deber general de *alterum non laedere*, con independencia de la existencia o no de violación de normas<sup>487</sup>. Habrá exención de responsabilidad cuando se pruebe que la conducta fue diligente y cuidadosa, diligencia que ha de entenderse como conducta reflexiva y adecuada “a las circunstancias de las cosas y entornos temporales, físicos y sociales”<sup>488</sup>. Es decir, si se ha observado la diligencia debida, esto es, se han cumplido todas las obligaciones impuestas, no habrá infracción del deber de previsibilidad

---

<sup>487</sup> CEBRIÁN DOMÍNGUEZ, E., “Responsabilidad extracontractual derivada de... *op. cit.* p. 65.

<sup>488</sup> STS de 29 de febrero de 1996, Ar. 1612.

y, por tanto, no surgirá culpa, ni responsabilidad civil. Así lo señala el TS<sup>489</sup> al afirmar que “la responsabilidad civil... por infracciones en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, no se produce objetivamente por el simple hecho de un accidente laboral a causa del incumplimiento de alguna norma... sino que necesita un previo juicio de imputabilidad”.

Las notas de previsibilidad e inevitabilidad son comunes a las dos formas de culpa, pero con una incidencia diversa en cada una de ellas. La diligencia parece cumplir la misma función en ambas responsabilidades, pero la previsibilidad aparece como un elemento base en la responsabilidad extracontractual y, especialmente, en materia de riesgos laborales. Es decir, la previsibilidad se configura como un elemento central, pero que debe ser determinada según la clase de actividad de que se trata y la que, puede y debe esperarse, de una persona en las mismas circunstancias, atendiendo igualmente a su cualificación técnica.

La jurisprudencia<sup>490</sup> ha declarado que la culpa del art. 1902 CC no consiste sólo en la omisión de normas inexcusables o aconsejadas por la más vulgar experiencia, sino también en no prever lo que pudo y debió ser previsto, siendo el requisito de la previsibilidad esencial para generar responsabilidad, considerándola en la actividad normal del hombre medio con relación a las circunstancias del momento.

En materia de culpa y diligencia en relación con los riesgos laborales, se debe diferenciar según cuál sea el sujeto causante, diferenciando si se trata de un simple trabajador, o de un técnico de

---

<sup>489</sup> STS de 15 de junio de 1984, Ar. 3578.

<sup>490</sup> STS de 25 de septiembre de 1996, Ar. 6655.

prevención, mando, encargado o delegado, pues en estos últimos sujetos se requerirá una diligencia mayor que si se trata de un simple trabajador.

En este sentido, sólo será admisible como factor exonerador de la responsabilidad de los mandos, técnicos o encargados frente al empresario cuando hayan actuado de forma altamente diligente utilizando los conocimientos técnicos requeridos normativamente. Es decir, sólo la demostración o prueba de la existencia de una evaluación de riesgos sumamente diligente, técnica y permanente, permitirá al encargado o trabajador eludir su posible responsabilidad contractual alegando la imprevisibilidad del hecho ocasionante del riesgo<sup>491</sup>.

De todas formas, como se verá más adelante, la exigencia de culpa típica de la responsabilidad extracontractual ha sido extraordinariamente flexibilizada por la jurisprudencia, configurándola como una responsabilidad cuasi objetiva, pues partiendo de las exigencias formales del art. 1902 CC se ha ido acercando progresivamente al principio de responsabilidad objetiva, y ha ido reduciendo la importancia de la voluntad del sujeto en la atribución de responsabilidades<sup>492</sup>.

No obstante, cabe apuntar que en materia de prevención de riesgos laborales, concretamente en la responsabilidad civil del trabajador, se pueden dar algunos problemas en las empresas con varios trabajadores, y más aún, en las grandes empresas, en supuestos en los

---

<sup>491</sup> CALVO GALLEGO, F. J., *La Obligación General de... op. cit.* p. 81.

<sup>492</sup> GARCÍA MURCIA, J., “La responsabilidad civil en materia de seguridad y salud en el trabajo”, en *Temas Laborales*, núm. 50, 1999. p. 231.

que existan dudas sobre la participación del trabajador en la producción del resultado.

Así pues, en primer lugar, es posible que no pueda imputarse el daño a un trabajador concreto, aunque se sabe con certeza que ha sido producido por uno de los trabajadores de la empresa. Es decir, no consta quién ha sido el auténtico autor. Se habla, en estos casos, de culpa anónima<sup>493</sup>. No se trata de supuestos de coautoría, en el que diversas personas contribuyen, simultánea o sucesivamente, a la producción de un resultado dañoso, sino que se sabe con seguridad que el daño procede de uno de los trabajadores de la plantilla pero se ignora cuál de ellos sea. En este caso, se concluye que todos los miembros del grupo responden de forma solidaria frente al empresario, aunque no es necesario que sean demandados conjuntamente<sup>494</sup>.

Diferente es la coautoría, que se produce en el supuesto de actuación conjunta y con la misma finalidad de producir el daño. En este caso sí están determinados los trabajadores y se conoce que cada uno de ellos puede ser calificado como autor, por lo que también responden solidariamente<sup>495</sup>.

Por último, en el caso de pluralidad de responsables el mismo hecho dañoso puede ser atribuido de forma cierta a más de un trabajador que no actúan conjuntamente, ya que son distintos trabajadores que producen el mismo resultado, en cuyo caso, responden en proporción a la participación que han tenido en la causación del daño<sup>496</sup>.

---

<sup>493</sup> ROCA I TRIAS, E., *Derecho de Daños...* op. cit. p. 143

<sup>494</sup> STS de 8 de octubre de 1996, Ar. 7059.

<sup>495</sup> STS de 20 de febrero de 1981, Ar. 756.

<sup>496</sup> STS de 24 de mayo de 1968, Ar. 2902.

Por tanto, adviértase que la concurrencia de culpas en la causación del daño debido a la intervención de una pluralidad de trabajadores, puede obedecer a distintos supuestos, en el sentido de que será preciso deslindar la participación de cada uno de ellos para determinar si estamos ante una culpa exclusiva de alguna de ellos, una culpa inoperante de algún interviniente o, finalmente, si las culpas son concurrentes. En el primer caso, se producirá la asunción de toda la obligación reparadora, lo que se excluye de todo punto en el segundo caso, mientras que en el último es donde se va a establecer un reparto equitativo, que no, por igual, si no procede, de las consecuencias de la acción.

## **6. EXCLUSIÓN DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD**

En el daño causado por la conducta del trabajador pueden interferir, determinando o coadyuvando a su causación, elementos extraños, de modo que tal daño no se pueda atribuir exclusivamente a la acción del mismo, porque por sí sola, no era proporcionada a causarlo. Por tanto, como ahora se observará, estos acontecimientos extraños exoneran de responsabilidad al trabajador por interferencia en el nexo causal.

### **6.1. El caso fortuito y la fuerza mayor**

La no concurrencia de actividad evita la responsabilidad porque no existe conducta voluntaria cuando el daño ha sido causado como consecuencia de acontecimientos extraordinarios, en cuya previsión

resultaría en vano todo esfuerzo humano<sup>497</sup>. El CC no define el caso fortuito ni la fuerza mayor, pero sí los contempla como supuestos de extinción de la responsabilidad (art. 1105 CC<sup>498</sup>), conceptos que también pueden aplicarse a la responsabilidad extracontractual. De igual modo, el art. 115 LGSS<sup>499</sup> al referirse al concepto de accidente de trabajo, también declara que el nexo causal puede romperse por la fuerza mayor o el caso fortuito.

Según ROCA I TRIAS<sup>500</sup> el caso fortuito se puede definir como aquel suceso imprevisible o que, pudiendo ser previsto, es inevitable e insuperable, condiciones que deben probarse por el trabajador para resultar exonerado de responsabilidad. Por su parte, la fuerza mayor es aquel suceso que siempre es imprevisible e inevitable.

Es decir, el caso fortuito se caracteriza por la indeterminación y la interioridad. La indeterminación implica que la causa del daño es desconocida, mientras que la interioridad hace referencia a la relación del evento dañoso con la organización en que se presenta el daño, lo que, en el ámbito en que ahora nos movemos, significa que el evento está íntimamente conectado con la seguridad y salud laboral. Por su parte, en la fuerza mayor también concurre la indeterminación, pero no la interioridad, pues el evento lesivo es extraño a la organización y a la actividad. La idea de fuerza mayor aparece íntimamente unida a la de lo extraordinario o catastrófico, destacando su especial gravedad e

---

<sup>497</sup> SSTS de 11 de mayo de 1983, Ar. 2683; y de 23 de junio de 1990, Ar. 4888.

<sup>498</sup> Este precepto establece: “Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los en que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables”.

<sup>499</sup> Este precepto establece en su apartado 4: “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 ésta la que sea de tal naturaleza que ninguna relación guarde con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente”.

<sup>500</sup> ROCA I TRIAS, E., *Derecho de Daños... op. cit.* p. 68.



inevitabilidad, mientras que la idea del caso fortuito enlaza con eventos internos o intrínsecos<sup>501</sup>.

Según la jurisprudencia, el caso fortuito, para exonerar al trabajador, debe ser imprevisible o, en todo caso, irresistible, en el sentido de haber puesto el trabajador toda la diligencia exigible, no sólo en su conducta ordinaria, sino también para prever y evitar la interferencia. En principio, la irresistibilidad o la imprevisibilidad suponen la presencia de una dificultad que no puede ser superada con la diligencia que debe aplicarse en el caso concreto. Mas si la dificultad es tal que superarla supone un esfuerzo mayor del debido, a falta de la obligación de observar una diligencia de ese grado, no habrá infracción<sup>502</sup>. En el ámbito de la seguridad y la salud, la previsibilidad, según la doctrina judicial<sup>503</sup>, “ha de juzgarse en función de la imposibilidad de identificar el riesgo por un técnico cualificado. El artículo 2.2 del Real Decreto 39/1997 nos dice que la puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse. Cuando nos encontremos ante un riesgo perfectamente identificable, a partir de los conocimientos técnicos exigibles al técnico de prevención y en base al estudio de las concretas condiciones de trabajo que debe llevarse a cabo, no puede acogerse la existencia de caso fortuito”.

---

<sup>501</sup> FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M., (Dir.), *Responsabilidades por riesgos laborales...* *op. cit.* p. 118.

<sup>502</sup> LACRUZ BERDEJO, J. L., *et altri*, *Derecho de Obligaciones. Contratos y cuasicontratos. Delito y cuasidelito*. Vol. II. Madrid: Dykinson, 2002. p. 475.

<sup>503</sup> STSJ Cantabria, de 16 de julio de 2004, Ar. 2100.

Por tanto, en materia de prevención de riesgos laborales, que es un sector influido por el principio del riesgo, el problema del nexo cobra especial relieve, pues aquí no existe la barrera de la no-culpa, ya que el trabajador sólo puede defenderse negando la realidad del daño o demostrando ser ajeno a la causación del mismo.

Se ha discutido qué sucede cuando el daño se causó, en parte por la actuación del trabajador y, en parte, por caso fortuito. Hoy, la doctrina mayoritaria entiende que el trabajador debe reparar solamente la parte del daño que le corresponde por su participación. No obstante, se podría pensar que el trabajador fuera condenado a indemnizar el daño íntegro ya que su conducta fue condición suficiente de la producción de todo el daño, aunque también resulta defendible la tesis opuesta, es decir, si la fuerza mayor por sí sola lo hubiera producido, no obligaría al trabajador a reparar. Pero, como ya se ha dicho, la doctrina entiende que no es justo ni exonerar de todo el daño al trabajador, ni ponerlo todo a su cargo, sino resarcir en proporción a la entidad de la causa del daño puesta por él<sup>504</sup>.

## **6.2. La legítima defensa**

A diferencia del caso fortuito y la fuerza mayor, ninguna alusión hay en el CC a esta causa de justificación. De hecho, la figura de la legítima defensa se encuentra configurada en el art. 20.4 CP al declarar exento de responsabilidad penal al que obre en defensa de la persona o derechos propios o ajenos, siempre que concurren los requisitos que contiene la citada norma. Por su parte, el art. 118 no declara para la

---

<sup>504</sup> LACRUZ BERDEJO, J. L., *et alri*, *Derecho de Obligaciones. Contratos... op. cit.* p. 476.

legítima defensa que, no obstante la exención de responsabilidad criminal, subsistirá la civil, y sí lo hace para otros casos de exención que recoge el art. 20. De ello se deduce que en la legítima defensa hay exclusión también de la responsabilidad civil. Esta conclusión debe ser mantenida tanto para la responsabilidad civil derivada de delito, como para la contractual y la extracontractual<sup>505</sup>.

En definitiva, si la agresión ha sido ilícita, la defensa es siempre legítima. El acto defensivo es un acto conforme a derecho. Así lo sostiene el TS<sup>506</sup> al establecer que “en el supuesto de conductas lícitas, justificadas por el derecho a defenderse racionalmente ante una agresión ilegítima, se excluye la indemnización”.

### 6.3. El estado de necesidad

El estado de necesidad tampoco viene recogido en el CC, pero sí en el CP, cuyo art. 20.5 declara exento de responsabilidad penal al que “*en estado de necesidad, para evitar un mal propio o ajeno lesione un bien jurídico de otra persona o infrinja un deber*”. En este caso, el trabajador obra para evitar un mal propio o ajeno y lesiona con ello un bien jurídico de otra persona o infringe un deber. Se trata de la lesión de un bien jurídico ajeno o de la infracción de un deber en el que deben concurrir los siguientes elementos:

- a) En primer lugar, que el mal causado no sea mayor que el que se trata de evitar.

---

<sup>505</sup> DÍEZ PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil... op. cit.* p. 554.

<sup>506</sup> STS de 14 de junio de 1996, Ar. 4771.

- b) En segundo lugar, que la situación de necesidad no haya sido provocada intencionadamente por el sujeto.
- c) Por ultimo, que el necesitado no tenga, por su oficio o cargo, obligación de sacrificarse.

El art. 118 CP señala que la exclusión de responsabilidad criminal en este caso no comprende la civil, pero esta última responsabilidad directa recae sobre las personas en cuyo favor se haya precavido el mal, en proporción al perjuicio que se les haya evitado, si fuera estimable, o en otro caso, en la que el juez establezca.

Al igual que en la legítima defensa, el daño en estado de necesidad es un daño justo, puesto que con él se evita un mal mayor. La actuación en estado de necesidad excluye la antijuricidad. Crea, sin embargo, un derecho del perjudicado contra el beneficiado. Ahora bien, este derecho no constituye un caso de responsabilidad civil, puesto que falta el requisito de que el comportamiento dañoso sea antijurídico. En rigor, se trata de una acción de enriquecimiento, que trata de restablecer un equilibrio patrimonial roto<sup>507</sup>.

#### **6.4. El uso de propio derecho**

También cabe pensar que si los derechos subjetivos atribuyen a su titular un conjunto de facultades de actuación es, entre otras cosas, para justificar el daño que un tercero pueda recibir cuando tal derecho sea ejercitado por su titular. Si el titular del derecho utiliza sus

---

<sup>507</sup> DÍEZ PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil... op. cit.* p. 554.

facultades dentro de los límites que la ley establece, no habrá de contraer responsabilidad alguna cuando dañe<sup>508</sup>.

No obstante, la doctrina del abuso de derecho ha venido a corregir las anteriores afirmaciones en el sentido de que quien, actuando en uso legítimo de un derecho propio, causa un daño a otro, no está obligado a resarcirlo siempre que el trabajador esté ejercitando el derecho con la finalidad que el Derecho establece. Por tanto, no se incluyen los casos de abuso de derecho sancionados en el art. 7.2 CC<sup>509</sup>, los cuales dan lugar al resarcimiento.

## 6.5. El consentimiento del perjudicado - empresario

La doctrina también admite, dentro de ciertos límites, como causa de exención de responsabilidad, el consentimiento del empresario, siempre que lo lesionado sean sus bienes materiales y que en la acción no haya mediado dolo, pues, entiende que no opera el consentimiento cuando lo lesionado es la vida, la integridad física o cualquier derecho de la personalidad del que no se puede disponer<sup>510</sup>.

---

<sup>508</sup> YZQUIERDO TOLSADA, M., *Responsabilidad civil y extracontractual...* op. cit. p. 139.

<sup>509</sup> Este precepto establece: “La ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que, por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice, sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho con daño para tercero, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso”.

<sup>510</sup> Díez PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil...* op. cit. p. 555.

## 6.6. La culpa del perjudicado - empresario y concurrencia de culpas de trabajador y empresario

Hay casos en los cuales, al lado de la conducta negligente del trabajador, hay también culpa en el proceder del empresario, que no hubiera sufrido el daño, a pesar del riesgo en que le puso el acto del trabajador, si aquél no hubiera sido imprudente. La doctrina<sup>511</sup> ha contemplado, en estos casos, la presencia de lo que llama “compensación de culpas” y que, en materia de causalidad, obedece a la colaboración de la víctima a la causación del daño y su consiguiente interferencia en la serie causa.

Una solución dada a este problema es la de atender a la gravedad de las conductas, de forma que la más grave absorba a la menos grave o que, al ser equivalentes, se neutralicen, aunque, en ocasiones, se resalte la culpa del agente y se relativice la de la víctima. Ello se deduce del art. 1103 CC que faculta a los tribunales para moderar la responsabilidad del agente reduciéndola en proporción a su deber de resarcimiento, repartiendo el daño con el del perjudicado. Por tanto, en el caso de que no sea la única causa, la doctrina<sup>512</sup> se inclina por un reparto equitativo del daño causado, atendiendo a las conductas de los partícipes.

En el ámbito que nos ocupa, en prevención de riesgos laborales, los supuestos en que pueden producirse una concurrencia de culpas son múltiples, pues van de aquéllos en que el perjudicado ha cooperado directamente a la producción del daño hasta aquéllos en que el propio

---

<sup>511</sup> LACRUZ BERDEJO, J. L., *et altri*, *Derecho de Obligaciones. Contratos... op. cit.* p. 479.

<sup>512</sup> PUIG BRUTAU, J., *Fundamentos de Derecho Civil*. Tomo II, Vol. III. Barcelona: Bosch, 1983. p. 102.

perjudicado no procuró por los medios exigibles a su alcance, evitar o aminorar el daño, pasando por los casos en que omitió llamar la atención a la otra parte sobre el riesgo de un daño que le amenazaba. De hecho, así lo entiende también la doctrina judicial<sup>513</sup> al estimar que “a la producción del siniestro contribuyó también de forma causal un cierto comportamiento negligente por parte de la propia víctima, lo que determina la necesidad de aplicar aquí la doctrina de la concurrencia de culpas moderando el “quantum” indemnizatorio, de tal forma que se condene a la demandada a abonar sólo un ochenta por ciento de las cantidades que le fueron impuestas... En efecto, si el trabajador hubiese procedido, ante la irregular parada de la máquina, a avisar al encargado, muy posiblemente, el siniestro se hubiera podido evitar. Es cierto que no consta, como ya ha quedado cumplidamente explicado, que ningún trabajador hiciera tal cosa, siendo que la empresa descuidaba por completo el cumplimiento de esa orden, pero es cierto también que no consta tampoco que hubiera prohibido realizar ese aviso ni lo hubiese desaconsejado de manera expresa”.

Obviamente, para que la concurrencia de culpas exonere o pondere la responsabilidad del trabajador, éste debe probar que efectivamente concurrió negligencia del empresario o que el daño proviene de la conducta exclusiva de éste.

La jurisprudencia ha entendido que, según la magnitud de una y otra culpa, en unos casos, la del demandado puede ser irrelevante, en otros determinará una reducción de la indemnización y, por último, algunas veces puede llegar a exonerar de responsabilidad. Así la STS de 17 de junio de 1996<sup>514</sup> señala que “no es posible hacer aplicación del

---

<sup>513</sup> SAP de Cuenca, de 14 de enero de 1999, Ar. 189.

<sup>514</sup> Ar. 5070.

principio de inversión de la carga probatoria, ya que resulta incompatible con aquellos supuestos de mutua o recíproca colisión de vehículos de motor, con imposibilidad de determinar a cuál de los conductores cabe atribuir la culpabilidad del accidente, como causa eficiente del mismo”.

Concretamente, en materia de seguridad y salud laboral, el TS<sup>515</sup> ha manifestado que “los accidentes de trabajo pueden obedecer a una pluralidad de razones, sin que en muchos casos pueda discernirse cuál fue la causa concreta determinante de los mismos, de ahí que en aquellos eventos en los cuales, aparte de la culpa profesional del operario derivada de la extrema confianza en el desempeño de su labor, concurre una causa clara y codeterminante del accidente, como es la infracción de normas sobre seguridad y prevención... el responsable no puede quedar exonerado de responsabilidad, puesto que esa circunstancia descarta la culpa exclusiva de la víctima”.

Evidentemente, está fuera de discusión que la culpa del empresario exonera al trabajador cuando es la única causa del hecho dañoso rompiendo el nexo causal. Esta intervención puede originar un daño real y existente o bien, puede ser una causación potencial de daños a sí mismo. En el primer caso, se produce la interrupción del nexo causal, en el segundo, habrá de probarse que su actuación cae fuera de las causas dables<sup>516</sup>.

Pero, en la práctica, con la promulgación de la LPRL, dado que su art. 15.4 establece como obligación específica que el empresario deberá prever “*las distracciones o imprudencias no temerarias que*

---

<sup>515</sup> STS de 6 de mayo de 1998, Ar. 2934.

<sup>516</sup> MORENO DEL TORO, C., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 94.



*pudiera cometer el trabajador*”, la no interrupción del nexo causal sólo se producirá cuando el trabajador haya sido el único causante del daño y se haya producido por imprudencia temeraria, pues en virtud del citado precepto existe un deber empresarial de prevenir las consecuencias que se deriven de las imprudencias simples que pudiera cometer el trabajador. Por tanto, aun cuando concorra imprudencia por parte del trabajador, en muchas ocasiones, si ésta es simple, el empresario también será responsable civilmente.

Ahora bien, sucede que en el ámbito de la seguridad y salud laboral será muy difícil, en muchas ocasiones, acreditar que ha sido única y exclusivamente la actuación de la víctima la causante del daño. No obstante, también puede suceder que ha sido la negligencia de la víctima la que motiva el daño. Pero, para ello, se debe tener en cuenta, tal y como apunta la doctrina judicial<sup>517</sup>, que “tratándose de culpa extracontractual –art. 1902 CC- la conducta de la víctima pasa a un primer plano, en tanto que en su posible negligencia pudo haber incidencia en el desenlace lesivo, por lo que se considera jurisprudencialmente adecuado –SSTS 20/02/92 (RJ 1992, 723) y 07/12/87 (RJ 1987, 9282)– acudir a la llamada “compensación de culpas”, con razonable reducción –en casos extremos, anulación- del importe indemnizatorio e incluso –en casos extremos de negligencia del accidentado- su supresión. Pero para llegar a tal resultado, la doctrina jurisprudencial –bajo el principio de la equidad: STS 21/03/00 (RJ 2000, 2023) ha atendido a la experiencia y formación profesional del interesado (SSTS 18/12/97 [RJ 1997, 9105] y 30/06/97 [RJ 1997, 5409]), a la previsibilidad del riesgo del daño (STS 31/07/97, [RJ 1997, 5529] ), a la observancia de las instrucciones recibidas (SSTS 12/07/99 [RJ 1999, 4772], 31/12/97 [RJ 1997, 9413] y 10/07/93 [RJ 1993,

---

<sup>517</sup> STSJ Galicia, de 26 de marzo de 2004, Ar. 1660.

6005]), a los mecanismos de seguridad puestos a disposición de la víctima (SSTS 20/10/88 [RJ 1988, 7594] y 28/10/85 [RJ 1985, 5086] ) y a la conexión de las funciones propias del trabajador y de los cometidos realizados al acaecer el accidente (SSTS 01/02/99 [RJ 1999, 745] y 29/09/89 [RJ 1989, 6388] )”.

En conclusión, se pueden diferenciar tres supuestos que pueden aparecer en el ámbito de la seguridad y salud laboral:

- a) En primer lugar, la culpa exclusiva de la víctima, que se produce cuando su conducta es la única causa de la producción de su propio daño. En este caso se rompe el nexo causal, exonerando de responsabilidad al trabajador.
  
- b) En segundo lugar, la concurrencia de culpas, que se produce cuando a la producción de un mismo daño concurren más de una conducta, de modo que faltando una de ellas, el daño no se hubiera producido. La concurrencia se prevé expresamente en el art. 114 CP que establece que *“si la víctima hubiese contribuido con su conducta a la producción del daño o perjuicio sufrido, los Jueces o Tribunales podrán moderar el importe de su reparación o indemnización”*. En este caso, la concurrencia de culpas no excluye la relación de causalidad como en la culpa exclusiva de la víctima, sino que compensa la responsabilidad que se atribuye al trabajador<sup>518</sup>. Por tanto, se moderará y atemperará equitativamente la responsabilidad civil.

---

<sup>518</sup> ROCA I TRIAS, E., *Derecho de Daños... op. cit.* p. 145.

- c) Por último, la culpa inoperante de la víctima, en cuyo caso ni rompe el nexo causal ni lo interfiere, de forma que su culpa es totalmente intrascendente a los efectos de la relación causal, por lo que la responsabilidad corresponderá íntegra al causante del daño, lo cual sucederá en el caso de que concurra imprudencia temeraria por parte del trabajador<sup>519</sup>.

## **7. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES SOBRE SEGURIDAD Y SALUD: LA REPARACIÓN DEL DAÑO**

Todo contrato genera para las partes una serie de derechos y obligaciones recíprocas, y el contrato de trabajo no es una excepción. El incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador conlleva las consecuencias que el ordenamiento laboral contempla. La consecuencia principal de que se declare la responsabilidad civil es la asunción de la obligación de reparar el daño. Es decir, del perjuicio nace una obligación jurídica de indemnizar, tal como se establece en los arts. 1089 y 1093 CC.

La finalidad de la obligación de indemnizar es conseguir la total indemnidad de la víctima del daño<sup>520</sup>. Esta finalidad reparadora o resarcitoria puede desdoblarse, a su vez, en dos grandes objetivos<sup>521</sup>. Por un lado, procurar la satisfacción del perjudicado, a cuyo efecto poco importa que el comportamiento dañoso derive de una acción u omisión ilícita o bien del mero ejercicio de un derecho. Tanto es así que, si la

---

<sup>519</sup> FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M., (Dir.), *Responsabilidades por riesgos laborales...* *op. cit.* p. 117.

<sup>520</sup> SSTs de 13 de abril de 1987, Ar. 2561; y de 7 de enero de 1992, Ar. 149.

<sup>521</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; SAN MARTÍN MAZZUCONI, C., *La Indemnización por Daños y Perjuicios*. Pamplona: Aranzadi, 2003. p. 29.

conducta no produce daño alguno, tampoco genera responsabilidad civil por más que se trate de un comportamiento que pueda calificarse de ilícito. Por otro lado, la indemnización se convierte en una medida preventiva en el sentido de que persigue que el obligado no desee volver a cometer el hecho dañoso. Así lo reconoce también el TS<sup>522</sup> al señalar que “todo sistema de reparación cumple una función preventiva”. Al mismo tiempo, constituye también una medida ejemplarizante para la sociedad que es testigo de las consecuencias de tal conducta perjudicial<sup>523</sup>.

Ahora bien, en el caso de daños extrapatrimoniales, éstos no son propiamente resarcibles, sino sólo compensables, en cuyo caso el pago de una cantidad de dinero para indemnizar daños corporales o morales cumple la finalidad de ser una compensación de los sufrimientos del perjudicado. Es decir, las indemnizaciones por daños morales persiguen equilibrar el patrimonio de la víctima en orden a permitirle algunas satisfacciones para neutralizar los padecimientos sufridos<sup>524</sup>.

Conviene, no obstante, dejar claro que el objeto no consiste en propiciar el enriquecimiento de la víctima a costa del dañante, sino retornar su patrimonio a la situación anterior a la producción del daño. Por ello, el importe de la indemnización debe ser rebajado en lo que constituya una ventaja obtenida por el empresario por razón del mismo hecho dañoso, lo cual es aplicación de la doctrina que prohíbe el enriquecimiento injusto<sup>525</sup>.

---

<sup>522</sup> STS de 2 de octubre de 2000, Ar. 9673.

<sup>523</sup> RODRÍGUEZ PIÑERO, M., “El derecho de daños y la responsabilidad por accidente de trabajo”, en *RL*, núm. 2, 2003. p. 4.

<sup>524</sup> STS de 24 de septiembre de 1999, Ar. 7272.

<sup>525</sup> DÍEZ PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil... op. cit.* p. 559.

## 7.1. Caracterización de la reparación del daño en materia de seguridad y salud

Tradicionalmente, se ha considerado que la consecuencia del acto ilícito es la obligación de resarcir con la finalidad de reponer el patrimonio del perjudicado, mediante la entrega de su equivalente en dinero, en el estado en que se encontraría de no haberse cometido el hecho lesivo<sup>526</sup>. Actualmente, esta concepción parece insuficiente, pues no contempla los perjuicios morales que suponen la reparación económica de daños no patrimoniales, ni considera que, al menos, en principio, caben reparaciones que no consisten en entrega de dinero. Por ello, parece más preciso considerar el resarcimiento como la compensación de los perjuicios ocasionados a un sujeto, sea por la vía principal de restablecer la situación que supuestamente existía de no haberse producido el daño, sea por la vía subsidiaria de suministro de bienes dirigidos a ser equivalentes, o sea, compensatorios. Esta noción refleja que la compensación dineraria no constituye la reparación ideal, sino la consecuencia de la imposibilidad de restaurar el anterior estado, y para que surja la obligación de resarcir han de concurrir varios elementos, como son un criterio de imputación al trabajador; la ilicitud, o violación de un derecho ajeno, el del empresario, esto es, una conducta activa u omisiva del trabajador; un daño causado a tercero; y una relación de causalidad entre la violación jurídica y el daño.

---

<sup>526</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 502.

De la obligación de reparar el daño se pueden señalar como características básicas<sup>527</sup>:

a) En primer lugar, se trata de una deuda de valor. Las deudas de valor son deudas de dinero, pero en ellas, éste es medida de valor de otros bienes o servicios respecto de los cuales el dinero funciona como equivalente o sustitutivo, de modo que la cuantía de la prestación ha de llevarse a cabo en función de un determinado poder adquisitivo, pues sólo a partir de éste se produce la equivalencia. La jurisprudencia<sup>528</sup> ha construido la obligación de indemnizar como una deuda de valor, en base a criterios de equidad, es decir, que, para evitar que las víctimas del daño sufrieran un nuevo perjuicio derivado de la desvalorización monetaria, si la cuantía del daño se fijaba en el momento de producirse el mismo, pero se hacía efectivo muchos años después, se entendió que la deuda que asumía el causante del daño era de valor. Ello implica que la cantidad concreta que debe hacerse efectiva por el responsable para reparar el daño objeto de la indemnización no se fija en el momento de haberse producido éste, sino en el momento en que recaiga la sentencia condenatoria definitiva a la reparación o, en su caso, en la posterior en que se liquide su importe en el periodo de ejecución de sentencia.

b) En segundo lugar, se trata de una obligación no personalísima o *intuitus personae*. Por tanto, el crédito que surge como efecto directo del daño puede ser transmitido *inter vivos* o *mortis causa*, y puede ser ejercitado por los acreedores del perjudicado a través de la acción subrogatoria. También son transmisibles las acciones que tienen como objeto la reparación de un daño personal ya producido, pues el crédito

---

<sup>527</sup> ROCA I TRIAS, E., *Derecho de Daños...* op. cit. p. 172.

<sup>528</sup> SSTs de 19 de noviembre de 1984, Ar. 5563; de 31 de mayo de 1985, Ar. 2835; y de 15 de junio de 1992, Ar. 5138.

está ya en el patrimonio del perjudicado y, por tanto, puede ser reclamado por otras personas, independientemente del perjuicio que hayan sufrido realmente. En realidad, lo que es personalísima es la obligación de indemnizar, es decir, esta característica se predica del deudor, no del acreedor, quien sí la puede transmitir a sus herederos.

c) También es una obligación solidaria cuando intervienen en la producción del daño varios trabajadores, o bien cuando resulta producido por todo el grupo de trabajadores sin poder determinar la participación de cada uno. En el ámbito civil, no obstante, la doctrina no es unánime en admitir la justificación de la solidaridad como característica de la obligación de reparar. De cualquier modo, la jurisprudencia<sup>529</sup> ha configurado la obligación derivada del art. 1902 CC con este carácter con independencia de que exista una disposición legal en que tal solidaridad se establezca, calificándola como solidaridad impropia. Eso sí, en el caso de que pueda determinarse el grado de participación de varios coautores en la producción de un daño, responderán mancomunadamente por la parte correspondiente<sup>530</sup>.

d) Es, además, una obligación renunciable, ya que una vez producido el daño y nacida la obligación de indemnizar, el perjudicado puede desistir de la reparación que le corresponda.

e) Por último, la obligación de indemnizar consiste en una deuda ilícita, ya que se trata de una deuda cuyo monto económico deberá fijarse en un momento determinado. Para ello habrá que llevar a cabo dos tipos de operaciones, primero, determinar qué daños se han producido efectivamente, y después valorarlos.

---

<sup>529</sup> SSTs de 20 de febrero de 1989, Ar. 1215; y de 23 de julio de 1990, Ar. 6457.

<sup>530</sup> STS de 3 de abril de 1987, Ar. 2485.

## **7.2. Modos de reparación del daño en materia de seguridad y salud**

Existen dos formas de reparación del daño, a saber, el resarcimiento en forma específica y la indemnización de daños y perjuicios, es decir, la denominada prestación por equivalente. Estos modos de reparación permiten que el perjudicado mantenga intacto su patrimonio, tal y como estaba antes de la producción del daño. Normalmente es el perjudicado quien puede elegir la forma de reparación, salvo que la ley prevea una forma específica, o bien cuando alguna de las formas sea imposible.

### **7.2.1. Reparación por resarcimiento en forma específica**

Es la forma más adecuada de reparar el daño, pues esta forma de reparación consiste en eliminar la causa que provoca el daño y en reponer al perjudicado en la situación anterior al perjuicio. Esta es la finalidad primaria de la obligación de resarcir y se incluye en el propio significado de la palabra “resarcimiento”. Esta forma de reparación, según el art. 112 CP, puede consistir “*en obligación de dar, de hacer o de no hacer*”. Es la prevista también en el art. 110.1 CP que establece que la responsabilidad civil derivada de delito o falta comprenderá “*1º. La restitución. 2º. La reparación del daño*”.

En consecuencia, la forma elemental de reparar el daño será la de reponer la situación al estado en que se encontraba antes que se hubiese producido el daño. La restitución es una reparación, aunque no será la única forma de restaurar la situación, puesto que esto depende del tipo



de daño. En definitiva, la restitución sólo puede tener lugar cuando sea posible<sup>531</sup>.

En materia de seguridad y salud laboral, no será muy frecuente, desgraciadamente, que se proceda a la reparación específica, ya que la mayoría de los daños serán extrapatrimoniales, siendo, por tanto, lo normal el resarcimiento pecuniario.

### 7.2.2. El resarcimiento pecuniario o por equivalente

Cuando la reintegración sea imposible porque requiera inversiones muy costosas o la intervención de un tercero que no puede o no está dispuesto a colaborar, o porque se ha destruido el objeto se debe proceder a la reparación por equivalente, es decir, atribuyendo la cantidad en que se valora el objeto destruido o el valor de su reparación y el del menoscabo. Esta es la indemnización propiamente dicha, la cual es posible utilizarla siempre, sea cual sea el interés lesionado<sup>532</sup>. En este sentido, es muy expresiva la STS de 9 de noviembre de 1968<sup>533</sup> que dispone que “aunque, en principio, el acreedor tiene derecho al cumplimiento natural o forzoso de la obligación convenida, siempre que exista posibilidad de imponerla, sin embargo, por excepción, el acreedor debe contentarse con la indemnización de daños y perjuicios cuando sea imposible el cumplimiento normal”.

De cualquier modo, la indemnización es la concreción habitual de la responsabilidad civil cuando surge como consecuencia de la materia de seguridad y salud laboral. Su extensión no ofrece grandes

---

<sup>531</sup> ROCA I TRIAS, E., *Derecho de Daños...* op. cit. p. 181.

<sup>532</sup> *Ibidem*. p. 183.

<sup>533</sup> Ar. 4966.

peculiaridades respecto de la indemnización procedente de la responsabilidad general u ordinaria, tratándose de una cuestión común a toda responsabilidad civil.

Normalmente, la reparación por equivalente consistirá en la entrega de un capital, aunque también puede consistir en una renta. No obstante, esta es una posibilidad que se ha utilizado por la jurisprudencia<sup>534</sup> en muy pocos casos, como cuando las consecuencias que el daño provoca a la víctima, le impiden trabajar, hecho que, no obstante, puede suceder con frecuencia en el ámbito que nos ocupa. En estos casos, como se observa, el pago de una renta es más justo, pero de más difícil aplicación.

### **7.3. Alcance de la responsabilidad civil en materia de seguridad y salud**

La reparación del daño debe incluir todos aquéllos que realmente sufrió la víctima. Por tanto, además de la valoración que tenga el perjuicio, de acuerdo con el momento en que se produjo, engloba las cantidades necesarias para reponer las cosas al estado en que se hallaban antes de la producción del daño, y también los gastos efectuados como consecuencia del daño, aunque no tengan la condición de reparaciones. Los criterios a aplicar son variados, pues dependen de la clase de daño que se haya producido. Como señala la jurisprudencia<sup>535</sup>, la cuantía de la indemnización deberá calcularse teniendo en cuenta, entre otros factores, “la naturaleza de los hechos, el grado de culpabilidad, la dependencia económica, las sumas ya

---

<sup>534</sup> STS de 17 de marzo de 1998, Ar. 1122.

<sup>535</sup> STS de 2 de febrero de 1998, Ar. 3250.

percibidas y criterios que puedan servir de referencia”, a cuyo efecto, en más de una ocasión, se han utilizado los recogidos en la legislación sobre seguros privados. Todo ello guiado por el “principio de proporcionalidad”, de tal manera que la cuantía habrá de ser “adecuada, proporcionada y suficiente para alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios, que, como derivados del accidente de trabajo, se acrediten sufridos en las esferas personal, laboral, familiar y social”<sup>536</sup>.

Como regla general, se puede sostener que la reparación alcanza a varios tipos de daños. En primer lugar, a los daños patrimoniales, que son los que sufre el perjudicado en el conjunto de sus bienes y derechos de naturaleza económica. Por tanto, deberá incluir los daños patrimoniales directos, es decir, los causados directamente sobre las pertenencias del empresario, y también los daños indirectos, derivados tanto de los gastos médico-farmacéuticos que haya debido de asumir el empresario, como de la pérdida salarial derivada de su incapacidad para el trabajo o de las posibles disminuciones de su capacidad física o psíquica que repercutan en su nivel de ingresos o en el de las personas con las que convivía<sup>537</sup>. Es decir, deben ser objeto de indemnización los gastos de tratamiento y rehabilitación de las lesiones causadas, la disminución de las facultades físicas o mentales provocadas por el daño, los gastos relativos al trabajo doméstico que la víctima no puede realizar por sí misma, y cuando consista en la muerte de una persona, la indemnización incluye los gastos funerarios, el desamparo en que haya quedado el pariente perjudicado y el dolor causado por el fallecimiento a las personas próximas a la víctima.

---

<sup>536</sup> STS de 17 de febrero de 1999, Ar. 2598.

<sup>537</sup> GONZÁLEZ LABRADA M., *Seguridad y salud en... op. cit.* p. 491.

En este sentido, la STS de 7 de noviembre de 1979<sup>538</sup> propone, en cuanto a las lesiones, los siguientes factores determinantes de la indemnización: “a) gastos hospitalarios, quirúrgicos o médico farmacéuticos; b) imposibilidad de dedicarse el ofendido al trabajo u ocupación habituales durante los días necesarios para su curación; c) *pecunia doloris* o sufrimientos y padecimientos experimentados por el mencionado ofendido como consecuencia de las lesiones, heridas o fracturas sufridas, y que son perfectamente resarcibles mediante la fijación alzada de una suma calculada conforme a libérrimo, aunque racional y prudente, criterio; y d) secuelas resultantes, tales como gran invalidez, imposibilidad, total o parcial, temporal o permanente, para el trabajo, pérdida de miembros u órganos, imposibilidad de valerse de los mismos, deformidades, prótesis y otros”. En cuanto al daño causado por la muerte, la indemnización se cuantifica, en la jurisprudencia penal<sup>539</sup>, teniendo en cuenta tres factores, como son los gastos funerarios, el desamparo en que haya quedado el pariente o parientes presuntamente perjudicados que dependían económicamente del fallecido, y la *pecunia doloris* o daño moral, esto es, la compensación del doloroso vacío producido por la pérdida sufrida.

Se incluye también, dentro de los daños patrimoniales, el daño emergente, el cual comprende los gastos ocasionados por el perjuicio. Se trata de gastos efectivamente realizados, por lo que, para su reparación, es necesario acreditar su constancia mediante las oportunas facturas o recibos, aunque en algún caso se ha admitido su existencia pese a no poder demostrarlos, siempre que sean razonables y que la

---

<sup>538</sup> Ar. 3869.

<sup>539</sup> STS de 20 de abril de 1982, Ar. 2101.

suma sea moderada<sup>540</sup>. En esta categoría de daño emergente podría incluirse un tipo específico de perjuicio, como es el de pérdida de oportunidad, que consiste en que el perjudicado pierde la posibilidad de conseguir un bien o beneficio, o simplemente de ejercitar un derecho<sup>541</sup>. Por su parte, el lucro cesante se identifica con la pérdida de la ganancia que se habría obtenido de no haberse producido el daño.

En segundo lugar, se deben indemnizar también los daños extrapatrimoniales, que son aquéllos que recaen sobre bienes o derechos que ni tienen naturaleza económica ni circulan en el tráfico jurídico, tales como la integridad corporal, el honor o la felicidad. Obviamente, su producción no genera un quebranto del patrimonio material, pero sí un sufrimiento psíquico, ansiedad, angustia, temor o sentimiento análogo<sup>542</sup>. Estos daños resultan indemnizables con independencia de que afecten o no a los intereses patrimoniales del perjudicado, y con independencia de que se trate de responsabilidad contractual o extracontractual.

La jurisprudencia<sup>543</sup> ha sustentado que estos daños tienen un campo amplio que abarca la deshonra, la dignidad vejada, el desprestigio, la situación de ansiedad<sup>544</sup>, la depresión<sup>545</sup>, la pérdida de un miembro de la familia, así como los dolores derivados de los accidentes de trabajo<sup>546</sup>. Es decir, son los que afectan a la persona en su cuerpo, mente, sentidos, afectividad o imagen. En definitiva, y como

---

<sup>540</sup> ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., “Tratamiento jurídico de los daños morales causados por los accidentes de trabajo”, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 567, 2003. p. 14.

<sup>541</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; SAN MARTÍN MAZZUCONI, C., *La Indemnización por Daños... op. cit.* p. 56.

<sup>542</sup> ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., “Tratamiento jurídico de los... op. cit. p. 16.

<sup>543</sup> SSTs de 18 de junio de 1991, Ar. 5567; y de 12 de marzo de 1992, Ar. 2173.

<sup>544</sup> STSJ Galicia, de 10 de abril de 1991, Ar. 2409.

<sup>545</sup> STS de 21 de marzo de 1997, Ar. 2186.

<sup>546</sup> STSJ País Vasco, de 9 de julio de 1996, Ar. 2566.

resumen, se puede decir que el concepto de daño moral integra “todas aquellas manifestaciones psicológicas que padece o sufre el perjudicado –o persona allegada al mismo por vínculos afectivos o parentales-, por el acaecimiento de una conducta ilícita, y que, por su naturaleza u ontología, no son traducibles en la esfera económica; en un intento de aproximación, y al amparo de una jurisprudencia que ha tratado progresivamente de acotar esas líneas integradoras”; “lo importante es que se demuestre o pruebe la realidad de tales daños tanto económicos como morales; y esta Sala (Sentencia TS de 22 de mayo de 1995 [RJ 1995, 4089] ) no tiene, sino que resaltar el acierto de sustantivar “nominatim” el Tribunal “a quo” para integrar la siempre dificultosa noción del daño moral en materia de una deficiente asistencia sanitaria, no sólo en el pacífico y singular evento o contingencia de siempre acontecida del sufrimiento o dolor inferido al paciente, sino en la denominada zozobra como sensación anímica de inquietud, pesadumbre, temor o presagio de incertidumbre por la que aquella mala asistencia depara al enfermo al percibir por todo ello tanto que su mal no se le ataja o se le trata con la debida terapia, sino lo que más le desazona, que esa irregularidad intensificará aún más en el futuro la gravedad de su dolencia. Y puede, en esa línea, entenderse como daño moral, en su integración negativa, toda aquella detracción que sufre el perjudicado damnificado y que supone una inmisión perturbadora de su personalidad que, por naturaleza, no cabe incluir, en los daños materiales porque éstos son aprehensibles por su propia caracterización”<sup>547</sup>.

---

<sup>547</sup> STSJ Murcia, de 22 de diciembre de 2003, Ar. 40, recogiendo la doctrina de la STS de 22 de febrero de 2001, Ar. 2242.

Respecto a los intereses, bajo el antiguo CP, la jurisprudencia<sup>548</sup> entendió que la responsabilidad *ex delicto* no pierde su carácter civil, por lo que, consiguientemente, se regula por las normas sobre responsabilidad civil sea a título subsidiario o sea por analogía y, por tanto, le son de aplicación los intereses convenidos y, en su defecto, los legales.

Por último, las costas judiciales se entienden impuestas por ministerio de la ley a todo responsable penalmente (art. 123 CP), y comprenden los derechos e indemnizaciones ocasionados en las actuaciones judiciales, y los honorarios de la acusación particular que son de inclusión necesaria en los delitos perseguibles a instancia de parte<sup>549</sup>. Además, la jurisprudencia<sup>550</sup> ha entendido que la obligación de cubrir costas abarca a todos los copartícipes, pero no a los responsables civiles subsidiarios.

#### **7.4. Valoración de los daños resarcibles en el ámbito de seguridad y salud**

A diferencia de lo que ocurre en otros ámbitos de responsabilidad, no se han establecido unos criterios legales de valoración de los daños resarcibles por la vía de la responsabilidad civil en materia de seguridad y salud laboral. Por ello, se suelen señalar dos principales sistemas de valoración<sup>551</sup>:

---

<sup>548</sup> STS de 10 de julio de 1992, Ar. 6276.

<sup>549</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad...* op. cit. p. 563.

<sup>550</sup> STS de 7 de junio de 1983, Ar. 7000.

<sup>551</sup> FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M., (Dir.), *Responsabilidades por riesgos laborales...* op. cit. p. 109.

a) El sistema discrecional, que prescinde de métodos objetivos de concreción del daño permitiendo una valoración prudencial que tenga en cuenta las circunstancias del caso y las exigencias de la equidad, lo que supone atribuir al juzgador un gran arbitrio para fijar el *quantum* indemnizatorio, gozando, por tanto, de libertad plena para graduar la indemnización<sup>552</sup>. Este sistema implica que no exista un mínimo de uniformidad al respecto, de forma que, por hechos similares que han ocasionado un daño parecido, se concedan indemnizaciones muy diferentes económicamente, sin que parezca que haya una justificación objetiva para ello. Obviamente, la ventaja de este sistema estriba en que permite establecer la indemnización teniendo en cuenta las circunstancias del caso y del perjudicado, que suelen ser muy distintas.

b) El sistema de baremo, que parte de la objetivación de un mayor o menor número de datos para poder concretar la suma que corresponde en concepto de indemnización. Este sistema ofrece indudables ventajas pues, aparte de que así se obtiene una mayor certeza y seguridad, permite, por un lado, reducir al máximo la gran disparidad existente en la fijación de cuantías indemnizatorias, por otro lado, fomenta un trato análogo para situaciones de responsabilidad civil cuyos supuestos de hecho sean coincidentes, y además, minimiza las actuaciones judiciales en este sector, pues resulta claro que si desde un primer momento está determinada la suma que debe satisfacerse, no va a tener que acudir a los tribunales para que la precisen.

Tomando, pues, este último sistema como el más adecuado para nuestro objeto de estudio, su aplicación no parece que ofrezca mayores dificultades que las que surgen en los otros ámbitos.

---

<sup>552</sup> STS de 1 de julio de 1988, Ar. 5640.



En principio, puede decirse que es mucho más sencillo determinar o valorar los daños patrimoniales que los morales, ya que aquéllos son evaluables económicamente según el valor que posea en el mercado el bien dañado. Por tanto, el resarcimiento consistiría en una cantidad equivalente al menoscabo que la víctima ha sufrido en su patrimonio, tomando como referencia el momento de la valoración y no el de la producción del daño<sup>553</sup>. Si la obligación incumplida consiste en una cantidad de dinero, han de incluirse también los intereses legales generados por la mora en el cumplimiento. Pero no debe olvidarse que los daños patrimoniales también comprenden el daño emergente y el lucro cesante, y para cuantificar este último el juez deberá realizar cálculos sobre proyecciones futuras, manejando datos probables aunque carentes de certeza<sup>554</sup>.

No obstante, donde se plantean auténticos problemas de valoración es en relación a los daños morales, dado que se trata de cuantificar un daño no sujeto a una pérdida evaluable según su precio de mercado. Para los daños corporales existen baremos elaborados por el legislador que pueden servir de orientación. En este sentido, es muy conocido y utilizado el introducido por la Ley sobre Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos de Motor<sup>555</sup>. Aunque la doctrina judicial<sup>556</sup> aclara que éste y cualesquiera otros previstos

---

<sup>553</sup> VICENTE DOMINGO, E., “El Daño”, en REGLERO CAMPOS, L. F., (Coord.), *Lecciones de Responsabilidad Civil*. Pamplona: Aranzadi, 2002. p. 74.

<sup>554</sup> STS de 17 de febrero de 1999, Ar. 2598. El TS declara que “la indemnización procedente... debe alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales) que como derivados del accidente de trabajo se acrediten sufridos en las esferas personal, laboral, familiar y social”.

<sup>555</sup> Texto Refundido aprobado por el Decreto 632/1968, de 21 de marzo. El anexo añadido por la Disposición Adicional Octava de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, contiene el “*Sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación*”.

<sup>556</sup> STSJ Andalucía, Málaga, de 19 de febrero de 1999, Ar. 919.

legalmente no pueden ser aplicados ni directa, ni analógicamente a supuestos diferentes de aquéllos para los que están expresamente previstos, sí que pueden servir como una especie de guía en la valoración de los daños introduciendo mayores cotas de igualdad y seguridad jurídica en esta materia<sup>557</sup>.

Pero, lo cierto es que estos baremos también son criticados, pues existen daños extrapatrimoniales que no son corporales, como los morales, y aunque los baremos pueden contener criterios de indemnización de los mismos, sólo los contemplan si están vinculados a daños corporales. También se reprocha que un sistema así nunca es exhaustivo, porque no puede contemplar la totalidad de supuestos factibles, pero incluso en aquellos casos sí contemplados por el baremo, su utilización no sustituye la labor discrecional del juez a la hora de valorar los elementos y circunstancias del caso concreto, por lo que la aplicación de un baremo desatendiendo el resultado de las pruebas practicadas puede dar lugar a su impugnación. Además, la evolución del contexto de la sociedad imprime también una evolución en su concepción de los perjuicios, y el valor que le otorga a determinadas circunstancias puede variar con el tiempo<sup>558</sup>.

---

<sup>557</sup> En palabras textuales, se puede citar la SAP de Almería, de 7 de abril de 2004, Ar. 344, que establece que “como primera precisión, hemos de hacer presente a los recurrentes, que el Baremo que contiene el Sistema para la valoración de los daños y perjuicios causados a las personas en accidentes de circulación, nace para regular las indemnizaciones en el ámbito de los accidentes de tráfico y no en los demás; en consecuencia, de entrada, tal Baremo es absolutamente ajeno al supuesto que nos ocupa, por lo que habrá de estarse a lo que previene de forma clara e imperativa el art. 109 y siguientes del Código Penal, sin perjuicio de que aquel Sistema nos pueda servir como una referencia orientativa para fijar las indemnizaciones que se consideren más justas”.

<sup>558</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; SAN MARTÍN MAZZUCONI, C., *La Indemnización por Daños...* op. cit. p. 65.

Por tanto, aunque los baremos pueden ser un instrumento más del que el órgano judicial se valga para cuantificar la indemnización en determinados casos, ello no viene exigido por imperativo legal. Así pues, la libre opción interpretativa de aplicar un determinado baremo no vincula al juez, que puede apartarse de él en aquellos extremos que entienda inadecuados para el caso específico de que se trate.

De cualquier modo, los criterios básicos y sintéticos del baremo contenido en la Ley sobre Responsabilidad Civil y Seguro en la Circulación de Vehículos de Motor son<sup>559</sup>:

a) Las tablas establecen indemnizaciones para los daños corporales referidos a la muerte, lesiones permanentes invalidantes o no, e incapacidades temporales. Por su parte, las cuantías comprenden los perjuicios extrapatrimoniales vinculados a estas situaciones y los patrimoniales básicos, incluidos los gastos de asistencia médica y hospitalaria, y los de entierro y funeral.

b) No obstante, a la hora de fijar las indemnizaciones se tienen en cuenta las circunstancias económicas del perjudicado y sus circunstancias familiares y personales.

c) Una vez fijada la indemnización se aplican diversos criterios correctores que pueden incrementar o disminuir la cuantía. Asimismo, disminuye la cuantía la concurrencia de culpa de la víctima, y en el caso de lesiones permanentes, la subsistencia de incapacidades preexistentes que hayan influido en el resultado lesivo final. Por el contrario, la cuantía de la indemnización se incrementa en el caso de lesiones

---

<sup>559</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; SAN MARTÍN MAZZUCONI, C., *La Indemnización por Daños... op. cit.* p. 66.

permanentes, si las mismas producen invalideces concurrentes o si hacen subsistir incapacidades preexistentes.

El TC<sup>560</sup> ha declarado que la indemnización de los daños extrapatrimoniales debe ser suficiente, en el sentido de ser respetuosa con la dignidad de la persona, y atender a la integridad del daño, por lo que sería inconstitucional una norma que limitara la indemnización a cuantías meramente simbólicas. Por su parte, el TS<sup>561</sup> señala que la fijación de la indemnización por daños morales ha de responder a criterios de equidad, atendiendo a las circunstancias de cada caso, y a la gravedad de la lesión efectivamente producida.

Para valorar los daños corporales se tienen en cuenta, aparte de los criterios del baremo referido, los días de incapacidad laboral<sup>562</sup>, las especiales características de la afección y las molestias o dolores propios de ésta<sup>563</sup>, las posibles secuelas<sup>564</sup>, la edad de la víctima<sup>565</sup>, y las repercusiones funcionales o sociales<sup>566</sup>.

En caso de muerte, se atiende a la afección producida por el doloroso vacío para sus familiares, dada la edad de la víctima y las circunstancias de su muerte<sup>567</sup>. Además, es importante la proximidad existente entre el fallecido y los perjudicados por su pérdida, por lo que, la convivencia se convierte en un elemento fundamental de prueba de estrechez del vínculo afectivo<sup>568</sup>, y en caso de matrimonio o situación

---

<sup>560</sup> STC 186/2001, de 17 de septiembre.

<sup>561</sup> STS de 24 de septiembre de 1999, Ar. 7272.

<sup>562</sup> STSJ Asturias, de 1 de octubre de 1999, Ar. 6276.

<sup>563</sup> SAP Burgos, de 7 de junio de 1999, Ar. 5572.

<sup>564</sup> STSJ Cataluña, de 20 de febrero de 2002, Ar. 1410.

<sup>565</sup> STSJ Cataluña, de 25 de enero de 2002, Ar. 1172.

<sup>566</sup> STSJ Cataluña, de 25 de enero de 2002, Ar. 1172.

<sup>567</sup> STS de 27 de febrero de 1998, Ar. 2504.

<sup>568</sup> STS de 24 de noviembre de 1998, Ar. 9694.

análoga influye el estado de la pareja<sup>569</sup>. En efecto, la dependencia moral o económica del perjudicado respecto del fallecido eleva la indemnización<sup>570</sup>. También la edad del perjudicado es un dato a considerar<sup>571</sup>.

En resumen, y como síntesis, se puede decir que todo lo expuesto nos lleva a concluir que no existen unas reglas o principios precisos y concretos para realizar la valoración de los daños, sino que quien alega los daños debe aportar las bases fácticas de la cuantía de la indemnización que reclama, siendo el órgano de instancia quien procederá discrecionalmente a los cálculos oportunos y a la fijación de la indemnización correspondiente. Los tribunales juegan con el margen que queda entre dos límites, los cuales son la reparación íntegra del daño como límite mínimo, y la frontera del enriquecimiento injusto como límite máximo. Dentro de este margen, el órgano judicial deberá valorar la situación concreta y, de modo razonable y proporcional, establecer la cuantía indemnizatoria, atendiendo a factores tales como la naturaleza de los hechos, el grado de culpabilidad, la dependencia económica o las sumas ya percibidas. Por descontado, la imposibilidad de fijar criterios generales en esta materia determina que se abra un campo sólo a la discrecionalidad judicial, pero no a la arbitrariedad<sup>572</sup>, pues según el TC<sup>573</sup>, la motivación en las sentencias, aunque no exige una exhaustiva descripción del proceso intelectual, ni una determinada extensión, intensidad o alcance en el razonamiento empleado, sí exige que conste cuál ha sido el fundamento.

---

<sup>569</sup> STSJ Andalucía, Málaga, de 11 de septiembre de 1995, Ar. 3379.

<sup>570</sup> STSJ País Vasco, de 22 de enero de 2002, Ar. 611.

<sup>571</sup> STSJ Andalucía, Málaga, de 11 de septiembre de 1995, Ar. 3379.

<sup>572</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; SAN MARTÍN MAZZUCONI, C., *La Indemnización por Daños...* *op. cit.* p. 70.

<sup>573</sup> STC 184/1987, de 12 de diciembre.

En cuanto al momento procesal para la cuantificación, como se sabe, en el ámbito civil se admite que la cuantificación de la indemnización se postergue a la fase ejecutiva del proceso, mientras que en el ámbito laboral, las sentencias que condenan al abono de una cantidad deben determinarla expresamente, sin que, en ningún caso, pueda reservarse tal determinación para la ejecución<sup>574</sup>.

Por último, la doctrina se pregunta si, sobreviniendo un lucro al perjudicado a causa del hecho dañoso y en inmediata relación de causalidad con él, éste habría de computarse en la reparación, disminuyéndola. En principio, debe aceptarse la minoración del resarcimiento cuando el agente ha proporcionado al perjudicado una ventaja concomitante y debida a la misma acción que causó el daño, para lo cual se habrá de entender que no hay daño causado sino en lo que éste supere a la ventaja proporcionada. Según la STS de 15 de diciembre de 1981<sup>575</sup> “el perjudicado no podrá recibir más que el equivalente del daño efectivo y, en su caso, de haber obtenido con el evento alguna ventaja, éste habrá de tenerse en cuenta al cuantificarse aquel resarcimiento; siempre, por supuesto, que exista relación entre el daño y la ventaja... lo que, en definitiva, no es sino reflejo del siempre vigente principio de la prohibición del injusto enriquecimiento”. No obstante, cabe tener en cuenta que los lucros que ha obtenido el perjudicado merced a un seguro o negocio semejante no son compensables con el daño<sup>576</sup>.

---

<sup>574</sup> STS de 3 de octubre de 1995, Ar. 7097.

<sup>575</sup> Ar. 5157.

<sup>576</sup> LACRUZ BERDEJO, J. L., *et altri*, *Derecho de Obligaciones. Contratos... op. cit.* p 488.

## 8. RESPONSABILIDAD CIVIL CONTRACTUAL DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En el ámbito específico de seguridad y salud laboral se ha cuestionado cuál es el marco respecto del cual la producción de un daño laboral, como consecuencia del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, puede considerarse como un incumplimiento del contrato y, por tanto, dar origen a una responsabilidad civil contractual.

En este sentido debemos tener en cuenta los dos tipos de obligaciones que diferenciamos en el primer capítulo de esta investigación (obligaciones genéricas y obligaciones específicas). De este modo, es claro que los incumplimientos que se produzcan entre el empresario y el trabajador en relación a las obligaciones específicas comportarán una responsabilidad civil contractual regulada en los arts. 1101 y ss. CC, pues en esta responsabilidad siempre se han incluido los incumplimientos de obligaciones específicas previstas contractual y legalmente<sup>577</sup>, como son usar adecuadamente la maquinaria y las herramientas de trabajo, utilizar correctamente los equipos de protección individual, no poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad o informar de inmediato a su superior jerárquico y a los trabajadores designados sobre los riesgos existentes.

Respecto de las obligaciones genéricas (deber de autoprotección, de obediencia o de colaboración), tampoco cabe duda que el deber de obediencia y de colaboración conllevan una responsabilidad civil

---

<sup>577</sup> MARTÍNEZ LUCAS, J. A., *La responsabilidad civil del... op. cit.* p. 89; LUQUE PARRA, M., *La Responsabilidad Civil del...op. cit.* p. 75.

contractual. Pero, en cuanto a la obligación de autoprotección, se ha cuestionado por la doctrina si su incumplimiento irroga una responsabilidad civil contractual o extracontractual. No obstante, el camino hasta esta conclusión puede ser muy diferente, ya que o bien se considera que estamos ante una obligación principal en la relación contractual que vincula al empresario y al trabajador, o bien ante un deber accesorio a los deberes contractuales esenciales. De cualquier modo, esta disociación no significa necesariamente que será contractual si se conceptúa el deber genérico como una obligación contractual principal, y extracontractual si se estima que dicha obligación genérica es accesorio.

De lo que no cabe duda en la doctrina<sup>578</sup> es que las obligaciones esenciales en la relación contractual que vincula al trabajador y al empresario son, cuando menos, la prestación de servicios y su retribución. De hecho, los arts. 1.1<sup>579</sup> y 8.1<sup>580</sup> ET así lo declaran expresamente. Sin embargo, los planteamientos ya no son tan coincidentes cuando los autores se ocupan de vislumbrar el espacio propio de este deber genérico, pues se diferencian tres construcciones teóricas<sup>581</sup>:

---

<sup>578</sup> LUQUE PARRA, M., *La Responsabilidad Civil del...* op. cit. p. 80.

<sup>579</sup> Este precepto señala que “*La presente Ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”.

<sup>580</sup> La dicción literal establece que “*El contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución de aquél*”.

<sup>581</sup> LUQUE PARRA, M., *La Responsabilidad Civil del...* op. cit. p. 81.



- a) En primer lugar, hay autores<sup>582</sup> que consideran que restringir la consideración de “condiciones de trabajo esenciales” al deber de prestar servicios y a la obligación de retribuirlos es adoptar una perspectiva reduccionista y desfasada de la relación laboral. De tal forma que, junto a aquellas condiciones debe incluir, también como esencial, la protección de la seguridad y salud.
- b) En segundo lugar, otros autores<sup>583</sup> prefieren no ampliar el contenido esencial de la relación laboral y consideran que este deber genérico es una obligación principal y autónoma, esto es, ni esencial ni tampoco accesorio en la relación de trabajo. Desde esta perspectiva, su incumplimiento genera también la consideración de la responsabilidad civil del trabajador como contractual, sin necesidad de alterar la conceptualización clásica de los requisitos esenciales de la relación laboral.
- c) Una tercera línea argumental<sup>584</sup> entiende que si, entre el trabajador y el empresario, existe una relación contractual, todo incumplimiento, como lo puede ser este deber de autoprotección, supone que nos hallemos ante una responsabilidad civil contractual.

---

<sup>582</sup> ALARCÓN CARACUEL, M. R., “El impacto de la Ley 31/1995 sobre el contrato de trabajo”, en ESCUDERO, R., (Coord.), *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo*. Málaga: CARL, 1997. p. 54.

<sup>583</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 157.

<sup>584</sup> SALA FRANCO, T.; ARNAU NAVARRO, F., *Comentarios a la Ley... op. cit.* p. 237.

En mi opinión, las dos primeras líneas consideran que en la relación entre empresario y trabajador la seguridad y salud es una condición contractual, mientras que la tercera tesis defiende que todo incumplimiento que concurra entre empresario y trabajador, estando vigente dicha relación laboral, contractualiza la naturaleza de la responsabilidad civil del trabajador que se pueda derivar.

Por tanto, considero que el incumplimiento de este deber genérico determina una responsabilidad civil contractual dado que, además, es un deber específicamente previsto en el art. 29 LPRL<sup>585</sup> ya se entienda que es accesorio, es decir, cuya finalidad es garantizar el correcto cumplimiento de la obligación debida por el trabajador (la prestación de servicios), o se considere que es principal, esto es, que se trata de una condición de trabajo.

En otras palabras, aunque la LPRL no señale expresamente que los trabajadores pueden ser responsables contractualmente, debe entenderse que sí pueden ser sujetos de una responsabilidad civil contractual frente al empresario por incumplimiento de sus deberes del puesto de trabajo, actuando de mala fe y sin observar la diligencia debida o las obligaciones de prevención de riesgos laborales, ya que vienen establecidas en el ET y la LPRL y, por tanto, en el contrato de trabajo, que, como tal, es un contrato que contiene unas obligaciones y derechos recíprocos que han de cumplir ambas partes, y cuyo incumplimiento puede dar lugar a la responsabilidad civil contractual de los arts. 1101 CC y ss. Es decir, las medidas de seguridad y prevención

---

<sup>585</sup> El citado precepto en su apartado primero establece que “*corresponde a cada trabajador velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario*”.

se incorporan al contrato de trabajo, por lo que su violación, originará un incumplimiento del mismo. Es más, la inobservancia de las obligaciones establecidas en el convenio colectivo también genera responsabilidad contractual<sup>586</sup>.

En el mismo sentido se pronuncia MOLINER TAMBORERO<sup>587</sup>, aunque referido a la responsabilidad del empresario, al estimar que la acción de responsabilidad civil por falta de medidas de seguridad es de naturaleza contractual. También SEMPERE NAVARRO<sup>588</sup> estima, de igual modo, que “el daño causado en un accidente de trabajo, cuando concurre omisión por parte del empresario de las medidas de seguridad legalmente establecidas, se deriva de un incumplimiento de las obligaciones que constituyen el contenido esencial del contrato de trabajo”.

La consecuencia de este posicionamiento es clara, pues se reduce el espacio de actuación de la responsabilidad civil extracontractual del trabajador derivada de una acción u omisión antijurídica imputable a él y que provoque un daño al empresario. Esta reducción es tal que entiendo que, en sentido estricto, entre empresario y trabajador, es casi imposible que exista una responsabilidad civil extracontractual. No obstante, esto se analizará con más detenimiento en el epígrafe correspondiente de este capítulo.

---

<sup>586</sup> STSJ País Vasco, de 4 de abril de 2000, Ar. 3282.

<sup>587</sup> MOLINER TAMBORERO, G., “La responsabilidad civil empresarial... *op. cit.* p. 401.

<sup>588</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V., “Una reflexión crítica sobre el accidente “in itinere”” en *Aranzadi Social*, núm. 5, 1999. p. 52.

### **8.1. Conceptuación y caracterización de la responsabilidad civil contractual del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales**

La responsabilidad civil contractual en materia de seguridad y salud no está regulada por la legislación de prevención de riesgos laborales, por lo que se debe acudir a la normativa común recogida en el CC, el cual tampoco se ocupa específicamente de la responsabilidad en esta materia, ya que aborda la responsabilidad civil con carácter general, mediante reglas que son aplicables a varios supuestos. Pero, no cabe duda que estas reglas generales son aplicables plenamente al campo específico de la prevención de riesgos laborales.

Dada la existencia de una relación contractual de naturaleza laboral entre el empresario y el trabajador, parece plenamente aplicable el art. 1101 CC, el cual dispone que “*quedan sujetos a la indemnización de los daños y perjuicios causados los que en cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren el tenor de aquéllas*”. Se trata, pues, de una responsabilidad que tan sólo puede exigirse en el ámbito del contrato de trabajo, es decir, alcanza a las obligaciones nacidas del contrato o aplicables al mismo en virtud de una ley, afecta a las partes del contrato, y se contrae a los hechos acaecidos en la órbita del contrato<sup>589</sup>. Por tanto, la responsabilidad civil contractual surge del incumplimiento o cumplimiento defectuoso de una obligación previa y en el contexto o seno de un contrato de trabajo.

---

<sup>589</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en... op. cit.* p. 65, recogiendo la cita de ALONSO OLEA, M., *La responsabilidad del empresario... op. cit.* p. 50.

Por otro lado, el art. 1104 CC señala que la responsabilidad contractual consiste en “*la omisión de aquella diligencia que exija la naturaleza de la obligación y corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar*”. De este precepto resulta que la esencia de la responsabilidad contractual radica en la ausencia de diligencia en el autor, aun cuando, en último término, la malicia supone un grado máximo de falta de la diligencia debida<sup>590</sup>.

Según la doctrina tradicional, la culpa contractual supone la acción u omisión voluntaria, pero realizada sin malevolencia, que impide el cumplimiento normal de una obligación. Esta opinión encuentra su fundamento en los principios generales de que las obligaciones deben cumplirse, según el tenor de sus pactos, conforme al deber de buena fe y el de reparar el daño causado.

En cuanto a las características de este tipo de responsabilidad, se puede señalar que se trata de una responsabilidad subjetiva, exigiéndose dolo o culpa en el trabajador. Además, también cabe recordar que, aunque estemos en el campo de la seguridad y salud, persigue los mismos objetivos y finalidades de la genérica responsabilidad civil, cual es la reparación o el resarcimiento de los daños y perjuicios causados por el incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, ya tengan su origen en el citado art. 29 LPRL, en los convenios colectivos<sup>591</sup>, o en el contrato de trabajo.

---

<sup>590</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad...* op. cit. p. 509.

<sup>591</sup> El Convenio Colectivo de Ámbito Estatal para las Industrias Extractivas, Industrias del Vidrio, Industrias Cerámicas, y para las del Comercio Exclusivista de los mismos materiales, Resol. de 22 de julio de 2004, BOE 11-08-2004, establece, en su art. 54, que: “*El trabajador tendrá el deber profesional de cuidar las máquinas y útiles que le confíen, los mantendrá en perfecto estado de conservación, funcionamiento y limpieza, siendo responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia*”. También el Convenio Colectivo para la Fabricación de Conservas Vegetales, Resol. de 28 de enero de

Por tanto, la responsabilidad contractual debe precisarse teniendo en cuenta la naturaleza y extensión de la obligación incumplida generadora del daño, que tiene un carácter autónomo de las que se consideran principales en el contrato de trabajo, como la retribución. Así pues, para verificar la existencia de responsabilidad civil contractual en materia de seguridad y salud laboral, deberá analizarse el incumplimiento de las obligaciones de la persona ligada por el vínculo contractual y atender, no sólo al posible riesgo, sino al grado de efectividad de las medidas preventivas adoptadas para evitarlo<sup>592</sup>.

## **8.2. Elementos configuradores de la responsabilidad civil contractual del trabajador en materia de prevención de riesgos laborales**

En general, se puede señalar que, para que exista responsabilidad civil contractual, se requiere la concurrencia de dos elementos, a saber, que exista un contrato válido entre el responsable y la víctima, y que el daño resulte de su incumplimiento.

Es decir, se exige que haya un vínculo obligacional incumplido, que una de las partes incurra en culpa o negligencia, que se produzca un daño y que exista una relación de causa-efecto entre el incumplimiento y el daño. Por su parte, PÁRAMO<sup>593</sup> añade que, para quedar sujetos a la indemnización de daños y perjuicios, se requiere que los incumplidores incurran en dolo, negligencia o morosidad.

---

2003, BOE 12-02-2003, en su art. 61 establece que “*el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene*”.

<sup>592</sup> FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M., (Dir.), *Responsabilidades por riesgos laborales...* *op. cit.* p. 80.

<sup>593</sup> PÁRAMO MONTERO, P., *Responsabilidad empresarial*. Bilbao: CISS, 1995. p. 107.

Por tanto, los elementos que configuran la responsabilidad contractual son:

- a) En primer lugar, que exista un vínculo jurídico entre trabajador y empresario, es decir, un contrato de trabajo.
- b) En segundo lugar, que se produzca un incumplimiento o cumplimiento defectuoso de una obligación por parte del trabajador respecto del contenido del negocio jurídico.
- c) Además, se requiere que se cause un daño al empresario como consecuencia de tal incumplimiento, siendo necesaria una causalidad adecuada entre la conducta del trabajador y el resultado dañoso. Es obvio que el mero incumplimiento de la obligación de seguridad no implica sin más la aparición de la responsabilidad civil contractual, sino que debe conllevar la producción de un daño.
- d) Por último, que exista un comportamiento doloso, negligente o moroso en el cumplimiento de las obligaciones contractuales por parte del trabajador. Para ello, se debe acudir al art. 1101 CC que asimila las nociones de culpa y negligencia, y las identifica con la omisión de la diligencia exigible *a un buen padre de familia*, es decir, la diligencia media a la que puede acceder toda persona normal.

Efectivamente, respecto del primer requisito, no cabe duda de que, para que se pueda hablar de responsabilidad contractual, debe haber un contrato entre las partes. Es decir, que exista una relación jurídica en cuyo marco se desarrollan unos derechos y deberes

correlativos para las partes, de forma que el incumplimiento de las obligaciones suponga un perjuicio para la otra parte, que debe ser resarcido. No obstante, existen zonas fronterizas que constituyen una rica y amplia casuística, como el caso de la relación jurídica precedente análoga al contrato, supuesto en el que se admite también la responsabilidad contractual<sup>594</sup>. Lo mismo sucede en el caso de una ruptura de un precontrato propiamente dicho, pero no de las negociaciones preliminares, en cuyo caso se estará ante una responsabilidad extracontractual<sup>595</sup>.

En nuestro objeto de estudio se exige pues, que exista una obligación en materia de prevención de riesgos laborales que resulta incumplida, para lo cual se debe recurrir a la LPRL o a la normativa internacional o comunitaria en la materia. No obstante, por muy precisas que sean las normas sobre seguridad y salud laboral, pueden existir lagunas que permitirían afirmar, en principio, la inexistencia de un deber específico, y en consecuencia, de una obligación, por lo que no concurriría el presupuesto necesario para que naciera la responsabilidad contractual. En este sentido, el deber general de autoprotección aplicable a todo trabajador constituye una norma de cierre que evita estas situaciones<sup>596</sup>.

El segundo requisito es que el contrato sea válido. La consecuencia general de la invalidez es el considerar no nacidas las obligaciones previstas y producidas sin causa, y por tanto, las atribuciones patrimoniales que hubieran podido poseerse.

---

<sup>594</sup> STS de 9 de julio de 1984, Ar. 3802.

<sup>595</sup> YZQUIERDO TOLSADA, M., *Responsabilidad civil y extracontractual...* op. cit. p. 95.

<sup>596</sup> FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M., (Dir.), *Responsabilidades por riesgos laborales...* op. cit. p. 87.



En tercer lugar, se exige que el contrato vincule al trabajador con el empresario, por lo que si una de las partes ve comprometida su responsabilidad con un tercero, con ocasión del contrato, el tercero sólo podrá fundamentar la eventual reclamación al amparo de las normas extracontractuales.

Por último, el daño debe resultar del incumplimiento del contrato, es decir, el contrato válido que vincula a las partes ha de ocasionar un daño. Sin embargo, esta afirmación que parece obvia, entraña varias dificultades<sup>597</sup>. Unos primeros supuestos dudosos, son aquellos casos en que el contrato y su ejecución constituyen sólo la ocasión accidental para que el daño se produzca. Es decir, no es bastante que entre las partes haya un contrato para que surja la responsabilidad contractual, “sino que se requiere, para que ello suceda, la realización de un hecho dentro de la rigurosa órbita de lo pactado y como desarrollo del contenido negocial”<sup>598</sup>, pues si se trata de una negligencia extraña a lo que constituye propiamente la materia del contrato, ésta desplegará sus efectos propios. En estos casos, el perjuicio es extracontractual, pues no basta con comprobar que sin el contrato el daño no se habría producido. Otros casos son aquéllos en los que se incumple una obligación inequívocamente estipulada, pero el daño se produce en bienes de la personalidad. En estos casos de lesión de los derechos de la personalidad está justificado aplicar las reglas extracontractuales<sup>599</sup>. También hay ocasiones en los que el daño tiene lugar, no por el incumplimiento de una de las prestaciones inequívocamente estipuladas, sino por el de una prestación accesoria íntimamente ligada a la naturaleza del contrato, lo cual nos conecta

---

<sup>597</sup> YZQUIERDO TOLSADA, M., *Responsabilidad civil y extracontractual...* op. cit. p. 105.

<sup>598</sup> STS de 18 de febrero de 1997, Ar. 1240.

<sup>599</sup> PUIG BRUTAU, J., *Fundamentos de Derecho Civil...* op. cit. p. 133.

precisamente con las obligaciones de prevención de riesgos laborales, pues, aunque estos deberes y obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud no vengan establecidos expresamente en el contrato de trabajo, son también obligaciones que dan lugar a una responsabilidad contractual.

La exigencia de que los hechos ocurran en el contexto de una relación jurídica y de que los daños se produzcan por un incumplimiento de las obligaciones, o por dolo o negligencia del trabajador, limita las posibilidades de acudir a esta responsabilidad. En concreto, impide su uso en aquellos casos, muy frecuentes, en los que no existe vinculación especial entre las partes afectadas y en los que no es fácil demostrar ni un incumplimiento en sentido estricto, ni las causas concretas de la supuesta desviación en el cumplimiento de una obligación contractual, supuestos éstos en los que resulta más viable la responsabilidad aquiliana.

De hecho, es lo que sucede en el ámbito específico de la seguridad y salud en el trabajo, pues normalmente, las reclamaciones ligadas a esta materia se plantean entre las partes de un contrato de trabajo del que nacen, como consecuencia de las normas que le son aplicables, en especial la LPRL, obligaciones de seguridad y salud. La producción de daños por incumplimiento de las mismas, o cumplimiento defectuoso con dolo o negligencia, puede dar lugar, en consecuencia, a una responsabilidad contractual. Pero no siempre es factible acreditar la existencia de una obligación concretamente referida a los daños producidos, ni un cabal incumplimiento de la misma. Más sencillo suele ser, por ello, conectar los daños a la situación de riesgo que suele generar el desarrollo de la actividad empresarial, o a una falta de diligencia de los encargados en la aplicación efectiva de las medidas

de prevención, dando lugar así a la responsabilidad extracontractual o aquiliana<sup>600</sup>.

## 9. RESPONSABILIDAD CIVIL EXTRA CONTRACTUAL DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD

La doctrina se plantea si realmente cabe la posibilidad de que surja una responsabilidad civil extracontractual del trabajador frente al empresario. En este sentido, SALA<sup>601</sup>, sostiene que la responsabilidad empresarial respecto de un trabajador propio sólo puede ser contractual, con base al art. 1101 CC, por cuanto siempre existe un contrato entre ellos y una obligación de prevención de riesgos laborales (art. 14 LPRL). Esta afirmación, invirtiendo los sujetos, se puede trasladar a nuestro objeto de estudio y entender que la responsabilidad que puede asumir un trabajador frente a su propio empresario será siempre contractual y no extracontractual porque entre ellos siempre existe un contrato de trabajo y las obligaciones que tiene el trabajador en materia de prevención de riesgos laborales están establecidas en el art. 29 LPRL.

De hecho, la jurisprudencia social<sup>602</sup> considera que la responsabilidad civil derivada de daños ocurridos en el ámbito de la seguridad y salud laboral no se fundamenta en el art. 1902, sino que se trata de una responsabilidad contractual. Sin embargo, la sala de lo civil del TS<sup>603</sup> adopta una tesis restrictiva afirmando que las medidas de prevención de riesgos laborales están fuera de la órbita de lo pactado,

---

<sup>600</sup> ALFONSO MELLADO, C. L., *Indemnizaciones entre empresarios y...* op. cit. p. 87.

<sup>601</sup> SALA FRANCO, T., *Derecho de Prevención de...* op. cit. p. 206.

<sup>602</sup> SSTs de 6 de abril de 1989, Ar. 3028; de 15 de noviembre de 1990, Ar. 8712; y de 27 de junio de 1994, Ar. 6505.

<sup>603</sup> STS de 2 de enero de 1991, Ar. 102.

por lo que debe acudir al art. 1902 CC. Este conflicto planteado lo resuelve la Sala de Conflictos del TS<sup>604</sup> estimando que “si el daño se produce a consecuencia de un hecho que se presenta como infracción de las obligaciones entre las partes, nace la responsabilidad contractual regulada en el art. 1011 CC”. Es decir, entiende que la omisión de las medidas de seguridad establecidas legalmente, “se deriva de un incumplimiento de las obligaciones que constituyen contenido esencial del contrato de trabajo, pues los deberes y derechos que lo constituyen no sólo nacen del concierto de voluntades entre las partes, puesto que el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores enuncia las fuentes de la relación laboral y establece en su apartado 1 que tales derechos y obligaciones se regulan por las disposiciones legales y reglamentarias, por los convenios colectivos, por la voluntad de las partes y por los usos y costumbres”<sup>605</sup>.

En este sentido se puede decir que, al contrario de lo que sucede con la responsabilidad contractual, en la extracontractual el daño no deriva del incumplimiento de una obligación enmarcada en un vínculo contractual, sino que se produce un daño por la conducta de otro sujeto, pero entre los mismos no hay una relación jurídica preexistente, o bien aunque existe dicha relación, el perjuicio ocasionado no surge como consecuencia de un incumplimiento de los deberes inherentes a la misma. Sencillamente, el daño se produce por una actuación culpable o negligente que quebranta el genérico deber de no causar daño a otros.

Por tanto, a mi juicio, en lo que a nuestro ámbito de estudio se refiere, es decir, en el campo preventivo y con relación al trabajador, es difícil hablar de responsabilidad extracontractual, dado que la relación

---

<sup>604</sup> De 4 de abril de 1994, Ar. 3196.

<sup>605</sup> Auto de la Sala de Conflictos del TS de 4 de abril de 1994, Ar. 3196.

de seguridad o protección deriva de una relación contractual como es la laboral. En cambio, puede sustentar el derecho de terceros que hayan sufrido daños como consecuencia del incumplimiento de determinadas obligaciones relacionadas con la prevención por parte del empresario. Es decir, el art. 1903 se aplicaría a la responsabilidad por hecho ajeno que asume el empresario por los perjuicios causados por sus trabajadores, frente a terceros, clientes o incluso frente a compañeros de trabajo. Sin embargo, el trabajador no asumiría nunca la responsabilidad extracontractual del art. 1902 CC ni frente al empresario, ni frente a otros trabajadores, terceros o clientes, puesto que si analizamos los diferentes supuestos podemos observar, por un lado, que frente al empresario, el trabajador siempre asumirá responsabilidad contractual ya que entre ellos siempre existe un contrato de trabajo que les vincula contractualmente. En segundo lugar, frente a terceros o clientes, el trabajador nunca responderá, sino que lo hará el empresario en virtud del art. 1903.4 CC, sin perjuicio de que, después, el empresario repercute la indemnización pagada al trabajador mediante la acción de regreso que le concede el art. 1904 CC. Y, por último, frente a otros compañeros de trabajo, el trabajador no asume tampoco ninguna responsabilidad, ya que responde el empresario al igual que en el supuesto anterior.

Lo mismo sucede si se tratan de mandos, encargados, directivos, delegados de prevención o técnicos, puesto que el empresario, aunque delegue en ellos funciones y encomiendas, nunca puede delegar la asunción de responsabilidad, ya que en último lugar siempre es él el responsable, por lo que, cuando dichos mandos, encargados, directivos o técnicos causen daño a terceros, clientes, trabajadores o compañeros, responderá el empresario en virtud del art. 1903.4 CC, que se basa en la presunción de culpa *in vigilando* o culpa *in eligendo*, sin perjuicio, claro

está, de la posterior acción de regreso. Y, respecto de la responsabilidad frente al propio empresario, al estar ligados por un contrato de trabajo, siempre se tratará de una responsabilidad contractual.

No obstante, una vez dejado claro que es muy hipotético y casi imposible el supuesto en que el trabajador asuma una responsabilidad civil extracontractual, conviene señalar algunos aspectos básicos de la misma.

### **9.1. Conceptuación de la responsabilidad civil extracontractual en materia de seguridad y salud**

Como hemos señalado, en puridad, la responsabilidad civil extracontractual surge entre personas que no se encuentran vinculadas por una relación previa, es decir, las partes se conocen a través del hecho dañoso, y la misma se funda en la relación de respeto, de buena convivencia y de la obligación de auxilio que debe existir entre las personas, en la necesidad de operar como un buen padre de familia, o con la diligencia preventiva exigible a todos, es decir, va más allá de las estrictas obligaciones nacidas del contrato de trabajo<sup>606</sup>.

La STS de 19 de junio de 1984<sup>607</sup> indica que “la culpa extracontractual se diferencia de la contractual en que aquélla presupone un daño con independencia de cualquier relación jurídica anterior entre las partes, mientras que la segunda presupone una relación preexistente que, ordinariamente, es un contrato”. En términos

---

<sup>606</sup> GÓMEZ ETXEBARRIA, G., *Manual para la formación...* op. cit. p. 965.

<sup>607</sup> Ar. 3250.

similares se pronuncia la STS de 20 de junio de 1989<sup>608</sup> al establecer que “la responsabilidad contractual tiene su origen en una obligación particular que han asumido libremente los sujetos contractuales, mientras que la responsabilidad extracontractual nace del deber general de índole natural de no causar daño a otro”. Por esto, la STS de 10 de junio de 1991 señala que “el vínculo obligación surge en la reclamación extracontractual después de producido el evento indemnizable, como consecuencia de las normas generales impuestas por la convivencia y de la aplicación del principio *alterum non laedere*, por lo que dicho nexo no constituye un *prius* como en la culpa contractual, sino un *posterius*, lo que indica que el ámbito de aplicación de ambas clases de culpa es completamente distinto y del todo independiente”.

Respecto al régimen jurídico normativo de la responsabilidad extracontractual, al igual que sucedía con la contractual, no se encuentra en la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales, sino que se debe acudir al derecho común o general, en concreto al CC, en sus arts. 1902 a 1910.

No obstante, la doctrina se plantea el problema de la aplicación extensiva de las reglas sobre responsabilidad contractual. En general, no se considera aplicable el art. 1101 CC, si bien un sector de la doctrina<sup>609</sup> lo considera aclaratorio del art. 1902. Los arts. 1103 a 1106 también parecen aplicables, según jurisprudencia<sup>610</sup> generalizada. En cambio, respecto al art. 1107 CC se discute su posible aplicación a la responsabilidad extracontractual.

---

<sup>608</sup> Ar. 4702.

<sup>609</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad...* op. cit. p. 526.

<sup>610</sup> STS de 14 de diciembre de 1984, Ar. 6114.

En cualquier caso, el precepto clave es el art. 1902 CC que constituye el desarrollo de la norma general establecida en el art. 1089 CC, según el cual “*las obligaciones nacen de los actos y omisiones ilícitos o en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia*”. El art. 1902 CC contiene una cláusula general que obliga al resarcimiento del daño injusto. Esta cláusula general debe entenderse en sentido amplio, de modo que establece un sistema atípico, porque todo daño debe ser resarcido, salvo aquéllos en que intervenga alguna de las circunstancias que excluyen la responsabilidad, de donde se deduce la no tipicidad del sistema español de daños.

Nuestro sistema legal en materia de responsabilidad extracontractual aparece dominado por la idea de culpa del agente productor del daño, siendo la pieza fundamental el art. 1902 CC<sup>611</sup>. Por ello, se diferencia entre la omisión de un deber de supervisión (*culpa in vigilando*), un defecto en la selección del personal (*culpa in vigilando*), una defectuosa formación (*culpa in educando*) o dejación de autoridad (*culpa in no puniendo*). Estos cuatro supuestos de culpa se pueden encontrar con frecuencia en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, pero no respecto de los trabajadores, sino respecto de los mandos, encargados, directivos y técnicos.

Aparte de la culpa, otro elemento importante que configura esta responsabilidad es la previsibilidad en la producción del resultado lesivo, en cuanto que, para la existencia de culpa, es necesario que el daño haya aparecido como probable. Esta previsibilidad viene referida normalmente al hombre medio por aplicación de la determinación de la diligencia exigible con relación al buen padre de familia a que se refiere

---

<sup>611</sup> Este precepto establece: “*El que por acción u omisión cause daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado*”.



el art. 1104 CC<sup>612</sup>. No obstante, no cabe duda que el grado de previsibilidad exigido será superior cuando se trata de técnicos en la materia<sup>613</sup>.

Por consiguiente, se puede afirmar que la responsabilidad extracontractual tiene un ámbito de aplicación más amplio, pues ni exige la existencia previa de relación contractual ni se limita a hechos acaecidos en la órbita del contrato, y se pone en marcha siempre que, por acción u omisión, se causen daños a otro interviniendo culpa o negligencia<sup>614</sup>.

El fundamento de la responsabilidad extracontractual, como ya se ha comentado, es la no infracción de la regla general *alterum non laedere*, que obliga a realizar actos que eviten el mal del prójimo. En efecto, desde el momento en que un sujeto desea beneficiarse de la vida en sociedad, ha de contrarrestar servicios a la colectividad nacional, contribuyendo a evitar el mal que amenaza al prójimo<sup>615</sup>.

---

<sup>612</sup> Este precepto señala que: “*La culpa o negligencia del deudor consiste en la omisión de aquella diligencia que exija la naturaleza de la obligación y corresponda a las circunstancias de las personas, del tiempo y del lugar.*”

*Cuando la obligación no exprese la diligencia que ha de prestarse en su cumplimiento, se exigirá la que correspondería a un buen padre de familia”.*

<sup>613</sup> FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M., (Dir.), *Responsabilidades por riesgos laborales...* *op. cit.* p. 94.

<sup>614</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en...* *op. cit.* p. 67.

<sup>615</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad...* *op. cit.* p. 518.

## 9.2. La teoría del riesgo y la tendencia a la objetivación de la responsabilidad civil

Como se ha señalado anteriormente, la responsabilidad extracontractual se basa en el principio de culpa, es decir, debe existir un comportamiento en el que falte la diligencia y el cuidado preciso para evitar un resultado lesivo, previsible y evitable. Sin embargo, este requisito se ha atemperado en los últimos tiempos debido a la incorporación de los cambios tecnológicos y al incremento de los riesgos en la sociedad actual. Es decir, un sistema de responsabilidad por los daños producidos por la actuación humana basado, exclusivamente, en la culpa del agente resulta insuficiente en la situación actual de avanzado progreso técnico e industrial<sup>616</sup>. En este sentido, la STS de 23 de noviembre de 1991<sup>617</sup> declara que “si bien la responsabilidad extracontractual o aquilina se basa originariamente en el elemento subjetivo de la culpabilidad, ha ido evolucionando en la doctrina jurisprudencial hacia un sistema que acepta soluciones cuasi objetivas, demandado por el incremento de actividades peligrosas consiguientes al desarrollo de la técnica”.

Aunque esta tendencia hacia una gradual limitación o eliminación del principio de culpa ha suscitado críticas, no cabe duda que, actualmente, la culpa no puede hacer frente a la exigencia de restablecer numerosas situaciones de desequilibrio económico por los

---

<sup>616</sup> SSTS de 7 de julio de 2000, Ar. 5928; de 28 de noviembre de 2001, Ar. 9530; de 26 de abril de 2002, Ar. 4162; y de 15 de julio de 2002, Ar. 5911. En estas sentencias recuerda que “la doctrina de esta Sala, ante los progresos de la técnica, aumento intensivo de la inseguridad en las actividades laborales e instauración constante de riesgos para la vida humana, ha ido evolucionando hacia posiciones cuasi-objetivas para adaptar a los tiempos históricos actuales el culpabilismo que se integra en el artículo 1902, despojándolo de una concepción jurídica cerrada, sin dejar de tener en cuenta por completo el juicio de valor sobre la conducta del agente”.

<sup>617</sup> Ar. 8463.

daños cometidos en el desenvolvimiento de las actividades humanas peligrosas, pues coloca a la víctima en una situación muy gravosa al tener que probar la culpa del causante<sup>618</sup>.

En España, la evolución hacia una responsabilidad objetiva se inició en el ámbito laboral, en materia de accidentes sufridos por el obrero, accidentes que aumentaron proporcionalmente al avance de la técnica. La necesidad de recursos del accidentado, la lentitud de los procesos y la insolvencia del patrono hacía que la responsabilidad ya no podía fundarse, con exclusividad, en la culpa. Como se observa, esta tesis suele ser de aplicación, en consecuencia, a las actividades que, por definición, son arriesgadas o peligrosas.

Esta teoría de la responsabilidad por riesgo viene a significar, según el TS<sup>619</sup>, “que las consecuencias dañosas de ciertas actividades o conductas, aun lícitas y permitidas, deben recaer sobre el que ha creado un peligro para terceros, doctrina que llevada a sus últimas consecuencias, desemboca en la obligación de responder por el peligro puesto por sí mismo. En definitiva, la doctrina de la Sala ha ido evolucionando hacia una minoración del culpabilísimo originario, hacia un sistema que, sin hacer plena abstracción del factor moral o psicológico y del juicio de valor sobre la conducta del agente, acepta soluciones cuasi objetivas, demandada por el incremento de las actividades peligrosas consiguientes al desarrollo tecnológico y al principio de que debe ponerse a cargo de quien obtiene el provecho, la indemnización del quebranto sufrido por el tercero”.

---

<sup>618</sup> MORENO DEL TORO, C., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 69.

<sup>619</sup> STS de 8 de mayo de 1990, Ar. 3690.

De hecho, la doctrina del riesgo ha sido acogida en la legislación especial en materia de responsabilidad civil. Así, han proliferado leyes especiales<sup>620</sup> para la regulación de la responsabilidad civil, aunque no han llegado a una objetivación absoluta, sino que han admitido que existen causas que pueden eliminarla, si bien su concurrencia ha de probarla el agente al que se presupone responsable.

Por su parte, la jurisprudencia, sin abandonar el sistema subjetivista, también ha buscado otras soluciones, como son la inversión de la carga de la prueba y la elevación del nivel de diligencia exigible<sup>621</sup>. Es decir, ha optado por el mantenimiento formal del criterio de imputación culpabilístico pero vaciándolo de contenido material, ya que extrema la severidad en la apreciación de la culpa, de modo que basta la culpa levísima para dar lugar a la responsabilidad<sup>622</sup>. En otras palabras, ya no es suficiente un nivel medio de diligencia para exonerarse de responsabilidad extracontractual, sino que se exige una diligencia extraordinaria en el cumplimiento de la obligación, lo que termina dando lugar a que, prácticamente, todo daño resulte imputable a una quiebra en la diligencia debida. La cobertura formal de esta interpretación es la inversión de la carga de la prueba, de modo que opera una presunción *iuris tantum* de que toda acción u omisión generadora de un daño es siempre culpable, correspondiendo al agente del daño acreditar su comportamiento suficientemente diligente<sup>623</sup>. En

---

<sup>620</sup> Ley de Navegación Aérea, de 21 de julio de 1960, en la que sólo se tiene en cuenta la producción de un daño para declarar la responsabilidad civil siendo indiferente la existencia de un caso fortuito (art. 115 – 125); Ley de Uso y Circulación de Vehículos a Motor, Real Decreto Ley de 28 de junio de 1986, en la que sólo se excluye de responsabilidad cuando exista culpa exclusiva de la víctima o fuerza mayor; y Ley de Energía Nuclear, de 29 de abril de 1964.

<sup>621</sup> DE ÁNGEL YAGÜEZ, R., *La responsabilidad civil... op. cit.* p. 61.

<sup>622</sup> STS de 11 de diciembre de 1996, Ar. 9015.

<sup>623</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; SAN MARTÍN MAZZUCONI, C., *La Indemnización por Daños... op. cit.* p. 38.

resumen, podemos señalar, en palabras textuales del TS<sup>624</sup>, que “se ha ido transformado la apreciación del principio subjetivo, ora por el cauce de la inversión o atenuación de la carga probatoria, presumiendo culposa toda acción u omisión generadora de un daño indemnizable, a no ser que el agente demuestre haber procedido con la diligencia debida a tenor de las circunstancias de lugar y tiempo, demostración que no se logrará con el mero cumplimiento de las disposiciones reglamentarias, ora exigiendo una diligencia específica más alta que la administrativamente reglada, entendiéndose que la simple observancia de tales disposiciones no basta para exonerar de responsabilidad cuando las garantías adoptadas para prever los daños previsibles y evitables no han ofrecido resultado positivo, revelando la ineficacia del fin perseguido y la insuficiencia del cuidado prestado”. En el mismo sentido se pronuncia la STS de 12 de febrero de 1993<sup>625</sup> y la STSJ de Galicia de 26 de marzo de 2004<sup>626</sup>.

---

<sup>624</sup> STS de 28 de abril de 1992, Ar. 4466.

<sup>625</sup> Ar. 762. Esta sentencia establece que “la doctrina de este Tribunal ha ido evolucionando hacia un criterio muy próximo a las soluciones cuasi-objetivas, por el doble cauce de la inversión de la carga de la prueba o de la atenuación del deber que, acerca de la misma, recae sobre la víctima y por la vía de exigir una apurada diligencia en el actuar del que crea la situación de peligro (...) tal tendencia no supone (...) objetivar la responsabilidad extracontractual ni excluye el principio básico de responsabilidad por culpa, que está presente en nuestro ordenamiento positivo”.

<sup>626</sup> Ar. 1660. Esta sentencia establece que “se llega a la responsabilidad por riesgo, en primer término a través del cauce de invertir la carga probatoria y de presumir culposa toda acción u omisión generadora de un daño indemnizable, a no ser que el agente demuestre haber procedido con la diligencia debida a tenor de las circunstancias de tiempo o lugar, o cuando consta debidamente acreditada la culpa de la víctima (SSTS Civil, entre otras, de 16/10/89 [RJ 1989, 6923], 24/09/91 [RJ 1991, 6061], 11/02/92 [RJ 1992, 1209] y 25/02/92 [RJ 1992, 1554]), y en segundo término se consigue esa misma finalidad objetivista, entendiéndose exigible una diligencia más alta que la administrativamente reglada y por considerar que la simple observancia de tales disposiciones no basta para exonerar de responsabilidad cuando las garantías adoptadas no han ofrecido un resultado positivo, revelando la insuficiencia del cuidado prestado (STS Civil 11/02/92); en definitiva, res ipsa loquitur (las cosas hablan por sí mismo). Muy contrariamente, la culpa contractual se desenvuelve en el estricto ámbito de lo subjetivo (la culpa o negligencia que define el art. 1104 CC), siquiera se pretenda objetivar el grado de diligencia debida con la referencia al “buen

Por consiguiente, la atemperación del requisito de culpa se ha traducido en una regla específica en cuanto a la prueba del daño causado y su imputación, principio que comprende dos criterios básicos. De un lado, la indemnización del daño y del perjuicio corresponde, con carácter general, a aquél que ha obtenido, directa o indirectamente, el provecho o beneficio de la acción u omisión realizada. Y, de otro lado, para exonerarse de esta responsabilidad, la prueba de que no se actuó de forma culpable o negligente corresponde al causante del daño y no a quien la denuncia. Por tanto, esta regla no implica necesariamente que haya desaparecido el elemento de culpa o negligencia, sino que se invierte la carga de la prueba incumbiendo al causante del daño probar que ha obrado con rectitud o negligencia.

Pero, además de esta vía, la tendencia a la objetivación se ha producido por otros cauces, como la ampliación de los estándares de diligencia, y el automatismo de la imputación de responsabilidad, que reduce, como posible actitud de defensa del propietario, la alegación de la ruptura de la relación de causalidad, lo que únicamente puede producirse por la concurrencia de culpas del empresario y del trabajador, por la culpa exclusiva del empresario, por el caso fortuito o por la fuerza mayor.

Toda esta evolución lleva a la jurisprudencia a hablar de una responsabilidad semi-objetiva que se concreta, en primer lugar, en la exigencia de que, para eludir la responsabilidad, se haya agotado al máximo la diligencia, extremando al respecto la exigencia de ésta, en segundo lugar, en la inversión de la carga de la prueba, y, en tercer lugar, en la no exclusión de la responsabilidad por la concurrencia de

---

padre de familia” (mismo art. 1104 CC, ya citado); concepto éste, el de “buen padre de familia”, que es identificable con el de “hombre común”.

culpa del dañado, salvo cuando el accidente se haya debido exclusivamente a ello<sup>627</sup>.

La responsabilidad objetiva tiene la misma finalidad que la responsabilidad subjetiva, es decir, resarcir los daños causados a quien no tiene la obligación de soportarlos, pero con un mecanismo distinto, puesto que se atribuye la obligación de indemnizar por razón de la posición que el responsable ocupa, pudiendo exonerarse sólo por dos razones, las cuales son la culpa de la propia víctima o la fuerza mayor<sup>628</sup>.

En conclusión, se puede destacar que la doctrina y la jurisprudencia mantienen la dualidad de sistemas, aunque DÍEZ PICAZO<sup>629</sup>, en una posición ecléctica, hace una doble distinción: por un lado, el ámbito que abarcaría los derivados de la tecnología y el maquinismo, que estaría regido por los nuevos principios de la socialización de riesgos, y por otro lado, un sector regido por los principios tradicionales para los daños producidos fuera del ámbito contractual.

No obstante, a pesar de toda esta evolución, la jurisprudencia se inclina por entender que esta responsabilidad se mueve en el terreno de la culpa, pues ese es el principio general del que debe partirse y, aunque generalmente se reconoce una tendencia hacia la objetivación, no se admite que ésta llegue hasta excluir el principio de responsabilidad por culpa, requiriéndose siempre que la conducta sea imputable al demandado por culpa o negligencia, y rechazándose que el mero riesgo

---

<sup>627</sup> SSTs de 10 de julio de 1985, Ar. 3965; de 24 de enero de 1996, Ar. 329; y de 18 de marzo de 1997; Ar. 1720.

<sup>628</sup> ROCA I TRIAS, E., *Derecho de Daños...* op. cit. p. 211.

<sup>629</sup> DÍEZ PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil...* op. cit. p. 738.

laboral se pueda convertir en el fundamento de esta responsabilidad. La necesidad de fundar esta responsabilidad en un principio de culpa hace necesario que, para que pueda establecerse, se conozca como se produjo el accidente. Ahora bien, es innegable que existe una fuerte tendencia hacia la objetivación de esta responsabilidad, tendencia absolutamente razonable y que encuentra su justificación en razones sociales de protección del trabajador<sup>630</sup>.

Así pues, para la jurisprudencia actual el concepto moderno de culpa no consiste sólo en la omisión de la diligencia exigible según las circunstancias del caso, sino que también incluye acciones u omisiones donde no hay negligencia, sino una conducta antijurídica y aquellas otras en que, partiendo de una actuación diligente y lícita, no sólo en su inicio sino también en su desarrollo, se entiende que existe una conducta culposa en virtud de un resultado socialmente dañoso que impone la desaprobación de la acción o la conducta por ser contraria a valores jurídicos exteriorizados<sup>631</sup>.

Condensando de alguna manera todos estos razonamientos, puede decirse que la jurisprudencia<sup>632</sup>, sin negar que el art. 1902 “descansa en un principio básico culpabilista”, ha precisado “que la diligencia requerida comprende no sólo las prevenciones y cuidados reglamentarios, sino además todos los que la prudencia imponga para prevenir el evento dañoso, con inversión de la carga de la prueba y presunción de conducta culposa en el agente, así como la aplicación, dentro de unas prudentes pautas, de la responsabilidad basada en el riesgo, aunque sin erigirla en fundamento único de la obligación de

---

<sup>630</sup> ALFONSO MELLADO, C. L., *Indemnizaciones entre empresarios y...* op. cit. p. 122.

<sup>631</sup> STS de 5 de diciembre de 1995, Ar. 9259.

<sup>632</sup> STS de 3 de julio de 1998, Ar. 5411.



resarcir, todo lo cual permite entender que, para responsabilizar una conducta, no sólo ha de atenderse a esta diligencia exigible según las circunstancias personales, de tiempo y lugar, sino, además, al sector del tráfico o entorno físico y social donde se proyecta la conducta, para determinar si el agente obró con el cuidado, atención y perseverancia apropiados y con la reflexión necesaria para evitar el perjuicio”.

Como razonamiento último, debo señalar que la culpa, como fundamento de la obligación de responder, tiende a procurar que el individuo sea cuidadoso y que extreme su diligencia, pero una acentuación o un mayor rigor en su apreciación conduciría a un parálisis de la actividad y sería difícil que alguien se atreviera a emprender actividades arriesgadas. Además, choca con la idea social hoy dominante, pues se deben reparar todos aquellos perjuicios en que no se vea razón clara para que la víctima los soporte por sí sola. Ciertamente, no cabe duda, que este último principio cuenta con innegables ventajas sociales, siempre y cuando, se traduzca, en la práctica, en la creación de un sistema que evite el riesgo de posible insolvencia ante tantas pretensiones de indemnización<sup>633</sup>.

### **9.3. Elementos configuradores de la responsabilidad civil extracontractual en materia de seguridad y salud laboral**

Admitida, por consiguiente, la posible existencia de responsabilidad civil extracontractual del empresario por acciones u omisiones de los trabajadores, la primera característica que se ofrece es que posee una identidad o naturaleza propia. Es decir, como los otros tipos de responsabilidad civil, persigue el objeto de reparar el daño

---

<sup>633</sup> DÍEZ PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil... op. cit.* p. 541.

causado con una acción ilícita, pero que no es ilícita penalmente ni contractualmente, sino que va más allá, en cuanto encuentra su fundamento en el genérico deber de no dañar<sup>634</sup>.

Por otro lado, la responsabilidad civil extracontractual se define desde dos perspectivas: una positiva, que delimita los requisitos que deben concurrir para su nacimiento, y otra negativa, que establece su exclusión, cuando si bien concurren estos requisitos positivos, deben enmarcarse dentro de alguna de las otras manifestaciones ya que, además, existe otro elemento propio de aquéllas. Es decir, en el fondo, se trata, en cierta manera, de una responsabilidad civil complementaria de las otras, que entra en juego en su defecto.

Además, si en la causación del resultado dañoso concurren conductas de diversos sujetos, las relaciones que, entre ellos se establecen a los efectos de responsabilidad civil extracontractual, son de carácter solidario<sup>635</sup>. No obstante, se suele distinguir entre solidaridad y concurrencia, estimando que existe solidaridad en el caso de una pluralidad de agentes con coincidencia casual única e imposibilidad de individualizar comportamientos y responsabilidades<sup>636</sup>, esto es, cuando no existen datos suficientes para atribuir cuotas concretas<sup>637</sup>, mientras que existe concurrencia cuando los comportamientos culposos y el porcentaje de culpa es individualizable<sup>638</sup>. La solidaridad permite a la víctima dirigirse contra cualquiera de ellos, como deudor por entero de la obligación de reparar el daño causado, de conformidad con el art. 1144 CC, lo cual significa, desde el punto de vista de la conformación

---

<sup>634</sup> FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M., (Dir.), *Responsabilidades por riesgos laborales...* *op. cit.* p. 99.

<sup>635</sup> STS de 26 de noviembre de 1993, Ar. 9142.

<sup>636</sup> STS de 12 de mayo de 1988, Ar. 4089.

<sup>637</sup> STS de 4 de julio de 1996, Ar. 5558.

<sup>638</sup> STS de 3 de abril de 1987, Ar. 2485.

de la relación jurídico-procesal, que no cabe apreciar en estos casos una situación de *litis consorcio* pasivo necesario<sup>639</sup>.

#### **9.4. Requisitos de la responsabilidad civil extracontractual en materia de seguridad y salud laboral**

Los requisitos que deben concurrir, para que exista responsabilidad civil extracontractual, son los analizados anteriormente al estudiar los requisitos comunes a uno y otro tipo de responsabilidad, a saber, una acción u omisión culposa o negligente, la producción de un daño, y la relación de causalidad entre dicha conducta y los daños producidos. Así, la STS de 21 de enero de 2000<sup>640</sup> señala que los presupuestos de la responsabilidad contractual son: “el primero, es la acción u omisión, que es voluntaria y libre y, en tanto productora de un daño, antijurídica en cuanto atenta al principio de “*alterum non laedere*”; el segundo, es el daño, que es, a su vez, el objeto de la obligación de reparar; el tercero, es el nexo causal entre aquella acción y este daño, que se rompe cuando se produce una acción de un tercero o del propio perjudicado o caso fortuito o fuerza mayor. El tan discutible elemento de la culpabilidad existe en el texto del artículo 1902 del Código Civil y en la realidad, pero lo que ha ido evolucionando es su prueba y se tiende a estimarla inmersa en el primero, la acción u

---

<sup>639</sup> STS de 11 de marzo de 1996, Ar. 2410.

<sup>640</sup> Ar. 225. En términos similares se pronuncian las SSTS de 20 de febrero de 1992, Ar. 1325; y de 18 de marzo de 1992, Ar. 2201, al establecer que “para imputar la culpabilidad como consecuencia de una determinada conducta o actividad se requiere la concurrencia de los siguientes requisitos: a) un elemento subjetivo representado por un hacer u omitir algo que se encuentra fuera de las normas de cautela y revisión establecidas por el ordenamiento y socialmente aceptadas, siendo de señalar a estos efectos que en la interpretación que actualmente prima para la aplicación de estas normas se tienen en cuenta los principios de la previsión del riesgo que puede derivar del empleo del medio productor del evento; b) la producción de un resultado dañoso, habiéndose atenuado el inicial criterio subjetivista del precepto a través de una cierta subjetivación y c) un adecuado nexo causal”.

omisión, en el sentido de que si ésta, con nexo causal, produce un daño, necesariamente la culpa se halla en la acción u omisión pues, a no ser que medie dolo, no se habría producido daño de no haber culpa; es decir, se da un desplazamiento de la culpa al nexo causal”. No se va a realizar ahora otro análisis de dichos requisitos, pues sería redundante, por lo que cabe remitirse a lo expuesto anteriormente.

En el campo específico de la prevención de riesgos laborales, estos elementos se traducirían en la existencia de una determinada posición de una persona, ya sea trabajador, mando, encargado, técnico o delegado de prevención, a la que la norma jurídica atribuya un deber de actuación diligente; en la existencia de unos hechos con resultado de perjuicio de un tercero; y en que dichos hechos sean consecuencia de la ausencia de la diligencia exigida.

## **10. RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE DELITO O FALTA DEL TRABAJADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD**

El incumplimiento de la obligación en materia de seguridad y salud laboral puede, a su vez, constituir un ilícito penal. Es decir, puede que el legislador considere que algunas de las infracciones cometidas en este ámbito sean de una entidad tal que escapen a la esfera de los meros intereses particulares incidiendo en los de la órbita de los intereses generales, estimado, por tanto, que la conducta desplegada por el infractor debe ser reprochada públicamente. De ahí que, el CP haya previsto unos tipos penales específicos en relación con la infracción de

las normas de prevención de riesgos laborales, como son los arts. 316 y ss. CP que se analizarán en el capítulo siguiente<sup>641</sup>.

En efecto, la infracción penal puede originar dos clases de daños. Uno al bien jurídico protegido por el tipo penal propiamente dicho, que es el que se sanciona con la pena, y que tiene un carácter más general o público, y otro al sujeto pasivo o perjudicado por la acción antijurídica culpable y punible, cuya reparación escapa al interés público para centrarse especialmente en el del lesionado. En el primer caso, se está ante la responsabilidad penal, mientras que en el segundo, ante la responsabilidad civil derivada de delito o falta.

El trabajador, mando, encargado, técnico o delegado de prevención, además de ser responsable penalmente de un delito o falta, lo será también civilmente si del delito o falta se producen daños que deba indemnizar. Así, el art. 116 CP establece con toda claridad que *“toda persona responsable criminalmente de un delito o falta lo es civilmente, si del hecho derivasen daños y perjuicios”*, ya que el delito genera una acción penal que castiga al culpable, pero también una acción civil que repara económicamente el daño causado.

Esta consagración legal de la responsabilidad civil *ex delicto* es de evidente aplicabilidad en esta área, pues en la mayoría de los casos es rasteable un perjuicio económicamente evaluable<sup>642</sup>. Es decir, la comisión del delito promueve siempre la sanción penal. Ahora bien, la responsabilidad civil derivada de delito sólo tiene lugar cuando se produzca un daño que ha de resarcirse o indemnizarse, supuesto que no

---

<sup>641</sup> FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M., (Dir.), *Responsabilidades por riesgos laborales...* *op. cit.* p. 63.

<sup>642</sup> BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo*. Valladolid: Trotta, 1997. p. 213.

se producirá en los delitos de los arts. 316 y 317 CP. Por tanto, la mera infracción de las normas reguladoras de la prevención de riesgos laborales constitutivas de delito no hace surgir responsabilidad civil alguna para el sujeto activo, incluso aunque se ponga en peligro la vida, la integridad física o la salud de las personas.

En definitiva, la responsabilidad civil derivada de delito sólo opera cuando al ilícito penal se adiciona un daño en cuanto supone, además, un ilícito civil, por lo que en los delitos de creación de riesgo, sin más, no ha lugar a indemnización civil.

### **10.1. Conceptuación y naturaleza jurídica de la responsabilidad civil derivada de delito o falta**

La responsabilidad civil derivada de delito o falta se puede definir como la obligación de reparar los daños y perjuicios causados mediante comportamientos punibles penalmente<sup>643</sup>. También se ha definido<sup>644</sup> como la prestación a favor del perjudicado con cargo al responsable civil que tiende a contrarrestar las secuelas dañosas producidas por la infracción penal.

La finalidad de la responsabilidad civil derivada del incumplimiento penal lo determina el art. 110 CP, pues con la responsabilidad civil se pretende la restitución, la reparación del daño, y la indemnización de los perjuicios materiales y morales, siendo este último fin el único que, normalmente, será posible en nuestro objeto de estudio, pues cuando se daña o perjudica a alguien en materia de

---

<sup>643</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 539.

<sup>644</sup> MATEOS BEATO, A., *Diccionario de seguridad y salud laboral*. Bilbao: Lex Nova, 2001. p. 967.

seguridad y salud laboral, es muy difícil poder proceder a la restitución o reparación efectiva del daño.

La doctrina<sup>645</sup> ha configurado la responsabilidad civil dinamante de infracción penal de la siguiente manera, características que, por otro lado, son plenamente trasladables al área de prevención de riesgos laborales:

a) Por un lado, tiene naturaleza propia y privada, puesto que no se dirige a castigar al delincuente sino que contempla otra dimensión, que es la compensación de daños. Es decir, el delito afecta a dos órdenes: el dimanante de la alteración de la convivencia ordenada, al que atiende el sistema penal, y el patrimonio de la víctima, que interesa a la responsabilidad civil.

b) En segundo lugar, la diversidad de naturaleza no excluye que sea objeto de tramitación conjunta, en aras a la economía procesal. Por esta razón constituye una figura adicional a la delictiva, pero no es accesoria en el sentido estricto de aneja a la pena impuesta. De ello, resulta la posibilidad de su ejercicio autónomo en las vías civil y laboral.

c) En tercer lugar, no son siempre y necesariamente los mismos sujetos responsables respecto del delito y sus efectos civiles, ya que la responsabilidad civil es transmisible a los herederos y carece del carácter estrictamente personal propio de la responsabilidad penal.

---

<sup>645</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 540.

d) Además, la responsabilidad civil derivada de delito tiene carácter compensatorio y responde, por tanto, al imperativo ético de no dejar desamparada a la víctima.

e) En quinto lugar, constituye una acción privilegiada, por lo que opera la solidaridad entre los responsables.

f) Cabe la compensación de culpas total o parcial, en atención a la gravedad del comportamiento de los sujetos y de los daños causados (art. 114 CP).

g) Es más, es posible la existencia de delitos sin responsabilidad civil, ya que el daño ha de ser probado, estar relacionado con el ilícito penal y no ser hipotético.

h) La acción civil tiene carácter eventual, pues esta responsabilidad no se puede exigir sin delito, por lo que es una responsabilidad subordinada que opera sólo por los daños causados por el delito. Si no existe una acción u omisión dolosa o imprudente penada por la ley, no se puede exigir este tipo de responsabilidad civil, por lo que deberá acudir a alguna de las otras manifestaciones de la misma.

i) Como consecuencia del carácter subordinado requiere relación de causalidad entre el delito y el daño compensable.

j) Por último, por su naturaleza independiente puede ocurrir que el responsable penal sea una persona distinta del responsable civil ya que la responsabilidad criminal tiene unas causas de extinción distintas de la responsabilidad civil y es intransmisible. Por tanto, puede suceder que la responsabilidad criminal se haya extinguido por muerte del reo,



pero, pese a ello, subsiste la responsabilidad civil, transmisible a los herederos.

En cuanto al fundamento de esta responsabilidad, tiene una finalidad reparadora al igual que la responsabilidad civil contractual y extracontractual. Obedece a la idea de que el delito daña dos órdenes jurídicos: el nacional (sancionado con la pena) y el individual (compensado con la reparación civil). Por tanto, ambas medidas son de naturaleza distinta y están sometidas a regímenes distintos.

## **10.2. Régimen normativo de la responsabilidad civil derivada de delito o falta en materia de prevención de riesgos laborales**

Al igual que en la responsabilidad civil en general, tampoco la LPRL contiene una regulación específica sobre la responsabilidad civil derivada de delito o falta. Por tanto, para la responsabilidad civil nacida de delito o falta ha regido y rige el CP. No obstante, es sabido, que en nuestro derecho existe una doble regulación para los “*actos u omisiones ilícitos en que intervenga cualquier género de culpa o negligencia*” (art. 1089 CC), pues cuando la obligación deriva de un ilícito penal se seguirá el régimen del CP, como ordena hacer el art. 1902 CC, mientras que si las responsabilidades civiles no tienen ese carácter se regirán por el CC.

Aunque existan dos cuerpos legales reguladores de la obligación de reparar el daño causado a la víctima, sea de un delito (CP) o de un hecho ilícito no delictivo (CC) no puede decirse que exista una diferencia de tratamiento legal sustancial entre ambas regulaciones. La

inclusión de la responsabilidad civil en el CP es debida a razones históricas y, fundamentalmente, al retraso en la promulgación del CC, por lo que, estando en vigor un CP que regulaba la responsabilidad derivada de daños ocasionados por la comisión de delitos o faltas, el CC estableció en el art. 1902 que “*las obligaciones civiles que nazcan de los delitos o faltas se regirán por las disposiciones del Código Penal*”. La diferencia entre ambas regulaciones reside únicamente en el hecho que provoca el daño y que permite a la víctima reclamar los perjuicios consecuencia del delito en el mismo proceso en que se discute la responsabilidad penal del autor. En este sentido, el art. 109 CP<sup>646</sup> contiene una norma general coincidente con la establecida en el art. 1902 CC.

La regulación de la responsabilidad que contienen los arts. 109 a 122 CP responde al principio general de evitar que la víctima tenga que soportar sus consecuencias dañosas. Es decir, el fundamento de la responsabilidad *ex delicto* es simplemente que, quien daña a otro, debe reparar el daño causado y, por tanto, coincide con la responsabilidad derivada de los ilícitos civiles regulada en los arts. 1902 y ss. CC.

Esta dualidad de regulaciones, la del CC y la del CP, ha provocado una discusión sobre si existe o no una dualidad de regímenes de responsabilidad, uno derivado de delito, que se regiría por el CP y otro, derivado de los ilícitos civiles, que se regiría por el CC. Según ROCA I TRIAS<sup>647</sup> no puede hablarse de una dualidad de regímenes basados en fundamentos distintos, sino de una dualidad de normas. Por

---

<sup>646</sup> Este precepto establece que “1. *La ejecución de un hecho descrito por la ley como delito o falta obliga a reparar, en los términos previstos en las leyes, los daños y perjuicios por él causados.*

2. *El perjudicado puede optar, en todo caso, por exigir la responsabilidad civil ante la jurisdicción civil*”.

<sup>647</sup> ROCA I TRIAS, E., *Derecho de Daños... op. cit.* p. 36.

tanto, el fundamento de la atribución de responsabilidad y de la obligación de resarcir se halla siempre en la causación de un daño. En unos casos, el daño se produce como consecuencia de un delito, y en otros, como consecuencia de una acción no delictiva.

### **10.3. Diferencia entre pena y responsabilidad civil derivada de delito o falta**

Para diferenciar cuando se está ante una responsabilidad civil o una penal, en materia de riesgos laborales, se puede enunciar que la civil es la producida por cualquier negligencia que origina un daño que obliga a su resarcimiento, es decir, es la correspondiente a un comportamiento culposo que no infringe normas penales<sup>648</sup>.

En el ámbito penal existen tres diferencias fundamentales entre la pena y la responsabilidad civil derivada de la infracción penal<sup>649</sup>:

a) En primer lugar, mientras que la pena es una sanción pública impuesta a la persona del culpable en función de la gravedad del ilícito y su culpabilidad, la indemnización contempla intereses, fundamentalmente, privados, recae sobre el patrimonio del sujeto responsable y es proporcional al daño producido y no a la culpa porque, como se ha indicado, lo que se pretende es la reparación.

b) Además, si el acto ilícito delictivo se castiga con la pena, aun en grado de tentativa o frustración, la indemnización, por el contrario, no se considera sin un daño producido, y es la intensidad de dicho daño,

---

<sup>648</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad...* op. cit. p. 496.

<sup>649</sup> MATEOS BEATO, A., *Diccionario de seguridad y...* op. cit. p. 967.

la que mide dicha indemnización. Esto significa, por ejemplo, que el delito del art. 316 CP no daría lugar a indemnización si no se produjesen daños.

c) Por último, la pena tiene carácter personalísimo y no es transmisible, es decir, sólo es debida por la persona culpable frente al Estado. No ocurre lo mismo con la indemnización, que subsistirá aun cuando sea insolvente el responsable, siendo susceptible de transmisión, pudiendo ser abonada por un tercero con carácter principal o subsidiario, bien sea persona física o jurídica.

Por otro lado, el sistema penal tiene unas funciones distintas a las de la responsabilidad extracontractual, pues el delito es un agravio contra el interés público y, por ello, el Estado tiene capacidad para perseguir y sancionar el delincuente con la finalidad de proteger la sociedad. El castigo será, en consecuencia, una función propia del Derecho Penal. En cambio, el sistema de responsabilidad civil tiene como objetivo inmediato la compensación de la víctima del daño, por lo que su finalidad no es el castigo del agente, sino la reparación del daño causado. No obstante, estas diferencias no excluyen que, en virtud del principio resarcitorio, quien ha cometido un delito deba responder frente a la víctima de los daños causados con la comisión del mismo<sup>650</sup>.

---

<sup>650</sup> ROCA I TRIAS, E., *Derecho de Daños...* op. cit. p. 34.

#### **10.4. Requisitos de la responsabilidad civil derivada de delito o falta en materia de seguridad y salud**

Respecto a los requisitos, al igual que toda responsabilidad civil, ya sea en general, o en materia de seguridad y salud laboral, se precisa la existencia de los tres elementos comunes, a saber, que estemos ante una acción u omisión ilícita, que se produzca un daño, y que exista una relación de causalidad entre el comportamiento y el hecho dañoso.

La única diferencia es que en el caso de esta responsabilidad, dicha acción u omisión ilícita, debe ser un ilícito penal, aunque, no obstante, el art. 118 CP señala algunos supuestos en que aún no existiendo responsabilidad penal, sí subsiste responsabilidad civil, como son los casos de perturbaciones psicológicas que impidan comprender la ilicitud del hecho o actuar conforme a tal comprensión (art. 20.1), o de alteraciones de infancia y nacimiento que alteren la conciencia de la realidad (art. 20.3). También subsiste la responsabilidad civil en el caso de los ebrios e intoxicados (art. 20.2); en los supuestos de actuación en estado de necesidad (art. 20.5), en cuyo caso serán responsables civiles directos las personas a cuyo favor se hubiera precavido el mal; en el caso de miedo insuperable (art. 20.6), que da lugar a responsabilidad principal de los causantes del miedo y subsidiaria de los ejecutores del hecho; y en el error invencible (art. 14). Respecto de las otras causas (legítima defensa, cumplimiento de deber y ejercicio de derecho legítimo) el silencio del CP, como ya se ha indicado, ha de interpretarse en el sentido de que exime de responsabilidad civil y es lógico que así sea, por cuanto no hay en el agente comportamiento intencional dirigido a causar el daño y sí lo hay en el causante de la situación.

En cuanto a los requisitos subjetivos, en primer lugar, según el citado art. 116, toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente si se derivan daños o perjuicios. Por tanto, está claro, que si los trabajadores, mandos, directivos, técnicos o delegados son responsables de un delito o falta, y del mismo se ha derivado también un daño para el empresario, responderán civilmente frente a éste.

Algunos problemas se pueden plantear cuando en la comisión del delito no concurre un solo trabajador, sino varios o toda la plantilla, en cuyo caso, el art. 116 CP fija unas reglas para el caso de concurrencia de sujetos. Así, estima que si son varios los responsables de una infracción penal, los tribunales señalarán la cuota que deba corresponder a cada uno, siendo los autores y cómplices, dentro de sus categorías, responsables solidarios entre sí por sus respectivas cuotas y, subsidiariamente, por las de los demás responsables. Es decir, según el TS<sup>651</sup> las reglas del CP responden al principio de solidaridad entre cada categoría y al de subsidiariedad de los demás.

Es también interesante el supuesto previsto en el art. 120.4 CP que prevé la responsabilidad civil subsidiaria de los empresarios por los delitos cometidos por sus empleados, dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus servicios, y en el art. 120.3 que la prevé por los delitos o faltas cometidos en los establecimientos de los que sean titulares, cuando por parte de los que dirijan o administren, o de sus dependientes o empleados, se hayan infringido los reglamentos de policía o las disposiciones de la autoridad que estén relacionadas con el hecho punible cometido, de modo que éste no se hubiera producido sin dicha infracción. Se trata, evidentemente, de supuestos de

---

<sup>651</sup> STS de 23 de septiembre de 1987, Ar. 6623.

responsabilidad subsidiaria del empleador, por comportamientos de sus dependientes. No obstante, en cualquier caso, se exige que la relación entre el responsable y el autor de los hechos sea constatada y jurídicamente eficaz, es decir, que el empleado, dependiente, persona autorizada, técnico o delegado actúe bajo la ausencia de su principal, siempre que el delito se hallare inscrito dentro del ejercicio de las funciones encomendadas y en el seno de la actividad o cometido confiado<sup>652</sup>.

Esta norma concuerda, en esencia, con el art. 1903 CC, que se analizará en el siguiente epígrafe. Por tanto, como ya se ha indicado, cuando el responsable penal sea el trabajador, mando, encargado, técnico o delegado de prevención, y de su ilícito penal se derive un daño, aunque éste sea responsable penalmente frente al empresario o frente a otro trabajador o tercero, sólo será responsable civil cuando el perjudicado sea el empresario, ya que si el perjudicado es un tercero o un compañero de trabajo, el que responderá, en realidad, será el empresario, pues pese a que la norma diga que éste será responsable subsidiario, en la práctica, ante la general insolvencia de los trabajadores, el que responderá civilmente será el empleador.

De hecho, en materia de seguridad y salud laboral, son típicos aquellos casos en que el trabajador incurre en un delito de imprudencia temeraria, generador de muerte, en incumplimiento de las órdenes del empresario. En estos supuestos se considera responsable, civil y penal, al empleado, pero el empresario responde subsidiariamente en cuanto a la posible indemnización de daños y perjuicios que se cause.

---

<sup>652</sup> STS de 17 de noviembre de 1992, Ar. 9343.

Con todo, la jurisprudencia ha entendido que deben concurrir los siguientes requisitos<sup>653</sup>: que exista una infracción penal, que haya tenido lugar en un centro empresarial, que el local esté sometido a la rectoría del responsable concurrente, que el dependiente actúe dentro de una relación de servicios y en el desempeño de tales funciones, y que exista una infracción de los deberes, o bien una imprudencia en el ejercicio de las funciones de los dependientes. En otras palabras, que exista una persona, que puede ser física o jurídica, ya que la responsabilidad civil es susceptible de alcanzar a esta última<sup>654</sup>; que dicha persona ignore la comisión delictiva, pues de saberlo sería cómplice o encubridor<sup>655</sup>; que se trate de bienes de ilícita procedencia<sup>656</sup>; y que la valoración antijurídica de la transmisión de los objetivos y su reivindicabilidad se efectúe de acuerdo con la normativa que determina el resarcimiento por la cuantía de la participación, lo que supone una doble valoración, jurídica y económica<sup>657</sup>.

Por otro lado, frente al sujeto responsable se halla el titular del bien lesionado, con lo que el elemento subjetivo debe completarse con alguna referencia a la figura del perjudicado, el cual no ofrece grandes peculiaridades, respecto a la regulación general, en esta área específica de seguridad y salud.

En particular, el art. 113 CP dispone que *“la indemnización de perjuicios y daños morales comprenderá no sólo los que se hubieran causado al agraviado, sino también los que se hubieren irrogado a sus familiares o terceros”*, de forma que, como no podía ser de otra manera,

---

<sup>653</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad...* op. cit. p. 548.

<sup>654</sup> STS de 5 de diciembre de 1978, Ar. 75.

<sup>655</sup> STS de 12 de diciembre de 1977, Ar. 4956.

<sup>656</sup> STS de 20 de marzo de 1993, Ar. 2422.

<sup>657</sup> STS de 5 de diciembre de 1980, Ar. 4738.



no se identifica víctima con perjudicado, sino que de éste se proporciona un concepto amplio ya que resulta claro que el daño puede sufrirlo el sujeto pasivo de la infracción penal, pero también otros que, en principio, eran ajenos a los hechos constitutivos del delito o la falta, como puede suceder con los familiares, los terceros o los herederos de cualquiera de ellos. Es decir, se deben incluir en la reparación del daño tanto los perjudicados directos como los indirectos, puesto que el único requisito es que haya sufrido algún daño efectivo, cualquiera que sea la índole del mismo<sup>658</sup>.

Por último, sólo señalar que si el resultado dañoso es consecuencia de la intervención en su producción de la propia víctima, dispone entonces el art. 114 CP que los jueces y tribunales podrán moderar el importe de su reparación o indemnización. Con ello no se hace más que acoger la doctrina tradicional seguida por la jurisprudencia, si bien el precepto aludido lo expresa incorrectamente, pues lo que el órgano judicial puede es usar de su arbitrio para fijar el *quantum* de la responsabilidad final, pero no está en su poder tener en cuenta o no la conducta de la propia víctima para la producción del daño<sup>659</sup>.

## **11. RESPONSABILIDAD CIVIL POR HECHO AJENO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD**

El derecho moderno sienta la regla general, como ya hemos mencionado, de la responsabilidad por todo hecho ilícito, doloso o culposo, que cause daño a otra persona. Y ello aparece formulado en el

---

<sup>658</sup> FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M., (Dir.), *Responsabilidades por riesgos laborales...* *op. cit.* p. 74.

<sup>659</sup> DÍEZ PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil...* *op. cit.* p. 563.

art. 1902 CC. Ahora bien, además, se afirma la responsabilidad no sólo por los daños causados a otros por actos propios, sino que también se extiende a la derivada de los causados por otras personas que están ligadas a otra de tal forma que la Ley presume que, si se produjeron los mismos, fue debido a una falta de diligencia o a una negligencia de esta última, aspecto, por otro lado, habitual en nuestro objeto de análisis. Y aún más, tan sólo se admite la cesación de esta responsabilidad si aquél sobre el que ésta recae llega a probar que empleó toda la diligencia posible, la del “buen padre de familia”, para evitar el daño. A la misma se refiere el art. 1903 CC<sup>660</sup>.

Para este trabajo, este tipo de responsabilidad tiene una importancia práctica capital, pues normalmente los daños cuyo resarcimiento se declara judicialmente a un empresario se deben a incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, producidos por actos u omisiones de un auxiliar o dependiente<sup>661</sup>.

No obstante, en materia de seguridad y salud laboral se puede plantear el problema de aquellos casos en que los daños son sufridos por un trabajador por culpa o negligencia de otro compañero de trabajo, generalmente, de igual o superior jerarquía. Y es aquí donde se plantea quién debe responder. En muchos supuestos se trata de asuntos de responsabilidad del empresario por el hecho o culpa de su dependiente, pero como la víctima no es un tercero ajeno a la empresa sino un empleado de la misma, los tribunales se han sentido inclinados a descubrir especiales deberes de cuidado y seguridad en la persona del empresario para con sus dependientes, para fundar su responsabilidad

---

<sup>660</sup> Este precepto establece que “*la obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder*”.

<sup>661</sup> LUQUE PARRA, M., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 109.

sin atender especialmente a que se trate de una responsabilidad por culpa de su dependiente<sup>662</sup>. Normalmente, la jurisprudencia prescinde de la necesidad de acreditar la culpa *in operando* del dependiente que causó el daño a la víctima y hace recaer la responsabilidad, directamente, sobre el empresario, produciéndose así una cierta objetivación.

Además, con frecuencia, las víctimas acuden a los tribunales civiles ante la insuficiencia de las indemnizaciones contempladas en la LGSS. Por tanto, ante un accidente se puede demandar la responsabilidad civil del empresario ante los tribunales de lo social o de lo civil declarándose la sala primera del TS competente para conocer y fallar respecto de la responsabilidad civil del empresario por accidente laboral aplicando las normas de responsabilidad aquiliana del art. 1902 CC<sup>663</sup>. Es decir, las responsabilidades que declare la jurisdicción laboral por incumplimiento de las disposiciones que rigen en materia de seguridad y salud en el trabajo son independientes y compatibles con las de cualquier otra índole, civil o penal<sup>664</sup>.

### **11.1. Conceptuación y fundamentación jurídica de la responsabilidad por hecho ajeno en materia de seguridad y salud**

La responsabilidad por hecho ajeno, llamada también responsabilidad indirecta, es la que surge cuando la ley obliga a reparar el daño causado por la acción u omisión de una persona a otra distinta.

---

<sup>662</sup> MORENO DEL TORO, C., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 191.

<sup>663</sup> CAVANILLAS MÚGICA, S.; TAPIA FERNÁNDEZ, I., *La concurrencia de responsabilidad... op. cit.* p. 112.

<sup>664</sup> STS de 6 de febrero de 1996, Ar. 1343.

Sin embargo, el fundamento de esta responsabilidad por hecho ajeno en el sistema del CC es una falta propia de quien responde. En efecto, el art. 1903 CC, después de regular los supuestos en que concurre dicha responsabilidad, dice que “*la responsabilidad de que trata este artículo cesará cuando las personas en él mencionadas prueben que emplearon toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño*”. Se establece así un sistema de inversión de la carga de la prueba que, obviamente, favorece a la víctima, sobre todo si se exige rigurosamente la prueba de descargo.

Este precepto recoge varios supuestos, y el que a nosotros nos interesa es el recogido en su apartado 4 que se refiere a la responsabilidad que asumen los dueños o directores de un establecimiento o empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados o con ocasión de sus funciones.

Por tanto, en materia de prevención de riesgos laborales, se puede decir que, del art. 1903 y del anteriormente visto art. 120 CP, se deduce que el empresario responde frente a los terceros perjudicados por los actos de sus trabajadores en un doble plano:

- a) Por un lado, como responsable civil directo en virtud del art. 1903.4 CC.
- b) Por otro lado, como responsable civil subsidiario *ex delicto*, según el art. 120 CP.

La fundamentación jurídica de estos preceptos legales es la misma, esto es, la culpa por defecto en la vigilancia o en la elección del

sujeto causante del daño. Ahora bien, la diferencia estriba en que la norma civil permite la prueba en contrario, mientras que la norma penal no prevé prueba alguna que permita la exención de responsabilidad. En el primer caso, se trata de una presunción *iuris tantum* que admite prueba en contrario, en el segundo, una presunción *iuris et de iure* sin admisión de prueba alguna que la desvirtúe, siendo, por tanto, una responsabilidad objetiva. Otra diferencia es que la responsabilidad del art. 1903 es directa, aunque cabe el derecho de repetición del art. 1904, mientras que la derivada del art. 120 CP es subsidiaria, de manera que el empresario sólo responderá si no lo hace el causante del daño<sup>665</sup>.

Siendo el fundamento la culpa, cabe hablar de la apreciación de una doble culpa: una primera, que ha de concurrir en el causante directo del daño y que es apreciada en virtud del art. 1902 CC, y una segunda, que es apreciada en el empresario, aunque se trata de una culpa presumida. Esto es, se han señalado<sup>666</sup> dos fundamentos a la responsabilidad del empresario: una basada en la culpa del dependiente (responsabilidad vicaria) y otra basada en la del mismo empresario (responsabilidad por culpa).

Por otra parte, también se ha planteado el problema del carácter taxativo o meramente enunciativo de este artículo. A favor de su taxatividad se han pronunciado CASTÁN TOBEÑAS<sup>667</sup> y PUIG PEÑA<sup>668</sup>, si bien este último ha matizado su postura inicial al admitir la responsabilidad de una persona por actos de terceros distintos de los

---

<sup>665</sup> MORENO DEL TORO, C., *La Responsabilidad Civil del...* op. cit. p. 113.

<sup>666</sup> CAVANILLAS MÚGICA, S., *La transformación de la responsabilidad civil en la jurisprudencia*. Madrid: Aranzadi, 1987. p. 86.

<sup>667</sup> CASTÁN TOBEÑAS, J., *Derecho Civil Español, Común y Foral*. Vol. IV. Madrid: Reus, 1985. p. 962.

<sup>668</sup> PUIG PEÑA, F., *Tratado de Derecho Civil Español. Obligaciones y contratos. De los contratos en particular y demás fuentes de la obligación*. Vol. II. Tomo IV. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1973. p. 685.

enumerados en el art. 1903 y fundamentada en la “*culpa in eligendo*” o “*culpa in vigilando*”, pero con la diferencia respecto de los enumerados por el legislador en que en éstos hay una presunción de culpa que debe ser destruida por las personas enumeradas como responsables por el art. 1903 CC, que no existe en los demás casos en los que el que alega la culpa del contrario debe probarla. También, LACRUZ<sup>669</sup> se manifiesta contrario a la generalización de este precepto a personas distintas de las mencionadas en él, y ello porque niega la posibilidad de extensión por analogía de un precepto que impone responsabilidad.

Otro sector doctrinal<sup>670</sup> mantiene el carácter *ad exemplum* de este artículo y considera que la responsabilidad del mismo se fundamenta en una relación de jerarquía o subordinación en virtud de la cual una persona puede dar órdenes a otra, de manera que cabrá apreciar esta responsabilidad por hecho ajeno cuando concorra dicha circunstancia.

Por su parte, el TS<sup>671</sup> sostiene que “se pueden entender incluidos en el artículo 1903, otros supuestos en los que exista o se genera una relación distinta de las que el precepto contempla *ad exemplum*”. No obstante, la STS de 30 de abril de 1969<sup>672</sup> no hace responsable al abuelo de los daños causados por el nieto que estaba a su cuidado y sí a la madre que había efectuado una mala elección de la persona que debía quedar al cuidado del hijo. Con ello, se pone de relieve que no hay una línea uniforme, aunque, no obstante, prevalece un criterio amplio en la aplicación del precepto.

---

<sup>669</sup> LACRUZ BERDEJO, J. L., *Elementos de Derecho Civil... op. cit.* p. 563.

<sup>670</sup> DÍEZ PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil... op. cit.* p. 629; DE ÁNGEL YAGÜEZ, R., *La responsabilidad civil... op. cit.* p. 120.

<sup>671</sup> STS de 23 de febrero de 1976, Ar. 117.

<sup>672</sup> Art. 2152.

## 11.2. Características de la responsabilidad civil por hecho ajeno del empresario en materia de seguridad y salud

Aunque la jurisprudencia sigue aferrada al tradicional criterio de la culpa *in vigilando* o *in eligendo* en la resolución de los casos reales, el TS<sup>673</sup> ha iniciado una fuerte objetivación de la responsabilidad civil y declara la responsabilidad del empresario sin darle posibilidad, o al menos, sin darle facilidad, para probar su inocencia, pues prescinde de la culpa *in operando* del dependiente.

En realidad, hoy, difícilmente, se puede hablar de culpa *in eligendo* por la existencia de empresas de selección de personal que especifican la persona cualificada para el puesto a cubrir. Del mismo modo, la culpa *in vigilando* queda desvirtuada por la premisa de que la parcela de la técnica y del arte profesional está excluida de todo posible control, injerencia o vigilancia por parte del empresario. Por otro lado, la presunción *iuris tantum* de culpa, la han ido convirtiendo los tribunales en una presunción *iuris et de iure*. Por tanto, una vez desechados los posibles tipos de culpa achacables al empresario, la justificación de esta responsabilidad radicaría en el fin lucrativo que se persigue, es decir, porque los beneficios redundan en él.

En este sentido, ZELAYA<sup>674</sup> ha resaltado el proceso de objetivación de la materia en varias manifestaciones. En primer lugar, resalta unas sentencias que condenan al empresario sin que la víctima haya demandado al dependiente que no puede ser condenado solidariamente con el empresario, aunque se declare la culpa *in*

---

<sup>673</sup> STS de 5 de febrero de 1996, Ar. 1089.

<sup>674</sup> ZELAYA ETCHEGARAY, P., *La responsabilidad civil del empresario por los daños causados por su dependiente. Naturaleza y requisitos*. Pamplona: Aranzadi, 1995. p. 205.

*operando* del mismo. Otra manifestación se halla en la misma declaración de responsabilidad civil del empresario que hacen los tribunales no estando, ni siquiera, determinado el causante material del daño, es decir, cuando se trata de una culpa anónima de los empleados. Así pues, este autor sostiene que esta doctrina se aleja de la tesis de la responsabilidad vicaria por cuanto atribuye una responsabilidad directa al empresario sin necesidad de acreditar culpa en los dependientes que, materialmente, contribuyeron a causar el daño.

La doctrina laboralista<sup>675</sup> califica esta responsabilidad del empresario por las actuaciones de sus trabajadores de objetiva o muy próxima a la objetiva. Un claro ejemplo de ello es ALONSO OLEA<sup>676</sup>, quien califica esta responsabilidad de objetiva por la sencilla razón de que quien crea un riesgo es el que ha de responder de sus consecuencias. Por tanto, no basta al empresario acreditar que empleó toda la diligencia de un buen padre de familia para prevenir el daño, ni haber observado todas las precauciones necesarias y reglamentadas, pues se sigue apreciando su responsabilidad hasta concluir que la misma existe por el simple hecho del daño producido por el agente.

### **11.3. Requisitos de la responsabilidad por hecho ajeno en materia de seguridad y salud**

Para que surja la responsabilidad por hecho ajeno, tanto en el ámbito específico de seguridad y salud laboral, como en cualquier otro, como se ha observado, han de concurrir unos determinados requisitos, a saber, que se acredite una situación culposa del trabajador o empleado,

---

<sup>675</sup> MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ SAÑUDO, F.; GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 1996. p. 231.

<sup>676</sup> ALONSO OLEA, M., *La responsabilidad del empresario... op. cit.* p. 83.



de la que resulten daños y perjuicios. En segundo lugar, que tales daños sean consecuencia natural, adecuada y suficiente de dichos actos, en una relación de causalidad que debe acreditarse con total claridad, más allá de la mera conjetura. En tercer lugar, que el agente directo del daño se encuentre inserto en una relación de jerarquía y subordinación respecto de la empresa, en el sentido de que deba actuar conforme a sus órdenes e instrucciones. Y por último, que el trabajador actúe, en el momento de la producción de los daños, en el ámbito de las funciones que le corresponden y bajo la dirección, la vigilancia y el control de la persona a la que se imputa la responsabilidad<sup>677</sup>.

### 11.3.1. Relación de dependencia

El art. 1903.4 CC exige que exista una actividad que un sujeto realiza por cuenta de otro. Pero esta sola circunstancia no es suficiente, ya que se requiere también que esa actividad esté sometida a las instrucciones o dirección de esa otra persona.

La dependencia no es un concepto fácil de elaborar, pues existen diversas acepciones que permiten hablar de una dependencia social, económica, técnica y jurídica. El ET, en su art. 1.1, se refiere a ella, al señalar el ámbito de aplicación: *“La presente ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*. Por su parte, el TS<sup>678</sup> la entiende “no como absoluta subordinación del trabajador a la empresa, sino como aquella situación de hallarse

---

<sup>677</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en...* op. cit. p. 147.

<sup>678</sup> STS de 20 de marzo de 1973, Ar. 1121.

comprendido quien presta su actividad en el círculo organicista, rector y disciplinario de aquél por cuenta del cual se realiza la labor”.

En la actualidad, la doctrina<sup>679</sup> no postula la dependencia técnica, entendida, no como la necesaria sujeción a las órdenes técnicas, ni la económica, sino la jurídica, entendida como el aspecto pasivo de los poderes del empresario, poderes destinados a la organización general de la empresa y a la ordenación de las prestaciones laborales (poder de dirección) y a la represión de las conductas laboralmente ilícitas del personal de la empresa (poder disciplinario). Esta suma de poderes constituye la contrapartida de la situación de sujeción o dependencia en que se encuentra sometido el trabajador. Es decir, hoy se concibe como existencia de un control y dirección del empresario civilmente responsable sobre la actividad del dependiente. En suma, se identifica con el derecho de dar órdenes e instrucciones.

Por su parte, el TS alude a este presupuesto con diferentes expresiones. Así, se habla de vínculo de dependencia o subordinación<sup>680</sup>, relación jerárquica<sup>681</sup>, autoridad<sup>682</sup>, o en forma negativa, de inexistencia de plena autonomía e independencia<sup>683</sup>. Estas declaraciones aportan un primer dato, que es que la dependencia existe cuando una persona se somete al control, dirección o vigilancia de otra.

Desde esta perspectiva, pasan a ser dependientes no sólo los empleados que se encuentran directamente bajo las órdenes del comitente, sino también las personas que ejercen funciones de dirección

---

<sup>679</sup> MONTOYA MELGAR, A., *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 1997. p. 359.

<sup>680</sup> STS de 13 de junio de 1987, Ar. 4297.

<sup>681</sup> STS de 2 de julio de 1993, Ar. 5789.

<sup>682</sup> STS de 5 de julio de 1979, Ar. 2931

<sup>683</sup> STS de 12 de diciembre de 1988, Ar. 9817.

en su empresa, e incluso ciertos especialistas, como los técnicos de prevención, que, por su competencia técnica, se sustraen de hecho a todo control. El no ejercicio de este control no influye para nada en la existencia de una relación de dependencia, estando unida ésta al poder de dar órdenes y no al ejercicio real de este poder. La evolución en esta apreciación de la dependencia ha hecho que el siguiente paso haya sido configurarla no como sometimiento al poder del empresario, sino como una integración en la organización empresarial. En consecuencia, la figura del empresario es reemplazada por la de la empresa, por lo que, el fundamento no va a estar en la culpa del empresario sino en el mismo riesgo que soporta la empresa. De este modo, el control efectivo sobre los dependientes se sustituye por la facultad potencial de intervenir en las actuaciones de los mismos<sup>684</sup>.

Las nuevas dimensiones alcanzadas por las empresas han hecho que algunos autores hayan puesto más el acento en el dato de la actuación del dependiente por cuenta y encargo del empresario, es decir, cuando el interés perseguido por la actividad que se realiza sea el del principal. Este criterio justifica fácilmente la responsabilidad de los altos cargos y determinados mandos que gozan de una cierta autonomía en su actividad<sup>685</sup>.

La jurisprudencia<sup>686</sup> no duda en afirmar que la prueba de la relación de dependencia incumbe al demandante, no estando amparada por la presunción del art. 1903.4 CC, que sólo se refiere a la culpa del empleado.

---

<sup>684</sup> MORENO DEL TORO, C., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 133.

<sup>685</sup> ZELAYA ETCHEGARAY, P., *La responsabilidad civil del... op. cit.* p. 303.

<sup>686</sup> STS de 2 de julio de 1993, Ar. 5789.

Tradicionalmente la relación de dependencia ha sido considerada como *quaestio facti*<sup>687</sup>. Ahora bien, tendrá el carácter de *quaestio facti* la discusión sobre la realidad de los hechos en que se apoya la calificación de la relación principal-dependiente, pero esa calificación misma es una *quaestio iuris*, que se corresponde o no con la correcta aplicación del art. 1903.4 CC<sup>688</sup>.

Por otro lado, se ha discutido si tal relación ha de revestir un carácter jurídico o no, es decir, si entre la persona responsable y aquella por la que se responde ha de mediar un contrato. Es cierto que se parte, en la mayoría de los casos, de un contrato de trabajo, sin embargo, en ocasiones, la relación de dependencia no tiene un carácter contractual. Por tanto, el núcleo generador de esta responsabilidad se encuentra, no tanto en la situación instaurada por una concreta relación contractual, como en el cumplimiento efectivo de una actividad o servicio bajo la dirección de otra persona. La existencia de un contrato entre el subordinado y el principal es un factor prescindible. Es indiferente que el dependiente esté vinculado por un contrato con el responsable directo, pues es suficiente que el encargo derive de una situación de hecho como la realización de un trabajo amistoso, benévolo o de buena vecindad. Sin embargo, ha de reconocerse que, en la mayoría de los casos, la dependencia surge de un contrato de trabajo.

No obstante, conviene señalar que dados los términos del art. 1.1 ET y la interpretación jurisprudencial, se puede decir que el carácter de dependencia goza de gran flexibilidad en el ámbito laboral abarcando a empleados que desarrollan su trabajo dentro del ámbito de organización

---

<sup>687</sup> STS de 12 de diciembre de 1988, Ar. 9817.

<sup>688</sup> BARCELÓ DOMENECH, J., *Responsabilidad extracontractual del empresario por actividad de sus dependientes*. Madrid: McGraw Hill, 1995. p. 219.

y dirección de otra persona pese a que, por la especial cualificación del trabajador, por la naturaleza de la prestación o por otras circunstancias de tiempo y lugar, apenas se manifieste su sujeción a las instrucciones del empleador<sup>689</sup>.

En nuestro objeto de estudio, siempre existirá un contrato de trabajo entre el empresario y el trabajador, mando, técnico, encargado o delegado de prevención. En cuanto a los miembros de los comités de empresa, el TS<sup>690</sup> considera que el empresario no responde por sus actuaciones por no existir relación de dependencia.

Parte de la doctrina<sup>691</sup>, incluso, va más allá al diferenciar el tipo de responsabilidad civil que asumirá el empresario según quien ha incumplido la normativa de prevención de riesgos laborales, es decir, si se trata de un auxiliar o bien de un dependiente. Así pues, concibe al auxiliar como toda persona que, sin estar obligado frente al acreedor, interviene como colaborador del deudor en las actividades relacionadas con el cumplimiento de la obligación que media entre dicho deudor y acreedor. Para que podamos afirmar que nos encontramos ante la presencia de un auxiliar deben concurrir los cuatro siguientes elementos:

1º. Existir una relación obligacional contractual entre un deudor y un acreedor.

---

<sup>689</sup> MORENO DEL TORO, C., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 137.

<sup>690</sup> STS de 26 de noviembre de 1987, Ar. 8692.

<sup>691</sup> LUQUE PARRA, M., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 112.

2º. El auxiliar será, en cualquier caso, un tercero ajeno a esta relación obligacional, pues no puede ostentar la condición de sujeto obligado frente al acreedor de la prestación.

3º. La introducción del auxiliar en el cumplimiento de la obligación contractual ha de producirse por voluntad o a iniciativa del sujeto obligado frente al acreedor. Así pues, es el deudor quien autoriza la intervención del auxiliar.

4º. Debe existir una efectiva intervención del auxiliar en el cumplimiento de la actividad preparatoria o de ejecución vinculadas al cumplimiento de la obligación del deudor que lo utiliza.

Si se traslada esta conceptualización de la noción del auxiliar al ámbito de la responsabilidad civil del empresario en materia de seguridad y salud laboral se llega a la conclusión de que los sujetos que pueden considerarse como auxiliares del cumplimiento son las personas u órganos que gestionan la prevención en la empresa, es decir, los trabajadores designados por el empresario para la gestión de la prevención de riesgos laborales o que formen parte de un servicio de prevención propio. Estas personas son los únicos autorizados por la LPRL (art. 30<sup>692</sup>) y por el Reglamento de los Servicios de Prevención (art. 10<sup>693</sup>) para gestionar la prevención en la empresa.

---

<sup>692</sup> Este precepto establece que “*en cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad...*”.

<sup>693</sup> Este precepto establece que “*la organización de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas se realizará por el empresario con arreglo a alguna de las modalidades siguientes: a) Asumiendo personalmente tal actividad. b) Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo. c) Constituyendo un servicio de prevención propio. d) Recurriendo a un servicio de prevención ajeno*”.

En estos casos en que el empresario responde por un incumplimiento de sus auxiliares en materia de prevención de riesgos laborales, asume una responsabilidad civil contractual, a diferencia de lo que ocurre cuando el incumplidor es un dependiente y no un auxiliar, en cuyo caso, la responsabilidad que asume será extracontractual, pues se concibe a los dependientes como trabajadores por cuenta ajena, es decir, sujetos que están sometidos a su ámbito de organización y dirección. Y es a este supuesto, al que se le aplica el art. 1903.4 CC. En resumen, podemos decir que sólo cuando el que incumple la normativa de seguridad y salud es un dependiente y causa un daño a otro trabajador, dado que entre el trabajador dañado y el trabajador infractor (dependiente) no existe una relación contractual y como éste último no actúa en el cumplimiento de obligación contractual alguna al no ostentar la condición de auxiliar, el empresario asumirá una responsabilidad civil extracontractual, que se encauzará a través del art. 1903.4 CC. En los otros supuestos en que sean los auxiliares los que irroguen daños a otros trabajadores por el incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud, la responsabilidad que asumirá el empresario será responsabilidad civil contractual.

### **11.3.2. Daños causados por el dependiente en el ejercicio o con ocasión de las funciones**

El segundo requisito es que los daños sean realizados en el ámbito de la función que ejercen los dependientes en el área de seguridad y salud laboral. El CC habla en este punto de “*los perjuicios causados por los dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados o con ocasión de sus funciones*”. En el mismo sentido se manifiesta el CP en su art. 120.4.

Del mismo modo, el TS<sup>694</sup> fundamenta la responsabilidad de la empresa por actos de los dependientes en el haber procedido los empleados en virtud de órdenes de la empresa.

El que se trate de un servicio encomendado sienta la base de la responsabilidad del empleador. Es decir, si se actúa dentro de estos límites, la empresa asume la responsabilidad ya que es ella la que debe prever las consecuencias de sus actuaciones a través de sus empleados, correspondiendo al empresario la prueba en contrario<sup>695</sup>.

Por tanto, el empresario no responde de todos los actos del dependiente, sino sólo de aquéllos que tengan que ver con la empresa. No obstante, la interpretación que se realiza de este requisito es amplia en el sentido de incluir el ejercicio anormal de las tareas realizadas por el sujeto activo, con tal de que no se extralimite absolutamente del ámbito de su actuación, sino que, existiendo una cierta extralimitación, no queda exonerado el empresario por considerar que tales casos son parte del riesgo inherente a la actividad empresarial.

En el fondo, el problema que se plantea es determinar la intensidad de la conexión que se requiere entre la función asignada al empleado y el daño causado. La jurisprudencia postula una interpretación amplia y generosa, afirmando que concurre este presupuesto de responsabilidad siempre que el hecho punible se hubiere realizado por el reo en servicio de su principal o con ocasión próxima del mismo servicio<sup>696</sup>.

---

<sup>694</sup> STS de 8 de noviembre de 1984, Ar. 5371.

<sup>695</sup> DÍEZ PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil... op. cit.* p. 626.

<sup>696</sup> STS de 8 de noviembre de 1982, Ar. 7087.



Para determinar dicha relación entre las funciones asignadas y el daño causado, se han aludido a diferentes criterios<sup>697</sup>. Desde un punto de vista objetivo, la empresa normalmente responde cuando el daño se ha producido durante las horas y en el lugar de trabajo con los medios que ha proporcionado al empleado; y desde un punto de vista subjetivo, cuando se aprecia que el trabajador ha tenido voluntad de actuar por cuenta y en interés de su empleador. No obstante, cabe señalar que el criterio cronológico y el del lugar de trabajo son rechazables si se pretende configurarlos como condición necesaria o suficiente para establecer dicha conexión, ya que los daños pueden producirse fuera del horario de trabajo, o fuera del lugar de trabajo. Por razones análogas cabe indicar que el factor de la utilización de los instrumentos de trabajo no es por sí solo suficiente, pues puede realizarse un acto completamente ajeno al ejercicio de las funciones encomendadas, aun cuando se utilicen los instrumentos de trabajo. En cuanto al criterio de la actuación del empleado por cuenta y en interés del empresario, tampoco es válido ya que puede existir responsabilidad del empresario aunque no haya intención en el empleado de actuar en su beneficio.

También se plantea la cuestión de si la responsabilidad del empresario no surge cuando el dependiente desobedece las órdenes recibidas en materia de seguridad y salud del principal. En principio, en la medida en que redunde en su beneficio, debe responder, pero no cuando el empleado obre contra la provisión expresa dada, precisamente y con desobediencia cierta a la misma. Es decir, la desobediencia no puede por sí misma excluir la responsabilidad, aunque esto no significa que carezca de toda relevancia exonerante. Tiene relevancia la desobediencia, pero sólo en la medida en la que la vulneración de las

---

<sup>697</sup> BARCELÓ DOMENECH, J., *Responsabilidad extracontractual del empresario... op. cit.* p. 314.

instrucciones recibidas motive la no concurrencia de alguno de los requisitos del art. 22, a saber, y en particular, el del desempeño de las obligaciones o servicio. En otras palabras, la violación de las instrucciones recibidas en materia de prevención de riesgos laborales no impide la imposición de la responsabilidad del empresario por el daño causado por sus empleados<sup>698</sup>.

El TS<sup>699</sup> ha mantenido esta postura de exclusión de responsabilidad en el supuesto de contravención al mandato del empresario y aún más, cuando la actividad efectuada por el empleado se halla fuera de toda vinculación contractual. Es necesario, por tanto, un acto contrario al mandato dado por el empresario y, además, que quede el acto fuera de la esfera de la vinculación contractual. Asimismo, la STS de 16 de abril de 1974<sup>700</sup> estima que la simple desobediencia de una orden e incluso su comisión fuera de las horas de trabajo no exonera de responsabilidad, “basta con que los actos realizados tengan relación con el trabajo encomendado, aunque queden fuera del estricto período de la jornada laboral para que se engendre la responsabilidad civil subsidiaria”, y además, “siendo beneficiosa para la empresa la actividad del dependiente, es menester que el acto realizado por el mismo le estuviese prohibido para que se rompa tal comunicación de responsabilidad civil”.

---

<sup>698</sup> BARCELÓ DOMENECH, J., *Responsabilidad extracontractual del empresario... op. cit.* p. 317.

<sup>699</sup> STS de 26 de enero de 1984, Ar. 412.

<sup>700</sup> Ar. 1846.

### 11.3.3. Culpa del dependiente

En general, se dice que, además de la relación de dependencia, se exige que el dependiente haya incurrido en culpa. No obstante, es un requisito que se ha puesto en duda, en cuanto que su prueba constituye un impedimento para la satisfacción de la víctima del daño, sobre todo cuando el agente material es difícil de determinar.

La mayor parte de la doctrina<sup>701</sup> y de la jurisprudencia<sup>702</sup> sí que requieren que el dependiente haya incurrido en culpa. La culpa del autor sirve tanto para admitir la responsabilidad del empresario como para determinar su absolución cuando no se acredita. La culpa del dependiente se convierte, según esta interpretación, en presupuesto necesario de la responsabilidad del empresario, siendo a cargo del perjudicado la prueba de la culpa del dependiente, ya que la presunción de culpa del art. 1903.4 únicamente afecta al empresario.

No obstante, no faltan en la doctrina española opiniones a favor de admitir la responsabilidad del empresario con independencia de la culpa del autor material del daño. Así, CAVANILLAS<sup>703</sup> ha propuesto la eliminación de la culpa del dependiente como presupuesto de aplicación del art. 1903.4 CC. Su opinión está basada en diferentes argumentos, entre los que destaca el hecho de que la norma no mencione expresamente la necesidad de que la actuación del dependiente sea culposa y el que deba bastar la culpa del empresario.

---

<sup>701</sup> ALBALADEJO GARCÍA, M., *Derecho Civil II. Derecho...* op. cit. p. 485.

<sup>702</sup> SSTs de 9 de julio de 1984, Ar. 3801; de 7 de noviembre de 1985; Ar. 5516; de 30 de noviembre de 1985; Ar. 5918; de 4 de febrero de 1987, Ar. 46; y de 21 de septiembre de 1988; Ar. 6847.

<sup>703</sup> CAVANILLAS MÚGICA, S., *La transformación de la...* op. cit. p. 92.

En efecto, si se observa el art. 1903.4 CC, éste no se refiere a la culpa del empleado. Además, la práctica jurisprudencial no exige que se demande y condene previamente al empleado, pues es competencia del empresario su determinación. Además, si el empresario responde por culpa propia no tiene por qué exigirse del dependiente una conducta culpable. Bastará con que el dependiente haya causado un daño o lesión. Es decir, medie o no culpa del empleado, el empresario responderá si existe una relación de causalidad entre su conducta y el daño causado al tercero<sup>704</sup>.

Asimismo, LACRUZ BERDEJO<sup>705</sup> considera que no se puede hablar de dos responsabilidades: la del empleado y la del empleador, pues ambas nacen de un mismo hecho (el del empleado) y van dirigidas al resarcimiento del mismo daño, por lo que la culpa del patrono no es sino una condición de atribuibilidad al mismo de la culpa del otro.

La falta de culpa del empleado tiene relevancia para excluir la responsabilidad del empresario cuando el empleado se comportó del mismo modo en que lo hubiese hecho cualquier persona elegida cuidadosamente, o el dueño del negocio no sería responsable si hubiese actuado él mismo como lo ha hecho el auxiliar. Es decir, la falta de culpa en el autor directo del daño, en principio, según BARCELÓ<sup>706</sup>, no es obstáculo para aplicar el art. 1903.4 CC cuando existe culpa propia del empresario. Además, la no exigencia para la condena del empresario

---

<sup>704</sup> BARCELÓ DOMENECH, J., *Responsabilidad extracontractual del empresario... op. cit.* p. 307.

<sup>705</sup> LACRUZ BERDEJO, J. L., *Elementos de Derecho Civil... op. cit.* p. 579.

<sup>706</sup> BARCELÓ DOMENECH, J., *Responsabilidad extracontractual del empresario... op. cit.* p. 310.

de la previa prueba en el proceso de la culpa del dependiente, es otro elemento que contribuye a que se desdibuje este requisito de culpa<sup>707</sup>.

Por último, esta responsabilidad también se aplica de modo insoslayable cuando de los resultados de la prueba se desprende que “el hecho dañoso se produjo por acción u omisión negligente acaecida en el círculo de actividad de la empresa y por circunstancias que, con criterios de normalidad y según las reglas de la experiencia, cabe atribuir a empleados o dependientes de la misma, sin que sea condición necesaria la identificación de los concretos sujetos responsables, pues esta exigencia favorecería la impunidad en beneficio de las grandes y complejas organizaciones empresariales de nuestro tiempo y en perjuicio de la víctima. En realidad, no puede descartarse el carácter cuasi objetivo de esta responsabilidad por el hecho ajeno del dependiente que intervino en la producción de un hecho con resultado dañoso fuera de lo que es común o habitual, y en consecuencia, bajo la presunción de una actuación no negligente o culposa”<sup>708</sup>.

#### **11.4. Elementos configuradores de la responsabilidad por hecho ajeno en materia de seguridad y salud**

Básicamente, se pueden señalar dos características esenciales de la responsabilidad del empresario, cuales son la solidaridad y el carácter de directa.

No obstante, este carácter directo ha sido cuestionado por la doctrina, pues las consecuencias de adoptar una posición u otra son muy

---

<sup>707</sup> MORENO DEL TORO, C., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 164.

<sup>708</sup> STS de 9 de junio de 1998, Ar. 3717.

distintas. Así pues, si la responsabilidad del empresario es directa, no será preciso demandar conjuntamente al empresario y al dependiente, aun cuando esté permitido y sea conveniente, y tampoco es necesaria la insolvencia del dependiente como paso previo para dirigirse contra el patrimonio del empresario. En cambio, si la responsabilidad es subsidiaria, la demanda irá dirigida contra ambos, y el empresario tendrá obligación de pagar sólo cuando el dependiente no abone la indemnización.

En cualquier caso, la mayoría de la doctrina y la jurisprudencia afirman el carácter directo de la responsabilidad del empresario. Por tanto, la víctima puede dirigir su acción contra el autor material del daño, o bien contra el empresario del que depende, sin perjuicio de que éste, como después se verá, pueda repetir con posterioridad contra el empleado. Precisamente, la exigencia de culpa *in eligendo* o *in vigilando* en el empresario para la atribución de responsabilidad civil lo han configurado algunos autores como criterio de imputación autónomo frente a la exigencia de culpa *in operando* del dependiente, reforzando, de este modo, el carácter directo de esta responsabilidad<sup>709</sup>.

Esta es una diferencia que tiene con la acción de responsabilidad civil prevista en el art. 120 CP, en donde la responsabilidad del empresario tiene carácter subsidiario y no directo, pues la víctima sólo se podrá dirigir contra el empresario en caso de insolvencia del trabajador.

---

<sup>709</sup> ZELAYA ETCHEGARAY, P., *La responsabilidad civil del... op. cit.* p. 159.

La jurisprudencia<sup>710</sup> también reitera el carácter directo de esta responsabilidad, pues declara que “la responsabilidad derivada del artículo 1903 del Código Civil es una responsabilidad directa, no subsidiaria, que puede ser exigida al empresario por su propia culpa “*in eligendo*” o “*in vigilando*” y con independencia de la clase de responsabilidad en que haya podido incurrir el autor material del hecho”.

La segunda característica es que se trata de una responsabilidad solidaria, solidaridad que se establece entre las personas que pueden resultar obligadas y cuyo fin es garantizar la protección del que sufre el daño. Ciertamente, la solidaridad de la obligación aparece como una excepción frente a la regla general, que es la mancomunidad. Si se siguiera la norma general, en el caso de concurrir varios acreedores o varios deudores en una obligación sólo podrían pedir o prestar cada uno de ellos la parte que en verdad les corresponde del crédito o de la deuda, no la totalidad. Así, el autor debería dirigir su acción contra el trabajador y contra el empresario reclamándoles un resarcimiento en proporción a la parte de culpa en que hubieran incurrido cada uno de ellos. Sin embargo, en materia de responsabilidad extracontractual, como hemos dicho, rige el carácter solidario de la obligación, estableciendo así una garantía personal más enérgica, pudiendo el perjudicado reclamar la totalidad de la reparación del daño sufrido a cualquiera de los obligados, ya sea al trabajador o al empresario<sup>711</sup>.

---

<sup>710</sup> STS de 22 de febrero de 1991, Ar. 1587. Del mismo modo, lo subraya la STS de 21 de abril de 1992, Ar. 3315, al manifestar que “es doctrina jurisprudencial consolidada, la de que la responsabilidad que el artículo 1903 impone al empresario es directa, no subsidiaria”.

<sup>711</sup> MORENO DEL TORO, C., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 169.

Como argumentos a favor del carácter solidario en el campo de la obligación extracontractual suelen citarse<sup>712</sup>: que la presunción de no solidaridad contenida en los arts. 1137<sup>713</sup> y 1138<sup>714</sup> CC se refiere únicamente a las obligaciones contractuales; que el principio de solidaridad en cuanto a la responsabilidad civil entre los responsables criminalmente de un delito o falta induce a pensar que igualmente serán responsables solidarios los que cometen en común un acto ilícito no punible; que la solidaridad entre los responsables asegura más firmemente el resarcimiento; que cada uno de los que han cooperado a un acto ilícito es responsable de la totalidad del daño producido, ya que podría haber sido causado íntegramente por la sola conducta de cada uno de los responsables; y que la solidaridad existe, aun no establecida por los interesados o por la ley, cuando concurriendo varios deudores, así se deduzca de la naturaleza de la obligación.

Ello no excluye la posible repetición con acción y efecto interpartes en el caso de concurrencia de responsabilidades. Es decir, en el supuesto de que existan varios trabajadores y haya pagado el empresario, éste puede reclamar a los demás la parte que les corresponda. Así se ha manifestado varias veces el TS<sup>715</sup> al señalar que “es cierto que esta Sala ha establecido la solidaridad impropia por culpa extracontractual en beneficio del perjudicado, pero también insiste la

---

<sup>712</sup> YZQUIERDO TOLSADA, M., *Responsabilidad civil y extracontractual...* op. cit. p. 166.

<sup>713</sup> Este precepto establece que “*La concurrencia de dos o más acreedores o de dos o más deudores en una sola obligación no implica que cada uno de aquéllos tenga derecho a pedir, ni cada uno de éstos deba prestar íntegramente, las cosas objeto de la misma. Sólo habrá lugar a esto cuando la obligación expresamente lo determine, constituyéndose con el carácter de solidaria*”.

<sup>714</sup> Este artículo señala que “*Si del texto de las obligaciones a que se refiere el artículo anterior no resulta otra cosa, el crédito o la deuda se presumirán divididos en tantas partes iguales como acreedores o deudores haya, reputándose créditos o deudas distintos unos de otros*”.

<sup>715</sup> SSTS de 28 de mayo de 1982, Ar. 2606; de 10 de marzo de 1989, Ar. 2031; de 8 de febrero de 1991, Ar. 1157; y de 4 de julio de 1996, Ar. 5558.



jurisprudencia en que tal solidaridad entre los sujetos a quienes alcanza la responsabilidad por ilícito culposo se produce cuando hay pluralidad de agentes y concurrencia causal única, sin que sea posible individualizar los respectivos comportamientos ni establecer las distintas responsabilidades”<sup>716</sup>.

En el fondo, lo que se persigue con ello es resarcir el daño causado a un tercero, de manera que el carácter solidario deviene inevitable en el caso de que concurren varios responsables para garantizar la efectividad de la indemnización y, en esta exigencia, cada uno es responsable frente al agraviado por la totalidad de la indemnización, sin perjuicio del derecho a repetir que incumbe a cada uno en la proporción correspondiente.

Por último, sostiene también la jurisprudencia<sup>717</sup> que se trata de una “responsabilidad cuasi objetiva”, pues, aunque es cierto que en el fondo nace de la culpa, para que sea exigible se requiere que concurren en la conducta del trabajador causante del daño las notas características de la responsabilidad aquiliana. Pero acreditada la relación de dependencia, prácticamente se convierte en responsabilidad objetiva del empresario, fundada, en su obligación de diligencia en la selección y dirección de sus trabajadores, en sus facultades de dirección y organización del trabajo, y en el riesgo que lleva consigo el desarrollo de la actividad empresarial.

---

<sup>716</sup> STS de 19 de julio de 1996, Ar. 5802.

<sup>717</sup> STS de 29 de marzo de 1996, Ar. 2203.

### 11.5. Compatibilidad con la responsabilidad civil contractual

El art. 1903.4 CC plantea una especial problemática en la medida en que es aplicado por los tribunales no sólo al supuesto que especialmente contempla, sino también a aquellos otros en que existe una relación contractual y es causado un daño a un tercero por el dependiente desconociendo el principio general de responsabilidad del deudor por sus auxiliares. Es decir, se trata del supuesto en que se infringe un deber contractual, pero al mismo tiempo se viola el deber general de no causar daño a otro. En definitiva, la cuestión es si la existencia de un contrato impide acudir al art. 1903.4 CC.

La doctrina<sup>718</sup> se inclina por considerar las normas que regulan la responsabilidad aquiliana como las constitutivas del derecho común de la teoría de la reparación de los daños civiles, siendo aplicables cuando no lo sean los principios que componen el régimen especial de los contratos. No es obstáculo, pues, para reclamar este tipo de responsabilidad la existencia de un previo contrato de trabajo. Así, la STS de 9 de marzo de 1983<sup>719</sup> declara la compatibilidad de las

---

<sup>718</sup> BLANCO GÓMEZ, J.J., *La concurrencia de responsabilidad civil contractual y extracontractual en un mismo hecho dañoso. Problemática en Derecho sustantivo español*. Madrid: Dykinson, 1996. p. 66.

<sup>719</sup> Ar. 1430. En palabras textuales del TS, éste sostiene que “el tema de la coexistencia o conjunción de las responsabilidades contractual y aquiliana cuando los sujetos se hallan ligados por un negocio bilateral y el daño sobreviene en su ámbito, es resuelto por la generalidad de la doctrina sosteniendo que si la extracontractual, por razón de su naturaleza, de su objeto y de los principios que consagra basados en la amplia regla del *alterum laedere*, constituye la regla general y básica, no es bastante que haya un contrato entre las partes para que la responsabilidad contractual opere necesariamente con exclusión de la aquiliana, sino que se requiere para que ello suceda la realización de un hecho dentro de la órbita de lo pactado y como desarrollo del contenido negocial, de suerte que si se trata de negligencia extraña a lo que constituye propiamente materia del trabajo desplegará aquélla sus efectos y entre otros, el de la vigorosa presunción de la responsabilidad del empresario, y en este sentido son numerosas las decisiones jurisprudenciales que declaran aplicables los artículos 1902 y siguientes no obstante la preexistencia de una relación obligacional”.

indemnizaciones laborales y civiles, y rechaza el argumento del demandado de que, por mediar contrato entre el trabajador accidentado y el empresario responsable, no resultaba aplicable la responsabilidad extracontractual y sí el derecho laboral.

Por tanto, el TS sostiene que se trata de una responsabilidad extracontractual en estos casos. También es cierto que si analizamos la jurisprudencia, se observa que los tribunales no acuden tanto al art. 1903.4 como al 1902. Ello manifiesta la voluntad del TS de configurar tales accidentes ocurridos en el interior de la empresa como riesgos que ha de asumir el empresario en virtud de una responsabilidad estricta por riesgo de la empresa<sup>720</sup>. Es decir, los tribunales, acreditado que el daño lo ha producido un empleado, en virtud de especiales deberes de vigilancia, seguridad y control, afirman la responsabilidad del empresario por la vía, normalmente, del art. 1902 CC.

### 11.6. Acción de regreso

Como se ha señalado, si se demanda al empresario y éste asume la obligación de indemnizar al perjudicado, el empresario, al amparo del art. 1904 CC<sup>721</sup>, podrá repercutir dicha indemnización contra los trabajadores, mandos, encargados, directivos, técnicos o delegados que hayan sido responsables por el incumplimiento de sus obligaciones y de las órdenes empresariales en materia de seguridad y salud laboral.

---

<sup>720</sup> ZELAYA ETCHEGARAY, P., *La responsabilidad civil del... op. cit.* p. 266.

<sup>721</sup> Este precepto establece, en su párrafo primero, que “*el que paga el daño causado por sus dependientes puede repetir de éstos lo que hubiese satisfecho*”.

La acción de regreso del art. 1904.1 CC constituye el último paso en la figura de la responsabilidad por hecho ajeno y se desenvuelve en la relación interna entre el empresario y el trabajador. En la práctica, esta acción ha tenido escasa aplicación, ya que la habitual insolvencia de los trabajadores se revelaba como el principal motivo de su no efectividad<sup>722</sup>. Además, para que esta acción de regreso triunfe es necesario que, en la actuación del trabajador, haya concurrido la existencia de dolo o malicia.

Uno de los problemas habitualmente comentados en la doctrina es la posible contradicción en que incurre la normativa del CC, pues si el empresario responde por haber incurrido en culpa (art. 1903.4), no se comprende por qué el art. 1904.1 le permite repetir contra el dependiente. Para salvar esta incongruencia, ROGER<sup>723</sup> entiende que la única explicación posible del art. 1904.1 es la de que parte del carácter objetivo de la responsabilidad del empresario. Si el empresario hubiese contribuido con su culpa a la producción del daño, el regreso sería sólo parcial, pero al conceder el art. 1904.1 regreso por el entero contra el dependiente, se confirma que la responsabilidad no está fundada sobre una presunción de culpa.

GULLÓN<sup>724</sup> sostiene que la repetición no puede ser total, sino parcial, no siendo posible otra conclusión dado que el empresario responde por culpa propia. Es decir, sería injusto que, siendo culpable el

---

<sup>722</sup> BARCELÓ DOMENECH, J., *Responsabilidad extracontractual del empresario... op. cit.* p. 354.

<sup>723</sup> ROGER VIDE, C., *La responsabilidad civil extracontractual*. Madrid: Civitas, 1978. p. 153.

<sup>724</sup> GULLÓN BALLESTEROS, A., *Curso de Derecho Civil... op. cit.* p. 484.

empresario, pudiera repetir íntegramente la suma pagada al perjudicado. A favor de esta opinión se muestra también BARCELÓ<sup>725</sup>.

De ahí que, para que sea procedente el reembolso, se exigen como condiciones necesarias, por un lado, que el empresario haya efectuado el pago a la víctima extinguiendo así la obligación frente a ésta, y por otro lado, que concurra la culpa del dependiente. Es más, no basta con probar el resarcimiento del daño al tercero, sino que al empresario incumbe también la prueba de la culpa del dependiente, causante directo del daño, a menos que tal prueba haya sido realizada con anterioridad, en un proceso en que fueron demandados y condenados tanto el empresario como el dependiente, de modo que sea ahora oponible a este último<sup>726</sup>.

No obstante, es menester señalar que cuando existe un contrato de trabajo, que es nuestro caso, y es lo que ocurrirá en la mayoría de las situaciones en que se plantea la aplicación del art. 1903.4, es necesario integrar la regla general del art. 1904.1 CC con las disposiciones del ordenamiento laboral que regulan la responsabilidad contractual del trabajador, ya que podría suceder que estas normas laborales limitasen la responsabilidad del trabajador por incumplimiento contractual a los casos de dolo o culpa grave. Ahora bien, el Derecho del Trabajo presenta un importante grado de indeterminación en este punto. El art. 5 a) ET configura como un deber básico del trabajador “*cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia*”. Un trabajo prestado sin diligencia supone un incumplimiento contractual, pero cabe preguntarse

---

<sup>725</sup> BARCELÓ DOMENECH, J., *Responsabilidad extracontractual del empresario... op. cit.* p. 357.

<sup>726</sup> BARCELÓ DOMENECH, J., *Responsabilidad extracontractual del empresario... op. cit.* p. 359.

previamente cuál es el nivel de diligencia exigido. De igual modo, el art. 29 LPRL señala las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral, pero tampoco concreta el nivel de diligencia.

Además, en la práctica se plantea otra contrariedad, y es que el poder disciplinario del empresario ha ido extendiendo su campo de acción, cubriendo supuestos que, en realidad, son reconducibles a un incumplimiento contractual del trabajador, ofreciendo la responsabilidad disciplinaria cauces de mayor economía, dada la inmediata ejecutividad de la sanción disciplinaria.

### **11.7. Ámbito de aplicación subjetivo y objetivo de la acción de regreso**

A pesar de que, hasta ahora, nos hemos referido a la acción de regreso como una acción del empresario contra sus auxiliares y dependientes, el ámbito subjetivo de aplicación de dicha acción no es tan claro, pues el art. 1904 CC sólo menciona a los dependientes y el art. 29 LPRL no utiliza en su redacción ninguna de esas dos categorías jurídicas. Por otra parte, igualmente importante es cuestionarse sobre qué tipo de responsabilidades, por las que el empresario haya respondido, pueden repercutirse contra dichos sujetos, es decir, si sólo la civil u otras también.

Ciertamente, cuando el art. 1904 CC especifica los sujetos contra los que el empresario se puede dirigir en acción de regreso sólo cita a los dependientes, y ello, a pesar de que la responsabilidad indirecta de aquél incluye tanto los actos de tales dependientes, como los de los auxiliares.

Según la doctrina mayoritaria<sup>727</sup>, se debe entender que se refiere tanto a los auxiliares como a los dependientes, ya que cabe abogar por una interpretación amplia de la noción de dependiente del art. 1904 CC.

De igual forma, la claridad del art. 1904 CC hace innecesario discutir sobre si la responsabilidad del trabajador por sus actos puede ir más allá del ejercicio del poder disciplinario del empresario. Obviamente, una interpretación estricta de lo dispuesto en el art. 29.3 LPRL, llevaría a excluir cualquier responsabilidad civil del trabajador, actúe como dependiente o como auxiliar, por sus incumplimientos en materia de seguridad y salud. Sin embargo, una conclusión en este sentido estaría obviando la precisa regulación de los arts. 14.4 LPRL y 1904 CC, además de ir contra toda lógica preventiva, pues se estarían desincentivando los comportamientos del trabajador acordes con la normativa de prevención de riesgos laborales. Además, no dejaría de ser incoherente que el sujeto dañado pudiera obtener un adecuado resarcimiento de sus daños y perjuicios demandando directamente al trabajador causante de tales daños vía art. 1902 CC, y sin embargo, no se permitiese al empresario repetir contra el mismo trabajador cuando ha respondido por sus actos<sup>728</sup>.

No obstante, uno de los aspectos más controvertidos con relación a la acción de regreso en materia de seguridad y salud laboral es la determinación de su ámbito objetivo de aplicación, es decir, si el empresario puede repetir contra el auxiliar o el dependiente cualquier

---

<sup>727</sup> ROCA TRÍAS, E., “La acción de repetición prevista en el artículo 1904 del Código Civil”, en *Anuario de Derecho Civil*, Tomo LI, Fascículo I, 1998. p. 8; JORNADO FRAGA, F., *La responsabilidad del deudor por los auxiliares que utiliza en el cumplimiento*. Madrid: Civitas, 1993. p. 141; HERRERO GARCÍA, M. J., “Responsabilidad civil de los servicios de prevención”, en *AL*, núm. 10, 1998. p. 192; SALA FRANCO, T., “La responsabilidad de los servicios de prevención ajenos a la empresa y del personal a su servicio”, en *AL*, núm. 12, 2000. p. 193.

<sup>728</sup> LUQUE PARRA, M., *La Responsabilidad Civil del... op. cit.* p. 148.

tipo de responsabilidad civil (contractual o extracontractual) o cualquier otra responsabilidad que se haya derivado por los actos de sus dependientes.

Sobre la primera perspectiva, a pesar de que la ubicación del art. 1904 CC podría dar a entender que la acción de regreso sólo se refiere a la responsabilidad regulada en el precepto anterior (responsabilidad civil extracontractual), lo cierto es que la doctrina<sup>729</sup> ha interpretado de forma amplia el ámbito objetivo de aplicación de esta acción, aceptando que el empresario pueda dirigirse contra los auxiliares o dependientes por cuyos actos haya respondido en sede de responsabilidad contractual o extracontractual.

Por otro lado, la posibilidad de que el empresario pueda repetir civilmente contra sus auxiliares o dependientes una sanción administrativa o el recargo de las prestaciones por accidente de trabajo o enfermedad profesional en el supuesto de que haya sido una acción u omisión de sus auxiliares o dependientes lo que fundamente dichas responsabilidades, la mayoría de la doctrina no se ha pronunciado sobre esta cuestión, pues sólo han reparado en la repetición contra los auxiliares y dependientes de lo que el empresario hubiese respondido civilmente, con la única excepción de MARTÍNEZ LUCAS<sup>730</sup> y SALA FRANCO<sup>731</sup>. El primero rechaza específicamente que se pueda repercutir

---

<sup>729</sup> JORNADO FRAGA, F., *La responsabilidad del deudor... op. cit.* p. 141; SALA FRANCO, T., “La responsabilidad de los... *op. cit.* p. 193.

<sup>730</sup> MARTÍNEZ LUCAS, J. A., *La responsabilidad civil del... op. cit.* p. 197.

<sup>731</sup> En efecto, para SALA FRANCO, la acción de regreso “debería comprender, en su caso, la cuantía de la multa pagada por el empresario en concepto de responsabilidad administrativa, el monto de la indemnización por daños y perjuicios abonada por éste en concepto de responsabilidad civil por daños a los trabajadores, el recargo de las prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional abonado igualmente por la paralización o cierre del centro (art. 53 LPRL) y los daños morales derivados de haberse visto sujetos a una responsabilidad penal o administrativa por



contra aquellos sujetos el pago del recargo de las prestaciones, mientras que el segundo admite la integración en el ámbito objetivo de aplicación de esta acción cualquier responsabilidad que el empresario haya asumido por acciones imputables a sus dependientes o auxiliares, citando expresamente la responsabilidad administrativa y el recargo de prestaciones. A esta segunda opción es a la que me sumo, pues considero que, siempre y cuando el empresario pueda demostrar que ha respondido por una acción u omisión de un auxiliar o un dependiente, podrá acudir a la acción de regreso para resarcirse de los daños causados por estos sujetos. Daños que se concretarán en la sanción administrativa o en la cuantía del recargo que haya tenido que pagar dicho empresario por el incumplimiento imputable a un auxiliar o a un dependiente. De alguna forma el resarcimiento y la interdicción del enriquecimiento injusto son las finalidades de la responsabilidad civil. No obstante, debe tenerse en cuenta que esta apreciación no es contradictoria con el hecho ya mencionado de que el único responsable en materia de responsabilidad administrativa y del pago del recargo es el empresario, pues la finalidad de todas estas responsabilidades es diferente.

## **12. EJERCICIO DE LA ACCIÓN DE RESPONSABILIDAD CIVIL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD**

Finalmente, sólo resta ya abordar el estudio del plazo de prescripción al que ha de someterse el ejercicio de la acción de responsabilidad por parte del perjudicado, es decir, el empresario.

---

culpa del incumplimiento contractual del servicio de prevención ajeno concertado”, en “La responsabilidad de los... *op. cit.* p. 191.

En principio, y como regla general, la acción derivada de la responsabilidad civil contractual debe ejercitarse en el plazo de quince años, puesto que transcurrido el mismo, por aplicación de lo dispuesto en el art. 1964 CC, la acción prescribe. Si se trata de una acción derivada de responsabilidad civil extracontractual, el plazo, según el art. 1968 CC, es de un año. El cómputo, según el mismo art. 1968 CC, se inicia cuando “*lo supo el agraviado*”, por lo que, lo normal, será computarlo desde que se produjo el daño, que suele ser manifiesto en el campo de la seguridad y salud laboral cuando se han producido lesiones externas. En el supuesto de que las lesiones sean internas, habrá que comenzar el cómputo desde que se manifiesten.

Ahora bien, como se ha indicado, el derecho a la seguridad y salud laboral, constituye, a mi parecer, uno de los elementos de la relación laboral, formando parte del contrato de trabajo, por lo que, en aplicación del art. 59 ET, que se refiere a las acciones derivadas del contrato de trabajo, el plazo de prescripción es de un año, y el *dies a quo* es el día en que la acción pudo ser ejercitada. De este modo, se trasladan al ámbito laboral las previsiones del art. 1969 CC<sup>732</sup>.

Respecto al inicio del cómputo, en materia de lesiones, la jurisprudencia aclara que sólo se puede ejercitar la acción desde que se conoce el daño, y el conocimiento del daño implica que éste haya cesado. Esta regla, en modo alguno, puede confundirse con la conclusión de que haya que aguardar hasta el cese del daño sin reclamar. Es decir, ha de entenderse que la acción nace a partir del momento en que el agraviado conoce la lesión de su derecho y el

---

<sup>732</sup> Este precepto señala que “*El tiempo para la prescripción de toda clase de acciones, cuando no haya disposición especial que otra cosa determine, se contará desde el día en que pudieron ejercitarse*”.

consiguiente daño que ello le provoca, por lo que no puede fijarse en la fecha de acaecimiento del accidente ya que en ese momento todavía no se conocen íntegramente los daños causados por el evento lesivo, siendo pues el conocimiento definitivo de estos daños el que marca el nacimiento de la acción<sup>733</sup>. El problema es que no está claro en qué momento se llega a ese cabal conocimiento. Así, la jurisprudencia interpreta la norma legal del art. 1968 CC<sup>734</sup> con una amplitud favorable al perjudicado, empezando a contar el plazo desde el alta médica, porque es cuando se vislumbra el quebranto producido, y, caso de que hubiesen quedado secuelas, desde que se conoce exactamente su alcance<sup>735</sup>.

En este sentido, la jurisprudencia muestra un criterio flexible y favorable cuando la prescripción es corta, pues, unas veces, acoge el criterio del art. 1969 y computa como *dies a quo* aquél en que se puede ejercitar la acción, esto es, el siguiente a la notificación de la sentencia penal en el caso de que haya reserva de acción civil<sup>736</sup>, o cuando ha mediado sobreseimiento de causa penal<sup>737</sup>. Cuando el daño tiene carácter continuado la jurisprudencia se inclina por fijar el comienzo de la prescripción también desde el momento en que los agraviados tuvieron conocimiento completo de ellos<sup>738</sup>, desde que concluyan las actuaciones o presupuestos fácticos en que se apoye el ejercicio de la acción<sup>739</sup>, o desde el último estadio del total resultado<sup>740</sup>.

---

<sup>733</sup> STS de 21 de diciembre de 1999, Ar. 9204; y STSJ Asturias, de 17 de octubre de 1997, Ar. 3481.

<sup>734</sup> Este precepto en su apartado segundo establece que el plazo comienza “*a contar desde que lo supo el agraviado*”.

<sup>735</sup> STS de 8 de julio de 1987, Ar. 5112.

<sup>736</sup> STS de 27 de abril de 1992, Ar. 3414.

<sup>737</sup> STS de 9 de mayo de 1986, Ar. 2675.

<sup>738</sup> STS de 10 de marzo de 1983, Ar. 1469.

<sup>739</sup> STS de 19 de septiembre de 1986, Ar. 4777.

<sup>740</sup> STS de 24 de junio de 1993, Ar. 5381.

Evidentemente, pueden también reclamar, en ausencia o muerte del perjudicado, los herederos de éste, que pueden hacerlo bien por subrogación, ejercitando la acción que hubiere correspondido a su causante como sucede con relación a la acción de responsabilidad civil contractual, o por derecho propio, como auténticos perjudicados distintos del directamente afectado por la negligencia.

Respecto a la responsabilidad civil derivada de delito, no hay ninguna regla que contenga un criterio legal sobre la prescripción de la acción. En este sentido se cuestiona si se debe aplicar el plazo general de quince años según el art. 1964 CC, ya que es discutible al no atender a la naturaleza intrínseca de la acción, por lo que parece que, al ser la reparación de un daño extracontractual, el plazo de ejercicio debiera de ser de un año según el art. 1968 CC. Una cosa sí parece claro, y es que el plazo se cuenta desde la firmeza de la sentencia o de la notificación del auto de sobreseimiento de las actuaciones penales<sup>741</sup>. También cabe señalar que la acción para exigir responsabilidad civil dinamante de delito o falta puede ejercitarse en el proceso penal, conjuntamente o no, con la acción penal, o separadamente de ésta en un proceso civil propio y específico<sup>742</sup>.

Otra cuestión diferente es dilucidar el plazo de prescripción de las acciones de reclamación de responsabilidad por hecho ajeno, puesto que se trata de un tipo de responsabilidad que no tiene previsto plazo alguno expresamente. La doctrina civilista<sup>743</sup> y la jurisprudencia<sup>744</sup> entienden que el plazo de un año establecido en el art. 1968.2 CC,

---

<sup>741</sup> STS de 25 de marzo de 1996, Ar. 2440.

<sup>742</sup> Art. 109.2 CP.

<sup>743</sup> REGLERO CAMPOS, L. F., “La prescripción de la... *op. cit.* p. 158; NAVARRO VILARROCHA, P., “La prescripción de las acciones de responsabilidad civil por culpa”, en *RGD*, 1980. p. 519.

<sup>744</sup> SSTS de 23 de febrero de 1956, Ar. 125; y de 11 de febrero de 1977, Ar. 46.

aunque se refiere específicamente a la responsabilidad contemplada en el art. 1902 CC debe extenderse al resto de responsabilidades extracontractuales del capítulo.

En el caso de la acción de regreso, el plazo de prescripción será diferente según se considere que se trata de una acción derivada de un acto ilícito o, por el contrario, de una acción personal. En el primer caso, el plazo de prescripción sería el anual del art. 1968.2 CC, mientras que si se siguiese el segundo criterio, la prescripción sería la de quince años. En nuestro caso, al mediar una relación laboral, el plazo será el anual fijado por el art. 59.2 ET, contado a partir del día en que el empresario reembolsó el perjuicio a la víctima<sup>745</sup>.

Respecto de la incidencia que el cruce de jurisdicciones y procesos (penal, civil y social) pudiera tener en el régimen prescriptivo de la acción por responsabilidad civil, los tribunales aclaran que el plazo de prescripción de la acción se interrumpe por la tramitación de un proceso penal por los mismos hechos, ubicándose el *dies a quo* en la finalización de dicho proceso penal, bien en la fecha de notificación de la sentencia, bien en la del auto de archivo de actuaciones. Esta interrupción opera, incluso, aunque los demandantes en el proceso civil no fueran parte del proceso penal, porque se entiende que la eficacia de la acción penal beneficia a todos los perjudicados por los hechos enjuiciados en dicha vía, y no solamente a los personados en las diligencias tramitadas<sup>746</sup>. En este sentido, la jurisprudencia<sup>747</sup> tiene consagrado que, mediando procedimiento penal, la prescripción de la

---

<sup>745</sup> BARCELÓ DOMENECH, J., *Responsabilidad extracontractual del empresario... op. cit.* p. 361.

<sup>746</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V.; SAN MARTÍN MAZZUCONI, C., *La Indemnización por Daños... op. cit.* p. 73

<sup>747</sup> STS de 27 de abril de 1992, Ar. 3414.

acción por responsabilidad civil derivada de la acción que allí se enjuicia no iniciará su cómputo mientras la acción penal esté pendiente, es decir, hasta que se publique, notifique y gane firmeza la sentencia penal. Así, señala el TS<sup>748</sup> que conforme dispone el art. 114 de la Ley de Enjuiciamiento Criminal *“promovido juicio criminal en averiguación de un delito o falta, no podrá seguirse pleito sobre el mismo hecho, suspendiéndose, si lo hubiese, en el estado en que se hallare, hasta que recaiga sentencia firme en la causa criminal”*. Este precepto despeja la duda de si el pleito para pedir indemnización se sustancia ante el orden jurisdiccional civil. No obstante, respecto del orden social es preciso atender también a lo establecido por el art. 86.1 LOPJ en el sentido de que *“en ningún caso se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos”*.

---

<sup>748</sup> STS de 6 de mayo de 1999, Ar. 4708.

## IV. RESPONSABILIDAD PENAL DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

### 1. PLANTEAMIENTO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

En los últimos tiempos las políticas institucionales han intentado dar una respuesta apropiada a la siniestralidad laboral, adecuando el sistema jurídico a las exigencias constitucionales, en este caso, concretamente, al art. 40.2 CE, que encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad y salud en el trabajo. Frente a una realidad tan poco halagüeña, caracterizada por una creciente cuota de accidentes de trabajo, el recurso al sistema sancionador penal resulta inevitable con las conductas más intolerables. En esa labor, las normas penales son un adecuado complemento de la protección laboral que en la materia se establece, y ello en un doble efecto: por un lado, penalizar aquellas conductas que constituyan una grave violación de las normas laborales y, por otro lado, jugar un papel disuasorio de tal modo, que el cumplimiento de dichas normas se vea incentivado por el temor a las consecuencias que su incumplimiento pudiera conllevar en el orden penal<sup>749</sup>.

Así lo reconoce la famosa Instrucción 1/2001 de la Fiscalía General del Estado en la que se establece la actuación del Ministerio Fiscal en torno a la siniestralidad en el trabajo, que parte de la afirmación de la responsabilidad de la Fiscalía en el “delicado

---

<sup>749</sup> ALFONSO MELLADO, C. L., *Responsabilidad empresarial en materia de seguridad e higiene*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1998. p. 63.

problema” de la accidentabilidad laboral. Por ello, requiere “más de una labor preventiva de los accidentes laborales que de una tarea represiva”, sin perjuicio de lo cual “la prevención general y especial, propia de toda sentencia condenatoria en el orden penal, y la retribución que ello comporta, son también factores esenciales para erradicar en lacra”, de forma que los fiscales “deben extremar su celo para evitar que se repitan conductas que cuestan tantas vidas y que provocan graves lesiones, muchas veces, eludibles si se adoptaran las debidas precauciones”. La sanción penal es, en consecuencia, un elemento importante en la preservación de la tutela de la salud y de la seguridad en el trabajo<sup>750</sup>.

Por otro lado, como es sabido la responsabilidad penal, a diferencia de otras, es personal y, por ello, cuenta con un alto potencial disuasorio, ya que el delincuente no puede reducir su responsabilidad a la monetarización de su conducta incumplidora, ni utilizar, para evadirla, los mismos trucos que sirven en los casos de responsabilidades patrimoniales. Este carácter especialísimo de la responsabilidad penal que, básicamente, compromete la libertad de la persona y no sólo su patrimonio, nos sitúa en un espacio de regulación relativamente desmercantilizado que le asigna una especificidad marcada respecto del sistema general de sanciones previstas por el ordenamiento jurídico frente al incumplimiento de las obligaciones de salud y seguridad en el trabajo.

Desde el punto de vista objetivo, la responsabilidad penal conjuga fines retributivos y de prevención general, que se manifiestan, principalmente, en sanciones de privación de libertad y de contenido económico. Desde una perspectiva subjetiva, es una responsabilidad

---

<sup>750</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley... op. cit.* p. 479.



exigible a todo aquél que, concurriendo los elementos del correspondiente tipo penal, incumpla sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, con independencia de que se trate del empresario o del personal a su servicio<sup>751</sup>.

## **2. DELITOS ESPECÍFICOS POR VIOLACIÓN DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **2.1. Antecedentes normativos**

El Derecho Penal debe proteger los bienes jurídicos fundamentales, tales como la vida, la integridad física, la salud o la seguridad en el trabajo. La preocupación por reducir el número de accidentes, incapacidades y enfermedades producidas por el trabajo se traduce en la necesidad de una tutela efectiva de dichos bienes jurídicos. En realidad, son, básicamente, razones de política-criminal, derivadas de la frecuencia de los accidentes laborales, las que justifican la incriminación imprudente del delito de peligro contra la seguridad de los trabajadores.

El Título XV del nuevo CP, aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, dedica, básicamente, dos artículos (316 y 317) a afrontar el fenómeno de la siniestralidad laboral. Dos artículos que, a tenor de la rúbrica legal, castigan los “*delitos contra los derechos de los trabajadores*”.

Es importante observar que, a diferencia de lo pretendido por algunos de los proyectos que dieron lugar al vigente Código Penal, éste

---

<sup>751</sup> ALONSO OLEA, M., “El deber de seguridad en el trabajo en la jurisprudencia”, en *REDT*, núm. 5, 1981. p. 99.

opta por dotar de unidad sistemática, bajo una rúbrica autónoma, a los derechos de los trabajadores, que dejan así, de ser considerados como un elemento más del orden socioeconómico<sup>752</sup>.

La criminalización de los incumplimientos en materia de seguridad y salud supone elevar a la categoría de delito el hecho del desprecio hacia la seguridad y la salud del trabajador. Esto es, en el ámbito del pensamiento jurídico penal, la idea de la necesidad de dar una respuesta, con la pena criminal, frente a los accidentes de trabajo cuya raíz causal se encuentra en una organización incorrecta de las condiciones de trabajo, es de origen, relativamente, reciente.

Los precedentes de los actuales artículos 316 y 317 se encuentran en la Ley de 26 de julio de 1878, sobre prohibición de ejercicios peligrosos ejecutados por menores. Con posterioridad, el legislador introdujo en el Código Penal de 1928, junto con otros preceptos, cuyo fin primordial era la protección de la seguridad colectiva ante los riesgos de la producción y la protección de la integridad de los aparatos de seguridad, el artículo 578<sup>753</sup>, que tipificaba la imprudente puesta en peligro de la salud o la vida de los empleados en industrias peligrosas. Dicho delito desapareció con la reforma del Código Penal de 1932.

---

<sup>752</sup> TERRADILLOS BASOCO, J. M., “Delitos contra la vida y la salud de los trabajadores”, 2002, <http://www.tirantonline.com/index.do>, (26 de septiembre de 2005). p. 11.

<sup>753</sup> El art. 578 castigaba a “*los que dirigieren la instalación o instalan aparatos de seguridad utilizados para proteger la vida o la salud de los empleados en minas, trabajos subterráneos o en cualquier género de industrias peligrosas dando lugar por su imprevisión, imprudencia o impericia a un peligro para la salud o la vida de aquéllos. Las mismas penas se impondrán a los encargados de la conservación o reparación de los mencionados aparatos, así como a los funcionarios encargados de su inspección, cuando a causa de su imprevisión, de su imprudencia o impericia se originare un peligro para la vida o la salud de las personas*”.

Posteriormente, la Ley sobre Reforma del Código Penal, de 15 de noviembre de 1971, añadió al CP de 1944 el art. 499 bis, referido a los “*Delitos contra la Libertad y Seguridad del Trabajo*”, que comprendía tres tipos penales amplios que no tenían relación directa con la prevención de riesgos laborales.

La entrada de figuras delictivas, específicamente relacionadas con los riesgos laborales, se produjo con la Ley Orgánica 8/1983<sup>754</sup>, que añadía el art. 348 bis a)<sup>755</sup> al CP, precedente inmediato del actual art. 316, bajo el epígrafe “*Delitos contra la seguridad en el trabajo*”, en la Sección 3ª del Capítulo II relativo a los “*Delitos de Riesgo*” en general. En la Exposición de Motivos de dicha Ley se indicaba que la finalidad del nuevo precepto era introducir un delito de peligro para prevenir el daño. Literalmente, establecía que “*sin perjuicio de la subsistencia del actual art. 499 bis, la protección penal del trabajo venía planteando la necesidad de introducir un delito de peligro que, de una parte, no exija el grado de intencionalidad en la conducta que se deriva de aquel precepto, y, de otra, acentúe la obligación de prevenir el daño. A tal fin se introduce un tipo de estructura claramente omisiva, el nuevo art. 348 bis a), en el que puede subsumirse la conducta del responsable de una actividad laboral que permita el incumplimiento de medidas de seguridad, dando lugar a situaciones de concreto peligro*”.

---

<sup>754</sup> De Reforma Urgente y Parcial del Código Penal, de 25 de junio de 1983.

<sup>755</sup> El tenor literal del art. 348 bis a) era el siguiente: “*Los que estando legalmente obligados, no exijan o no faciliten los medios o procuren las condiciones para que los trabajadores desempeñen una actividad con las medidas de seguridad e higiene exigibles, con infracción de las normas reglamentarias y poniendo en peligro su vida o integridad física, serán castigados con la pena de arresto mayor o multa de 100.000 a 500.000 ptas.*”

Las razones de la incorporación de este precepto eran la importancia del trabajo y, por tanto, de los trabajadores en el sistema social actual, y los riesgos que implica esta actividad, que pueden verse excesivamente aumentados. No obstante, fue inaplicado en la práctica, tanto por el carácter simbólico de las penas que establecía, como por la desconexión con la regulación sustantiva y sancionadora de la seguridad y salud<sup>756</sup>.

Por otro lado, el art. 427<sup>757</sup> del antiguo Código Penal penaba el llamado delito de lesiones laborales, que ha desaparecido en el actual CP<sup>758</sup>. Este artículo fue introducido por la Ley de Reforma del Código Penal, de 19 de julio de 1944, dentro del capítulo de las lesiones, reformado en 1963 y en 1983, para incriminar los resultados lesivos causados por infracción de las disposiciones sobre seguridad y salud en el trabajo. En realidad, fue un precepto criticado e ignorado a la vez<sup>759</sup>.

Centrando el tema ya en la nueva regulación, antes de pasar al estudio de los actuales preceptos penales, conviene señalar las diferencias más significativas entre el CP de 1995 y su precedente de 1983:

- a) En primer lugar, mientras en 1983 se hablaba de que debía concurrir infracción grave de las normas reglamentarias, en 1995 se habla simplemente de la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.

---

<sup>756</sup> DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo y Derecho Penal*. Madrid: Bosch, 2000. p. 65.

<sup>757</sup> Este precepto sancionaba a los que “*por infracciones graves de las leyes o reglamentos de seguridad e higiene en el trabajo ocasionen quebranto apreciable en la salud o en la integridad física de los trabajadores*”.

<sup>758</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* *op. cit.* p. 431.

<sup>759</sup> DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo...* *op. cit.* p. 62.

- b) Anteriormente, la omisión punible era la de no exigir o no facilitar los medios o procurar las condiciones, quedando ahora la expresión reducida a la de no facilitar los medios necesarios, lo cual plantea varios problemas interpretativos.
- c) En tercer lugar, en 1983 se hacía referencia al incumplimiento de las medidas de seguridad e higiene exigibles, mientras que ahora a las medidas de seguridad y salud adecuadas. Se sitúa el acento, por tanto, no en el cumplimiento formal de las normas, sino en una actividad correcta y eficaz de prevención.
- d) Además, en 1983 sólo se contemplaba el peligro de la vida o la integridad física, mientras que ahora se ha añadido la salud, y se ha agregado también la exigencia de que el peligro sea grave.
- e) Por último, el carácter irrisorio de las penas contempladas en el anterior CP ha sido elevado. Así del arresto mayor o multa en cuantía de 100.000 a 500.000 pesetas, se pasa a la pena de prisión de seis meses a tres años y a la multa de seis a doce años, en su modalidad de días-multa.

De este modo, los redactores del actual CP se han hecho eco de las críticas doctrinales y han refundido en un mismo título autónomo las diversas conductas atentatorias contra los derechos de los trabajadores que, de forma dispersa, se distribuían a lo largo del texto derogado refiriéndolos a un bien jurídico único. Con esta iniciativa legislativa se

hace efectiva en nuestro país la existencia de un auténtico Derecho Penal del Trabajo<sup>760</sup>.

## **2.2. Características del delito de peligro contra la seguridad y salud laboral**

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

Como se observa, se trata de un delito especial de riesgo en el que no se precisa que se cause un resultado, esto es, que exista un accidente laboral que origine daños o lesiones en los trabajadores.

Además, es un delito de peligro concreto y estructura omisiva, cuyos elementos son no facilitar los medios necesarios para la seguridad de los trabajadores con infracción de las normas sobre prevención, y generación de peligro grave para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores debiendo existir una relación de causalidad entre ese comportamiento y el resultado. Por tanto, como un pequeño avance de la exposición y, como características particulares de este delito, se pueden citar las siguientes:

---

<sup>760</sup> DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo... op. cit.* p. 68.

a) En primer lugar, es un delito especial, en el sentido de que solamente pueden ser sujetos activos las personas legalmente obligadas a facilitar los medios de seguridad y salud. Es decir, sólo un determinado número de personas cumplen con la cualidad que, expresamente, exige el tipo para ser sujeto activo: “*Estar legalmente obligado*”. Por consiguiente, los responsables serán sujetos activos de este delito cuando, además de estar obligados por las normas laborales, cumplan los requisitos para ser sujetos activos de este delito, esto es, estén en una posición de garante.

Por ello, la mayoría de la doctrina<sup>761</sup> considera que se trata de un delito especial, a diferencia de los delitos comunes en que cualquier individuo puede ser sujeto activo. Pero, al mismo tiempo, lo califica como un delito especial propio y no impropio. La diferencia entre uno y otro es que el propio lo es cuando la ley exige determinadas características o cualidades personales en el sujeto activo, y siempre que no exista en el CP una figura correlativa común, mientras que el impropio lo es cuando las características del sujeto activo fundamentan una pena distinta en relación con una figura correlativa común<sup>762</sup>. El art. 316 cumple con los dos requisitos que se exigen para que sea un delito especial propio ya que exige expresamente una determinada cualidad personal en el sujeto activo, “*estar legalmente obligado*”, y no existe en el CP una figura correlativa común, es decir, no se tipifica ningún delito de peligro para la vida o salud de los trabajadores cuyo sujeto activo sea común o genérico. De esta manera, el legislador se desmarca de la

---

<sup>761</sup> SERRANO GÓMEZ, A., *Derecho Penal. Parte Especial*. Madrid: Dykinson, 1997. p. 628.

<sup>762</sup> MUÑOZ CONDE, F.; GARCÍA ARÁN, M., *Derecho Penal. Parte General*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2000. p. 294; CEREZO MIR, J., *Curso de Derecho Penal Español. Teoría jurídica del delito*. Vol. II. Madrid: Tecnos, 1999. p. 119; LUZÓN PEÑA, D., *Curso de Derecho Penal*. Madrid: Editorial Universitas, 1996. p. 304.

fórmula que más, frecuentemente, utiliza en el CP para referirse al sujeto activo de un delito, “*El que....*”.

b) En segundo lugar, es también un delito de riesgo o de peligro, ya que penaliza la puesta en peligro de la seguridad y la salud en el trabajo. Lo que de específico tiene el art. 316 CP es que el peligro se deriva de un comportamiento omisivo (no facilitar medios de seguridad). No basta, sin embargo, con la idoneidad lesiva en abstracto, sino que se requiere que exista un peligro concreto<sup>763</sup> en la medida en que se exige identificación de los sujetos individuales en que se materializa el bien jurídico colectivo protegido. La diferencia entre los delitos de peligro concreto y abstracto es que con éstos se castiga la conducta peligrosa en sí, sin necesidad de que en el caso concreto se haya puesto en peligro el bien jurídico, mientras que en los de peligro concreto el tipo exige la concreta y efectiva puesta en peligro del bien jurídico. En este caso está claro que se trata de un delito de peligro concreto ya que provoca una situación de desprotección del bien jurídico tal, que su lesión ya no puede ser evitada por medios normales, sino sólo por el azar o la casualidad<sup>764</sup>.

Asimismo lo establece la doctrina judicial<sup>765</sup>, al considerar que el art. 316 CP “es de los denominados de riesgo o de peligro, aquellos en los que el legislador adelanta el momento de la consumación del delito sin necesidad de vincular el reproche penal con la producción de un resultado dañoso o lesivo, sin que ello obste a que, verificado ese resultado posterior a la consumación, proceda la fijación de una

---

<sup>763</sup> STS de 14 de julio de 1999, Ar. 180.

<sup>764</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la seguridad en el trabajo: artículos 316 y 317 del Código Penal*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2002. p. 93.

<sup>765</sup> SSAP Sevilla, de 8 de marzo de 2002, Ar. 161917; Madrid, de 20 de junio de 2000, Ar. 244652; y Tarragona, de 13 de junio de 2000, Ar. 269237.



obligación de resarcir si existe el correspondiente nexo causal de imputación objetiva y subjetiva entre la conducta típica y el resultado lesivo”. También estima la doctrina judicial<sup>766</sup> que se trata de un delito de peligro concreto, “definible en sus características y eventuales consecuencias, no bastando la generalidad o abstracción de una cierta contingencia dañosa. Sin esas notas de concreción y gravedad, la pasividad del obligado no trascenderá de una infracción administrativa”.

c) Por último, se trata de una norma penal en blanco, pues la doctrina mayoritaria<sup>767</sup> así lo estima ya que remite a las normas de prevención de riesgos laborales, que vienen a estar comprendidas, según el art. 1 LPRL, por la LPRL, “*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*”. Es decir, se refiere a la propia LPRL, sus reglamentos y los convenios colectivos estatutarios. Este reenvío ha sido objeto de las críticas que se vienen oponiendo al recurso a leyes penales en blanco, por el riesgo que, para el principio de legalidad, comportan estas remisiones. Y, más aún, en casos como el del art. 316 en que la remisión se realiza *in totum*, esto es, al conjunto normativo a que alude globalmente el art. 1 LPRL<sup>768</sup>.

En conclusión, según establece el TS<sup>769</sup>, “el régimen penal de protección alcanza a distintos bienes específicos, entre ellos la seguridad y salud en el trabajo (arts. 316 y 317 Código Penal), en relación con el artículo 40.2 de la Constitución Española,

---

<sup>766</sup> SAP León, de 10 de julio de 2003, Ar. 14885.

<sup>767</sup> BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo...* *op. cit.* p. 119.

<sup>768</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley...* *op. cit.* p. 494.

<sup>769</sup> STS de 26 de julio de 2000, Ar. 7920.

describiéndose dos tipos, doloso y por imprudencia grave, en forma omisiva, constituyendo infracciones de peligro concreto, que debe ser grave para la vida, salud e integridad física de los trabajadores, que alcanza su consumación por la existencia del peligro en sí mismo, sin necesidad de resultados lesivos, que de producirse conllevarían el régimen del concurso ideal (artículo 77 del Código Penal). También se trata de una norma penal en blanco que se remite genéricamente a “*las normas de prevención de riesgos laborales*”, especialmente, pero no sólo, a la Ley 31/1995, de 8/11, de Prevención de Riesgos Laborales, sino a todas las dictadas en la materia con independencia de su rango jerárquico. El contenido de la emisión se refiere a “*no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas*”, lo que equivale también a una norma penal incompleta e indeterminada que ha de llenarse según el caso y sus circunstancias, es decir, empíricamente, estableciéndose una suerte de relación de causalidad entre la falta de medios y el peligro grave para la vida, salud e integridad física. Es cierto que el elemento normativo consistente en la infracción de las normas de prevención no exige, legalmente, dosis de gravedad alguna, a diferencia del peligro y de la comisión por imprudencia y, precisamente por ello, una cosa es la falta de prevención del riesgo equivalente a la omisión de las medidas necesarias y adecuadas exigidas conforme a la legislación laboral, y otra distinta su insuficiencia o defectuosidad, lo que debe dar lugar a los dos tipos de comisión previstos, radicando su diferencia en el elemento subjetivo: conciencia del peligro cuando se trata del tipo doloso y, a pesar de ello, se omiten las medidas adecuadas y necesarias, e infracción del deber de cuidado por ausencia de todas las previsiones exigibles al garante de la seguridad y salud de los trabajadores”.

### 2.3. El bien jurídico protegido por el tipo penal

En relación con el bien jurídico protegido, la doctrina se divide. Por un lado, la doctrina mayoritaria entiende que el bien jurídico tutelado es la seguridad en el trabajo, por lo que se protege un bien de carácter colectivo. Así pues, ARROYO ZAPATERO<sup>770</sup> sostiene que se está ante “la consagración de un objeto de protección distinto y ante un interés de titularidad diferente a la individual”. La seguridad en el trabajo es entendida como “la ausencia de riesgos para la vida y la salud del trabajador dimanantes de las condiciones materiales de prestación del trabajo”. Es decir, se trata de un bien jurídico autónomo de la vida e integridad física del trabajador. Este matiz es relevante en Derecho Penal, pues permite captar que no sea un mero adelanto de las barreras de protección de la vida y la salud, sino la consagración de un objeto de protección distinto y un interés de titularidad diferente a la individual. Las consecuencias de esta autonomía se manifiestan en la irrelevancia del consentimiento en el riesgo por parte del trabajador y en la configuración del concurso de delitos<sup>771</sup>. En el mismo sentido, RIVERO LAMAS<sup>772</sup> recuerda que “la seguridad en el trabajo como bien jurídico penal supone una traslación a este sector jurídico de la protección de una parcela de la vida laboral que está ya afirmada en la Constitución (art. 40.2), que cuenta con una positivización en el Estatuto de los Trabajadores (art. 4.2.d y art. 19) y, de forma específica, y con proyección tanto en el sector laboral como funcionarial, por la LPRL de 1995”.

---

<sup>770</sup> ARROYO ZAPATERO, L., *Manual de Derecho Penal del Trabajo*. Madrid: Praxis, 1998. p. 154.

<sup>771</sup> *Ibidem*. p. 155.

<sup>772</sup> RIVERO LAMAS, J., “Responsabilidades penales de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales”, en *AL*, núm. 36, 1996. p. 696.

Además, recientemente, se ha adherido a esta tesis que identifica el bien jurídico protegido con la seguridad, ESCAJEDO<sup>773</sup>, para quien “la peculiaridad de este tipo penal es que al empresario no se le exige en él que controle su actividad empresarial de forma que no se traduzca en ninguna lesión de la vida o integridad personal de los trabajadores, sino que le recuerda su obligación de cumplir con una serie de medidas de seguridad, cuyo incumplimiento constituye infracción administrativa, en este caso, facilitar determinados medios”. Pero este autor tropieza con el escollo de confundir los órdenes normativos laboral-administrativo y penal, poniendo éste al servicio de aquél<sup>774</sup>.

Por otro lado, para otro sector de la doctrina<sup>775</sup>, el bien jurídico protegido también es colectivo, pero no es la seguridad en el trabajo, sino la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores como grupo. Así, se sostiene que, aunque una parte importante de la doctrina afirma que el bien jurídico es la seguridad y salud en el trabajo, hay que entender que esa seguridad es el marco condicionante de la eficacia en la protección de la vida o la salud. Pero no es el auténtico bien jurídico. La esencia del delito no es la infracción de un deber de seguridad, sino la puesta en peligro de la vida o la salud. Además, identificar el bien jurídico con la vida o la salud de los trabajadores no es incompatible con su calificación como colectivo, ya que el peligro se proyecta sobre los trabajadores indeterminados, como grupo<sup>776</sup>.

---

<sup>773</sup> ESCAJEDO SAN EPIFANIO, L., “Art. 317 CP: un delito imprudente de peligro relativo a la vida, la integridad física o la salud de las personas”, en *AL*, núm. 7, 2000. p. 816.

<sup>774</sup> TERRADILLOS BASOCO, J. M., “Delitos contra la vida... *op. cit.* p. 11.

<sup>775</sup> BAYLOS GRAU, A; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo... op. cit.* p. 116; TERRADILLOS BASOCO, J. M., “Delitos contra los derechos de los trabajadores (II): Arts. 314, 315, 316 y 317 del Código Penal”, en *Empresa y Derecho Penal*, 1999. p. 429.

<sup>776</sup> TERRADILLOS BASOCO, J. M., “La responsabilidad penal en materia de seguridad y salud en el trabajo”, en *Temas Laborales*, núm. 50, 1999. p. 174.

A pesar de las diferentes opiniones, sí que están de acuerdo, todos ellos, en que el bien jurídico del art. 316 tiene su reconocimiento constitucional en el art. 40.2, que protege la seguridad en el trabajo como principio rector de la política social y económica, y no en el art. 15 CE, ya que este último sólo protege valores individuales.

En cambio, un sector minoritario<sup>777</sup> defiende que en el art. 316 se halla un bien jurídico intermedio o de referente individual. Para estos autores el precepto protege dos bienes jurídicos: uno colectivo, como es la seguridad en el trabajo, y otro individual, como es la vida y la salud del trabajador. El bien jurídico colectivo se caracteriza por ser instrumental respecto del bien individual, ya que es un bien intermedio que sirve para proteger los individuales.

AGUADO LÓPEZ<sup>778</sup>, disconforme con la opinión de la doctrina mayoritaria, critica el hecho de que confunden el bien jurídico protegido con la titularidad, ya que el carácter colectivo deriva de la propia clase de peligro que se castiga en el art. 316, pues los riesgos laborales pueden afectar a más de un trabajador, es decir, entiende que el carácter colectivo no pertenece al bien jurídico. Por tanto, sostiene que no se puede afirmar que el art. 316 es un delito de peligro cuyo bien jurídico es la seguridad en el trabajo, porque al incluir este bien jurídico en su propio concepto, la noción de riesgo, con la puesta en peligro del mismo, se produce ya su lesión. En definitiva, estima que no se trata de un nuevo bien jurídico colectivo (seguridad en el trabajo), ni un bien jurídico colectivo de referente individual, sino una nueva forma de agresión o puesta en peligro para un bien jurídico individual ya

---

<sup>777</sup> HERNÁNDEZ PLASENCIA, J. V., “Delitos de peligro con verificación de resultado: ¿concurso de leyes?”, en *ADPCP*, 1994. p. 136; MARTÍNEZ-BUJÁN PÉREZ, C., *Derecho Penal Económico*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999. p. 533.

<sup>778</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la...op. cit.* p. 516.

existente (vida, salud e integridad física del trabajador). Así, considera que el bien jurídico protegido es el mismo que en los delitos de homicidio y lesiones (vida, salud e integridad física) con la única diferencia que en el art. 316 el bien jurídico se protege frente a la puesta en peligro y no frente a la lesión pues:

- a) El concepto de seguridad no forma parte del bien jurídico, sino que pertenece a las formas de protección del mismo, ya que la seguridad es el anverso del concepto de peligro que implica siempre inseguridad para un bien jurídico.
- b) El carácter colectivo no puede predicarse del bien jurídico, sino de la propia naturaleza del peligro que se castiga en el art. 316, pues los riesgos laborales pueden afectar a más de un trabajador, normalmente, a los trabajadores de la empresa.
- c) Aunque se ponga en peligro a varios trabajadores no hay concurso de delitos, si se defiende un bien jurídico individual, sino un único delito porque el precepto se refiere a “*trabajadores*” en plural.
- d) En la determinación del bien jurídico, la rúbrica “*Delitos contra la seguridad en el trabajo*” no es decisiva para determinar el bien jurídico protegido.

Por último, otros autores<sup>779</sup> proponen soluciones mixtas. Así, por ejemplo, entienden que protege un doble bien jurídico: por un lado, la vida, integridad y salud de la persona del trabajador (bien jurídico mediato), y por otro lado, sus derechos como tal, como el derecho a la seguridad y la salud en el trabajo (bien jurídico inmediato).

En conclusión, según mi parecer, el bien jurídico tutelado es la propia seguridad de la vida, de la integridad física y de la salud de los trabajadores, interés ciertamente de carácter colectivo, que resulta ser distinto a la propia integridad física del trabajador, bien jurídico que encuentra su protección más adecuada a través de otras figuras típicas, como pueden ser los delitos de lesiones<sup>780</sup>.

Por parte de la doctrina judicial, cabe apuntar que de las pocas sentencias que se han pronunciado sobre este tema defienden, como la mayoría de la doctrina, que el bien jurídico protegido es la seguridad en el trabajo. En este sentido, la Sentencia de la AP de Guadalajara<sup>781</sup> afirma que “configurándose un tipo de peligro concreto que castiga el poner en peligro la vida o la salud de los trabajadores (en plural), siendo el bien jurídico protegido colectivo”. Asimismo, la SAP de León<sup>782</sup> estima que “el bien jurídico protegido viene constituido por la seguridad en el trabajo, seguridad relacionada con indemnidad personal del trabajador, eliminando *a priori* la eventualidad de daños incidentes en la vida”. Es más, la doctrina judicial<sup>783</sup> configura este bien jurídico como un interés autónomo respecto a la vida y la salud de las personas, de

---

<sup>779</sup> BARBANCHO TOVILLAS, F.; RIVAS VALLEJO, P.; PURCALLA BONILLA, M. A., “Responsabilidad penal en delitos de riesgo o peligro contra la seguridad y salud de los trabajadores”, en *Tribuna Social*, 1999. p. 27.

<sup>780</sup> En el mismo sentido lo entiende DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo... op. cit.* p. 72.

<sup>781</sup> De 25 de junio de 1998, Ar. 3418.

<sup>782</sup> De 10 de julio de 2003, Ar. 14885

<sup>783</sup> SAP La Rioja, de 31 de julio de 2001, Ar. 311793.

modo que el delito no debe ser entendido como un mero adelanto de la barrera de protección, sino como un objeto de protección distinto, de titularidad supra-individual, lo cual tiene como consecuencia la irrelevancia del consentimiento en el riesgo y la posibilidad del concurso de delitos.

En lo que sí coincide la doctrina es en la denuncia que se realizaba al antiguo art. 348 bis a) al omitir expresamente el término “salud”, ya que de este modo, dejaba fuera la enfermedad psíquica y la somática. A pesar de ello, parte de la doctrina entendía incluida implícitamente la salud en el art. 348 bis a), mientras que otros eran partidarios de una interpretación literal del precepto. La doctrina que apoyaba la primera postura<sup>784</sup> sostenía que la referencia a la salud se recogía implícitamente en el art. 348 bis a), apoyándose en la voluntad del legislador expresada en los trabajos parlamentarios, y en la mención expresa que hacía el art. 348 bis a) a las normas de higiene, las cuales protegían no sólo la integridad física, sino también la salud de los trabajadores.

Los partidarios de la segunda postura<sup>785</sup> aducían que, literalmente, aquel precepto no se refería a la salud, sino sólo a la vida e integridad física.

Si se analizan los conceptos de integridad física y salud, aquélla puede ser definida como el estado del cuerpo en el que no le falta

---

<sup>784</sup> ARROYO ZAPATERO, L., *Manual de Derecho Penal... op. cit.* p. 163; LASCURAÍN SÁNCHEZ, J. A., *La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo*. Madrid: Civitas, 1994. p. 78.

<sup>785</sup> Siguiendo en este sentido a lo expuesto por AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la... op. cit.* p. 104.



ninguna de sus partes<sup>786</sup>. Por su parte, la salud se entiende como aquél estado en el que una determinada persona desarrolla normalmente sus funciones, es decir, la ausencia de enfermedades<sup>787</sup>.

El problema de fondo es determinar si el concepto de integridad física o el de vida incluye el de salud y a la inversa. De todas las posibles opciones, se puede concluir que el concepto de integridad física es más estrecho que el de salud. Del mismo modo, la vida requiere de la salud, pues sin salud no puede existir vida. Sin embargo, para que exista vida no es necesario que la salud sea plena. Por tanto, la salud sí comprende la vida ya que sin vida no es posible la salud<sup>788</sup>.

En definitiva, podemos afirmar que los términos de vida e integridad física no incluyen en su definición el concepto de salud, al menos como concepto autónomo, y que su referencia expresa en el actual art. 316 es imprescindible para entenderla protegida por dicho precepto.

## 2.4. Análisis de los posibles sujetos activos

El art. 316 CP, al igual que su antecedente inmediato, el art. 348 bis a), continúa siendo un delito especial, en el que sólo pueden ser sujetos activos “*los legalmente obligados*” a un deber de seguridad concreto: facilitar los medios necesarios para que los trabajadores

---

<sup>786</sup> BERDUGO GÓMEZ DE LA TORRE, I., *El delito de lesiones*. Salamanca: Universidad de Salamanca, 1982. p. 15.; BAJO FERNÁNDEZ, M., *Manual de Derecho Penal. Parte especial. Delitos contra las personas*. Madrid: Ceura, 1986. p. 172; MUÑOZ CONDE, F., *Derecho Penal. Parte Especial...* op. cit. p. 106.

<sup>787</sup> BERDUGO GÓMEZ DE LA TORRE, I., *El delito de lesiones...* op. cit. p. 19.; BAJO FERNÁNDEZ, M., *Manual de Derecho Penal...* op. cit. p. 135.

<sup>788</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la...* op. cit. p. 107.

desempeñen su actividad con las medidas de seguridad y salud adecuadas.

La expresión “*legalmente obligados*” resulta decisiva, pues sólo pueden cometer el delito aquellas personas que legalmente estén obligados a observar estos comportamientos. Para averiguar quiénes son estas personas legalmente obligadas, a las que se les imputa el deber de seguridad y salud en el trabajo, hay que acudir a la legislación laboral. El antiguo art. 154 OGSHT designaba, como posibles responsables, al empresario y a los que, por delegación, asumían facultades de mando sobre otros trabajadores, es decir, los encargados. Pero la entrada en vigor de la LPRL, que deroga los Títulos I y III OGSHT, ha configurado en su art. 14 un deber de seguridad imputado en exclusiva al empresario, a quien considera como único deudor de la protección de la seguridad y la salud laboral, sin hacer mención a otros posibles sujetos. Pero, de ello no se debe deducir que el único responsable es el empresario, sino que se ha de analizar toda la normativa con el fin de indagar quienes están obligados o tienen deberes en esta materia, como hemos hecho a lo largo del Capítulo II del presente trabajo. De hecho, existe una clara línea judicial<sup>789</sup> que afirma que la responsabilidad del empresario no es exclusiva. El fundamento de la responsabilidad criminal de personas diferentes del empresario reside en la asunción efectiva del poder de dirección y mando. Lo relevante es, pues, la función que el sujeto desempeña, y no el cargo con el que éste figure en el organigrama de la empresa, esto es, el deber de seguridad se imputa al que *de facto* ejerce el poder de dirección efectivo.

---

<sup>789</sup> Por todas, SAP Castellón, de 20 de noviembre de 2000, Ar. 2435.

Además, los deberes de seguridad no son iguales para todos. O, al menos, desde la perspectiva de la exigencia típica del art. 316, que limita el círculo de autores a quienes no faciliten medios de seguridad estando obligados a ello. Así, mientras las obligaciones de los encargados van referidas a la totalidad de los medios de prevención, otros agentes tienen funciones más específicas, y por tanto, sus obligaciones son más restringidas. Así, los servicios de prevención, asumen el cometido de asesorar y asistir al empresario, a los trabajadores y a sus representantes, mientras que los delegados de prevención son representantes de los trabajadores con funciones de colaboración, promoción, fomento, consulta...<sup>790</sup>.

Por ello, conviene ahora deslindar, de todos los sujetos que hemos visto a lo largo del trabajo, es decir, trabajadores, representantes de éstos, trabajadores designados y encargados o mandos, quienes pueden ser o no sujetos activos. No vamos a analizar al empresario como posible responsable, ya que no es objeto de este estudio, pues como se ha dicho en varias ocasiones, en este trabajo se están analizando las obligaciones y responsabilidades de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, no las del empresario.

#### **2.4.1. Encargados, mandos intermedios y directivos**

La casi totalidad de la doctrina entiende que el encargado, a pesar de no aparecer expresamente en la actual LPRL como sujeto obligado por este deber de seguridad, a diferencia de la antigua OGSHT, sí es un sujeto responsable, ya que en la conducta tipificada, es decir, *no*

---

<sup>790</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley... op. cit.* p. 489.

*facilitar*, no sólo puede incurrir el empresario, sino también los directivos que encarnan los poderes del empresario, sobre todo, las facultades generales de dirección y organización, lo que deviene especialmente evidente cuando la empresa es una persona jurídica<sup>791</sup>. Por tanto, los encargados de servicio, es decir, aquellos mandos con facultades para adoptar medidas, siempre y cuando, naturalmente, hayan hecho dejación de sus funciones, pueden ser sujetos activos<sup>792</sup>. De hecho, la doctrina anterior<sup>793</sup> al actual CP era unánime al considerar que los directivos, mandos intermedios y encargados, al estar legalmente obligados por la OGSHT, eran responsables penalmente.

Esta clase de delitos equivale a la realización activa de un delito de resultado. El problema que se plantea es encontrar el criterio que permita equiparar la omisión a la causación del resultado. El CP propone una fórmula incorporada en el art. 11<sup>794</sup> que establece las condiciones que deben reunir los comportamientos omisivos para ser equiparados a los delitos comisivos de resultado. En efecto, autor de este delito es el que está “*legalmente obligado*” a “*facilitar los medios necesarios*” para que los trabajadores desempeñen su actividad laboral en un clima idóneo de higiene y seguridad. Por tanto, el art. 11 CP exige que la no evitación del resultado suponga la infracción de un deber jurídico del autor<sup>795</sup>.

---

<sup>791</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L., “La seguridad e higiene en el trabajo ante la reforma del Código Penal”, en *Revista de Política Social*, núm. 140, 1983. p. 31.

<sup>792</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 425.

<sup>793</sup> FERNÁNDEZ MARCOS, L., “La seguridad e higiene... *op. cit.* p. 106.

<sup>794</sup> El art. 11 CP establece: “*Los delitos o faltas que consistan en la producción de un resultado sólo se entenderán cometidos por omisión cuando la no evitación del mismo, al infringir un especial deber jurídico del autor, equivalga, según el sentido del texto de la Ley, a su causación*”.

<sup>795</sup> SERRANO-PIEDRECASAS, J. R., “La responsabilidad y responsables penales en materia de prevención de riesgos laborales”, en VEGA LÓPEZ, J., (Coord.), *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*. Gran Canaria: Instituto Canario de Seguridad Laboral. p. 423.

De hecho, la jurisprudencia anterior a la LPRL era, en este punto, abundante, pues sostenía que la responsabilidad que se deriva de este deber es exigible “no sólo al empresario, sino a cualquier persona de la organización de éste, ya se trate de la alta dirección, como de la media o de la función de ejecución del capataz”<sup>796</sup>. Del mismo modo, la SAP de Guadalajara<sup>797</sup> considera que “la condición de sujeto activo recae no sólo en el empresario que actúa directamente o por delegación, sino en todos aquellos que tienen la posibilidad práctica de evitar la situación de peligro y estando jurídico-laboralmente obligados a hacerlo no lo hacen”.

La distinción entre delegación o encargo de funciones y encargo de ejecución puede ser útil para la correcta atribución de responsabilidades. Así pues, el encargo de ejecución no exonera al delegante de responsabilidad. Pero, cuando lo que se delega es la función, se produciría una sustitución del sujeto responsable penalmente. La delegación de funciones coloca al delegado en una situación muy próxima a la del empleador aparente<sup>798</sup>. Por tanto, la delegación de competencias puede fundamentar la responsabilidad penal de los mandos intermedios. No obstante, cabe señalar que “la delegación que interesa penalmente es la delegación material de

---

<sup>796</sup> ALONSO OLEA, M., “El deber de seguridad... *op. cit.* p. 99.

<sup>797</sup> De 3 de febrero de 1992, Ar. 4318. En el mismo sentido lo entiende la Sentencia del Juzgado de lo Penal Madrid, de 23 de septiembre de 2005, Ar. 257983; y la SAP Zaragoza, de 30 de abril de 2004, Ar. 142375, al considerar que “sólo afecta a los legalmente obligados a facilitarlos. Sin embargo, la mera redacción no se interpreta adecuadamente como excluyendo de obligación legal a quien, por sus funciones de arquitecto técnico, ha de estar a pie de obra y obligado a controlar y verificar que se cumplen los requisitos precisos para el buen fin de la misma y, entre ellos, los de seguridad y protección de riesgos generados por la obra, porque, aunque no es el empresario, sólo mediante su control y comprobaciones se puede evitar la omisión del empresario, de tal modo que la omisión del actual recurrente constituyó una cooperación necesaria a la comisión del delito, y por ello, ha de entenderse sin lugar a dudas como autor también del mismo delito”.

<sup>798</sup> BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo... op. cit.* p. 55.

competencias y no la formalmente conforme a Derecho privado o mercantil”<sup>799</sup>. Lo relevante no es, pues, el cargo con el que el sujeto figure en el organigrama de la empresa, ni la categoría profesional en la que el sujeto esté cualificado, sino la función que la persona realmente realice. Si la delegación se hace en persona idónea, a la que se le dota de la información de la situación existente y de todos los medios existentes para el normal funcionamiento de la empresa en todos los sectores, la competencia del delegante queda limitada a una competencia residual que se concretaría en un deber de supervisión sobre el delegado.

La doctrina traslada el concepto de “encargado” acuñado por la jurisprudencia, para determinar el sujeto activo en los delitos de homicidio y lesiones impudentes. Así, “encargado” para el TS, a efectos penales, es “cualquier persona a la que se le confía la realización de una cosa, con mando sobre otros y con función general de vigilancia y cuidado”<sup>800</sup>. Del mismo modo, el TS<sup>801</sup> estima que “todos los que ostenten mando o dirección, técnica o de ejecución, y tanto se trate de mandos superiores como de intermedios y subalternos, incluso de hecho, están inexcusablemente obligados a cumplir y hacer cumplir cuantas prevenciones y cautelas establece la legislación del trabajo para evitar accidentes laborales y para preservar y tutelar la vida, integridad

---

<sup>799</sup> SAP de Barcelona, de 11 de julio de 2002, Ar. 645.

<sup>800</sup> ARROYO ZAPATERO, L., *Manual de Derecho Penal... op. cit.* p. 156; BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo... op. cit.* p. 118.

<sup>801</sup> STS de 10 de mayo de 1980, Ar. 1906. En términos similares se pronuncia la AP Huelva, de 30 de junio de 2005, Ar. 224905, al identificar el encargado con “la persona que ejerce el cometido del empresario-constructor por delegación de éste. En este sentido para ser autor del delito sus responsabilidades vienen dadas por la delegación de facultades que le realiza el empresario-constructor, asumiendo funciones de mando y asumiendo la posición del delegante, por tanto, la cuestión se circunscribe a la comprobación del contenido y alcance del poder otorgado, cosa que ordinariamente permite visualizar el propio ejercicio del cargo”.

corporal y salud de los trabajadores”. Una sentencia<sup>802</sup> más reciente expone que “toda persona que ejerce un mando de cualquier clase en la organización de las tareas de unos trabajadores tiene como misión primordial el velar por el cumplimiento de las normas de seguridad”. En efecto, el deber de cuidado de quien responde por la conducta de terceros se le denomina “deber de vigilancia. En el ámbito laboral, quien tiene personas que dependen laboralmente de él, para cumplir con un deber de cuidado, no es suficiente con dictar órdenes pertinentes para el cumplimiento de las medidas de seguridad. Es necesario que la orden se ponga en conocimiento de los interesados de forma fehaciente y que se vigile su cumplimiento”<sup>803</sup>. El deber de cuidado comprende tanto el dar las órdenes adecuadas para el cumplimiento de las medidas de seguridad como la vigilancia de su cumplimiento de forma continuada. No obstante, ni tan siquiera esta vigilancia es suficiente para el cumplimiento del deber de cuidado, ya que, en determinadas ocasiones, obliga a que se exija coactivamente el cumplimiento de las medidas de seguridad, pues se parte de que el trabajador, por comodidad o por estar habilitado al riesgo, incumplirá las medidas de seguridad y que, al mismo tiempo, los directivos se encuentran en posición de garantía respecto de su cumplimiento. El fundamento de estos deberes de vigilancia y exigencias es tanto legal, como jurisprudencial. El fundamento legal se halla en la LPRL y en el art. 19 ET. La jurisprudencia, por su parte, cimienta este deber de vigilancia en dos principios. Por un lado, en el principio de confianza, según el cual, cada persona puede confiar en la actuación correcta de los demás, y su inversión, principio de desconfianza, que supone que el empresario no puede confiar en la actuación correcta de los trabajadores. Por otro lado, el segundo principio es la imprudencia profesional del trabajador, de

---

<sup>802</sup> STS de 18 de enero de 1995, Ar. 514.

<sup>803</sup> SAP Córdoba, de 24 de julio de 2000, Ar. 2123.

acuerdo con la cual “es inherente y habitual a los trabajadores y no trasciende contra ellos, ni en el ámbito de la jurisdicción laboral, ni tampoco penal.... Pues se ha aceptado como dogma jurídico que la habituación y constante práctica del trabajo crea costumbres y actuaciones profesionales que pueden ser algo imprudentes, ya que son como la segunda naturaleza del trabajo que plenamente se realiza”<sup>804</sup>.

No obstante, la atribución de responsabilidad a los cargos intermedios queda condicionada a que éstos tengan “un dominio suficiente del hecho”<sup>805</sup>. En otras palabras, la responsabilidad penal de los encargados está supeditada a que<sup>806</sup>:

- a) Se pruebe que han actuado con dolo o intención, o hayan omitido de forma negligente su deber de cuidado.
- b) Exista una cadena de responsabilidades.
- c) Tengan suficientes y apropiados conocimientos técnicos, y ejerzan facultades de mando que les permitan modificar o suspender el trabajo que pueda ser peligroso.

En relación al personal subalterno o mandos ejecutivos, se discutía la conveniencia de excluirlos como sujetos activos. Por un lado, una parte de la doctrina<sup>807</sup> proponía dejarlos fuera, ya que la escasa autonomía que tienen estos sujetos para decidir en materia de seguridad y salud, dado que representan el nivel más bajo de los encargados, no

---

<sup>804</sup> STS de 23 de junio de 1978, Ar. 2619.

<sup>805</sup> SAP Barcelona, de 16 de febrero de 2000, Ar. 1328.

<sup>806</sup> PÁRAMO MONTERO, P., *Responsabilidad empresarial... op. cit.* p. 81.

<sup>807</sup> ARROYO ZAPATERO, L., *La protección penal de la seguridad en el trabajo*. Madrid: Colección Jurídica. Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo, 1981. p. 256.



justificaba su responsabilidad penal. De hecho, la independencia de estos sujetos es muy modesta porque se limitan a ejecutar decisiones u órdenes de otros. En el mismo sentido se pronuncia AGUADO LÓPEZ<sup>808</sup>, al estimar que los encargados del más bajo nivel, es decir, los mandos ejecutivos, no podrán ser sujetos activos porque, al no poseer suficiente autoridad para ejercer el poder de dirección, no estarán en posición de garante para evitar el resultado. Por tanto, sostiene que los mandos ejecutivos podrán ser sujetos activos de los delitos de homicidio y lesiones por infracción de las normas de seguridad, pero no del art. 316. En cambio, otro sector doctrinal<sup>809</sup> considera que debe mantenerse la responsabilidad penal de estos sujetos para evitar que el empresario eluda responsabilidades penales delegando su poder en ellos.

A mi parecer, los encargados o mandos intermedios que puedan adoptar decisiones por su cuenta, esto es, de forma autónoma, sobre medidas de seguridad podrán ser responsables o sujetos activos de este delito. Por tanto, y en conclusión, podemos decir que el sujeto activo del art. 316 se extiende a todas aquellas personas, incluidos subalternos, mandos intermedios, o cualquier otro que, en el ámbito laboral, ejerzan una dirección o mando sobre otro, aunque sea de hecho, y que puedan hacer cumplir las normas de seguridad y prevención de riesgos laborales. En este sentido, la AP Burgos<sup>810</sup> sostiene que “entre otros pronunciamientos, que siendo cierto que la responsabilidad penal por el deber de seguridad alcanza, en todo caso, al empresario, en el art. 316 CP no se alude expresamente al mismo como único sujeto activo del ilícito penal, sino que se refiere a los sujetos “obligados”. Tiene declarado el TS que “obligados” son todas aquellas personas que

---

<sup>808</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la...* op. cit. p. 318.

<sup>809</sup> LASCURAÍN SÁNCHEZ, J. A., *La protección penal de...* op. cit. p. 295.

<sup>810</sup> De 7 de noviembre de 2003, Ar. 42683.

desempeñen o ejerzan funciones de dirección o de mando en una empresa, tanto sean superiores, intermedias o de mera ejecución, y tanto las ejerzan reglamentariamente como de hecho. Por lo que, están obligadas a cumplir y hacer cumplir las normas y reglas destinadas al mantenimiento de la seguridad del trabajo y a la prevención de eventos dañosos procedentes del mismo”.

Por último, es necesario hacer una breve referencia, en relación con los posibles sujetos activos, al art. 318 CP, el cual introduce una disposición común a todos los delitos previstos en el Capítulo XV, pues *“cuando los hechos previstos en los artículos anteriores se atribuyan 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 remediarlos, no hubieran adoptado las 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 el art. 318 CP 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. La literalidad del precepto sugiere que el mero conocimiento por parte de extraños los pone en situación de garante, de modo que habrían de responder en comisión por omisión. Tan extensiva interpretación constituiría en responsables a un número excesivamente alto de personas que no guardan relación alguna con los hechos. Por ello, *“pudiendo remediarlo”* debe entenderse en el sentido de que esa

posibilidad sólo está en manos de quienes, por su situación en la empresa, gozan de la capacidad de actuar. De ese modo, el ámbito de aplicación del art. 318 CP vendría fijado por el art. 11<sup>811</sup>. De hecho, este precepto ha sido calificado de redundante al entenderse que los supuestos del art. 318 ya están contemplados y resueltos en el art. 11, el cual positiviza la admisión general para todos los ilícitos que consistan en la producción de un resultado de comisión por omisión, con lo que las conductas relativas a los derechos de los trabajadores podían haberse considerado relevantes penalmente en base al art. 11<sup>812</sup>.

Estos responsables por omisión lo serán, aunque su omisión no constituya una vulneración de las normas de seguridad y salud, y sin previa obligación legal. Es decir, cuando incurran, aun sin infracción de la normativa de prevención, en omitir tomar las medidas pertinentes para evitar la comisión del delito de denegación de medios materiales de protección, bastando que pudieran haberlo hecho. Pero, como ya se ha comentado, no parece correcto ampliar el campo de los responsables penales, pues para ser autor se requiere ser el autor material. En consecuencia, se requerirá, en todo caso, que exista uno o varios responsables por el delito de comisión del peligro derivado del riesgo laboral. Parece así superponerse una serie de formas de participación de este delito<sup>813</sup> :

- a) Por un lado, la comisión dolosa de quienes no facilitan medios y permiten la generación del peligro.

---

<sup>811</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley... op. cit.* p. 490.

<sup>812</sup> DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo... op. cit.* p. 80.

<sup>813</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de... op. cit.* p. 447.

- b) Por otro lado, la comisión culposa de quienes, imprudentemente, no facilitan esos medios.
- c) Y, por último, la comisión por tolerancia de quienes conociendo y pudiendo remediar tales hechos no lo hacen.

No obstante, en la práctica, a pesar del escaso ámbito de aplicación del art. 318, los tribunales lo han utilizado para exigir responsabilidad a quien actúa en representación de la persona jurídica, aún reconociendo que “el propio Tribunal Supremo se ha encargado de señalar que en el mundo laboral todos los que ostentan mando o dirección están inexcusablemente obligados a cumplir cuantas prevenciones establece la legislación de trabajo para evitar accidentes laborales, tanto si ejercen estas funciones reglamentariamente como si las actúan de hecho, incurriendo en responsabilidad criminal si en el cumplimiento de tales deberes se muestran remisos o indolentes y con dicha conducta causan o contribuyen a la causación de un resultado dañoso o a una situación de grave peligro, doctrina ésta extrapolable al actual art. 316”<sup>814</sup>.

Efectivamente, la doctrina judicial<sup>815</sup> entiende que “conforme al art. 318 del Código Penal, la responsabilidad penal por la conducta tipificada en el art. 316 del mismo Código se extiende a los “encargados” de la actividad que, conociendo los hechos típicos y pudiendo remediarlos, no hubieran adoptado medidas para ello. Siendo claro que la recurrente era una encargada material de la obra en su condición de jefe de la obra, y que conocía la situación de falta grave de medidas de seguridad, estando en su mano el ordenar que las obras se

---

<sup>814</sup> SAP Cuenca, de 21 de febrero de 2001, Ar. 1214.

<sup>815</sup> SAP Madrid, de 28 de junio de 2003, Ar. 773.

ejecutaran en debida forma, pudiendo evitar también la situación de grave peligro para los trabajadores aunque sólo hubiera sido denunciando tal situación”.

#### **2.4.2. Técnicos de prevención o trabajadores designados**

La doctrina no es unánime en la consideración de los técnicos de prevención como sujetos activos. Para determinar si resultan o no responsables penalmente se ha de analizar si sus obligaciones incluyen la de “*facilitar los medios necesarios*” pues, en caso contrario, no existiría una conducta delictiva, aun cuando exista un incumplimiento de sus obligaciones. En este sentido, comoquiera que es posible que la omisión del técnico dé lugar a una situación de peligro grave para uno o varios trabajadores y, teniendo en cuenta que sus facultades le obligan a ciertas actuaciones de prevención, podría pensarse que resulta penalmente responsable.

Por un lado, y al que me sumo, según una parte de la doctrina<sup>816</sup>, la responsabilidad penal se extiende a los responsables de seguridad, es decir, a los técnicos de prevención siempre que haya existido una delegación de facultades del empresario para garantizar la adecuada protección de la seguridad y la salud, y no se limiten a asesorar y asistir al empresario.

---

<sup>816</sup> RIVERO LAMAS, J., “Responsabilidades penales de la... *op. cit.* p. 699.

En el mismo sentido se pronuncia GONZÁLEZ BIEDMA<sup>817</sup> en base a las facultades ejecutivas que tienen *ex lege* concedidas, ya que dichas competencias invitan a determinar que es quien, en muchos casos, tiene la potestad más inmediata de decidir en materia preventiva. De este modo, podrá ser declarado responsable penalmente cuando asuma funciones que no sean las de mero asesor o consultor, sino que vayan más allá, tales como medidas planificadoras y organizadoras, o el ejercicio, por delegación, de funciones directivas en materia de prevención. De hecho, el art. 30.2 LPRL determina que los trabajadores designados para prestar los servicios de prevención deberán tener la “*capacidad necesaria*” y disponer del “*tiempo y de los medios precisos*”. Aunque no se determina expresamente que puedan tomar decisiones directas en materia preventiva, su alto nivel de autonomía y la relevancia de su función abren la posibilidad de que se les pueda imputar responsabilidad penal.

En cambio, otro sector doctrinal<sup>818</sup> sostiene que, aunque, en principio, parezca que el técnico de prevención o trabajador designado puede resultar penalmente responsable, de la interpretación literal del art. 316 CP y de la atribución genérica de responsabilidades efectuada por la LPRL al empresario, se puede deducir la conclusión contraria, eximiendo de responsabilidades al técnico de prevención o trabajador designado, aun cuando asuma ciertas obligaciones en materia de prevención, pues no deja de ostentar la condición de técnico contratado, y el obligado sólo es el empresario. Por tanto, concluye que los trabajadores designados no están legalmente obligados a garantizar la

---

<sup>817</sup> GONZÁLEZ BIEDMA, E., “Las responsabilidades de los... *op. cit.* p. 7. En el mismo sentido se pronuncia SERRANO-PIEDRECASAS, J. R., “La responsabilidad y responsables... *op. cit.* p. 425.

<sup>818</sup> BARBANCHO TOVILLAS, F.; RIVAS VALLEJO, P.; PURCALLA BONILLA, M. A., “Responsabilidad penal en delitos... *op. cit.* p. 38.

seguridad y salud de los trabajadores, ya que son meros colaboradores en la prevención de riesgos en la empresa. A mayor abundamiento, ROJO TORRECILLA<sup>819</sup> estima que estos técnicos no ostentan facultades decisorias, sino sólo las de requerir al empresario para que éste las adopte, por lo que no pueden ser sujetos activos de este delito.

Por último, un sector minoritario<sup>820</sup> estima que, en un principio, estos técnicos quedan excluidos del campo de aplicación del art. 316 CP porque el art. 31.3 LPRL les atribuye la función de asesorar y apoyar a la empresa en las materias de evaluación de riesgos, formación e información a los trabajadores, prestación de los primeros auxilios o vigilancia de la salud de los trabajadores, es decir, funciones de colaboración con el empresario, no teniendo obligación de adoptar medidas de seguridad. No obstante, reconoce que si se le delegan poderes para cumplir con las medidas de seguridad sí podrían ser considerados sujetos activos porque con la delegación de poderes pasarían a ser “encargados”.

En cualquier caso, la doctrina judicial sí entiende que los técnicos de prevención o los coordinadores de seguridad pueden ser sujetos responsables penalmente de este delito, por considerar que están legalmente obligados a facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con los medios de seguridad adecuados<sup>821</sup>.

---

<sup>819</sup> ROJO TORRECILLA, E., *Delitos contra los Derechos de los Trabajadores y contra la Seguridad Social*. Barcelona: Bosch, 1998. p. 130.

<sup>820</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la... op. cit.* p. 330.

<sup>821</sup> SAP Barcelona, de 19 de enero de 2006, Ar. 120804. En el mismo sentido se pronuncia la Sentencia del Juzgado de lo Penal Madrid, de 23 de septiembre de 2005, Ar. 257983.

De hecho, el coordinador de seguridad es definido como un “técnico competente designado por el promotor para coordinar la aplicación de los principios contenidos en el art. 15 de la LPRL durante las fases de elaboración del proyecto constructivo y de ejecución del mismo, apareciendo sus obligaciones, previstas en los artículos 8 y 9 del referido RD (RD 1627/97), por la asunción de un papel inequívoco de interrelación con los distintos sujetos que presten sus servicios en los centros de trabajo, a fin de lograr el cumplimiento más eficaz de la normativa preventiva”<sup>822</sup>. Como consecuencia, el coordinador de seguridad también es responsable legalmente de velar por la seguridad en el trabajo.

### **2.4.3. Representantes de los trabajadores**

El hecho de que los representantes de los trabajadores, ya sean los generales o los específicos en materia de prevención de riesgos laborales, ostenten derechos y facultades, y en su caso, obligaciones, plantea la cuestión de si pueden ser penalmente responsables a estos efectos. En este caso, la doctrina mayoritaria considera que no se les puede imputar una responsabilidad penal. Así pues, entiende<sup>823</sup>, que los representantes de los trabajadores, ya sean los genéricos o los específicos en materia de prevención de riesgos laborales, no son sujetos activos porque en el catálogo de competencias que tienen reconocidas en los arts. 36 y 39 LPRL no figura ningún deber de evitar el peligro grave o de facilitar medios preventivos, sino sólo el de

---

<sup>822</sup> SAP Huelva, de 2 de febrero de 2005, Ar. 349.

<sup>823</sup> GARCÍA NINET, J. I. (Dir.), *Manual de Prevención de... op. cit.* p. 407, siguiendo, en este punto, a RIVERO LAMAS, J., “Responsabilidades penales de la... op. cit. p. 699; DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo... op. cit.* p. 77.



participación, colaboración e información, no pudiendo encuadrarse tampoco dentro de sus funciones de vigilancia y control.

En el mismo sentido, abogan FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ<sup>824</sup> y BARBANCHO TOVILLAS<sup>825</sup>, para quienes ni los delegados de prevención, ni los miembros del comité de seguridad y salud pueden ser responsables penalmente de estos delitos, dadas las funciones de colaboración, consulta e información que, exclusivamente, tienen atribuidas.

Por último, un sector minoritario<sup>826</sup>, entiende que los representantes específicos de los trabajadores en materia de riesgos laborales no tienen un poder suficiente ni autónomo, a pesar de que aparezca reforzado, para poder ser responsables. De la misma manera, los representantes genéricos sólo tienen obligaciones de colaboración con el empresario, pero no de adoptar medidas en materia de riesgos laborales con suficiente autonomía.

Por mi parte, entiendo que los representantes específicos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, es decir, los delegados de prevención y los miembros del comité de seguridad y salud sí pueden ser sujetos activos del delito, porque sobre ellos recaen las obligaciones de ejercer una acción de vigilancia y control, y de informar a los trabajadores en materia de riesgos laborales, tal y como hemos analizado en el capítulo I de este trabajo.

---

<sup>824</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ I.; ELLACURÍA BERRIO, J. M.; ITURRATE ANDÉCHAGA, J. M., *La responsabilidad penal en los accidentes de trabajo*. Valencia: Tro, 1999. p. 54.

<sup>825</sup> BARBANCHO TOVILLAS, F.; RIVAS VALLEJO, P.; PURCALLA BONILLA, M. A., "Responsabilidad penal en delitos... *op. cit.* p. 39.

<sup>826</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra...* *op. cit.* p. 333.

En cualquier caso, un supuesto conflictivo es el planteado en el art. 21 LPRL para las situaciones de riesgo grave e inminente, en las que los representantes de los trabajadores están facultados para paralizar las actividades. En este caso, parte de la doctrina<sup>827</sup>, niega su responsabilidad pues, no están legalmente obligados, sino meramente facultados para su adopción, y no tienen capacidad para evitar el peligro grave, porque éste ya se ha producido y, es precisamente esta situación, actualizado ya el peligro, la que incoa la acción de los delegados de prevención y posterior decisión del comité de empresa, en su caso. Sin embargo, otro sector doctrinal<sup>828</sup>, estima que siempre que hayan sido informados de tal situación, podrían ser sujetos activos si omiten su actuación de paralizar la actividad y, en su caso, evacuar el centro de trabajo. De la misma manera, considero que sí son responsables, puesto que, como hemos analizado en el capítulo I del presente estudio, una de las obligaciones que tienen los representantes es ésta, y por tanto, aunque la LPRL no establezca expresamente que ello es una obligación, sí lo constituye, ya que según reiterada doctrina y jurisprudencia, lo importante a la hora de determinar si se está ante una auténtica obligación no es el carácter formal, sino el material, es decir, que en la práctica se considere que ello es una obligación o un deber.

---

<sup>827</sup> GARCÍA NINET, J. I. (Dir.), *Manual de Prevención de...* op. cit. p. 407.

<sup>828</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ I.; ELLACURÍA BERRIO, J. M.; ITURRATE ANDÉCHAGA, J. M., *La responsabilidad penal en...* op. cit. p. 54; RIVERO LAMAS, J., "Responsabilidades penales de la..." op. cit. p. 699; DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo...* op. cit. p. 77.

#### 2.4.4. Trabajadores

Respecto a los trabajadores, la doctrina es unánime al considerar que no pueden ser sujetos activos. Ya, con anterioridad a la LPRL y al actual CP, la doctrina mayoritaria<sup>829</sup> entendía que los trabajadores, entendidos como subordinados sin poder de dirección ni de mando sobre otros, no eran sujetos activos del antiguo delito del art. 348 bis a), puesto que la obligación impuesta por el art. 11 OGSHT tenía, fundamentalmente, connotaciones de participación y cooperación en la prevención de los riesgos profesionales, no recayendo sobre ellos el deber de seguridad. No obstante, sí podían ser sujetos activos del delito de homicidio o lesiones imprudentes.

Actualmente, se entiende que el trabajador, sin poder de decisión sobre comportamientos ajenos, pese al concepto de seguridad integrada que recoge la LPRL y de la obligación de velar por su propia seguridad y la de aquellas personas a las que pueda afectar su trabajo, no es responsable penalmente<sup>830</sup>. Es decir, los trabajadores, entendidos como aquellas personas que *“voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*<sup>831</sup>, no pueden ser sujetos activos, a pesar de que la LPRL ha reforzado su participación en la prevención de riesgos laborales.

---

<sup>829</sup> PÉREZ ALENCART, A.; REGUERO CELADA, J., *Manual Práctico de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Madrid: Tecnos, 1990. p. 86.

<sup>830</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ I.; ELLACURÍA BERRIO, J. M.; ITURRATE ANDÉCHAGA, J. M., *La responsabilidad penal en...* op. cit. p. 55; RIVERO LAMAS, J., “Responsabilidades penales de la...” op. cit. p. 699; DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo...* op. cit. p. 77.

<sup>831</sup> Art. 1.1 LPRL.

En este caso, es obvio que los trabajadores, de toda la lista de obligaciones que hemos analizado en el primer capítulo, no hay ninguna que sea la tipificada en el art. 316 CP, ya que es propia del empresario y de los encargados, mandos intermedios o técnicos de prevención. Aunque, como ya he dicho, también podría extenderse a los representantes de los trabajadores, pero no a éstos.

## **2.5. El sujeto pasivo**

En principio, no existe duda alguna de que, como sujetos pasivos, el art. 316 CP se refiere a los trabajadores. Por tanto, el sujeto pasivo es el trabajador, o más precisamente, el conjunto de los trabajadores como sujeto colectivo. El riesgo creado, exclusivamente, en relación a terceras personas no trabajadores, excluye la tipicidad a efectos de ese delito y, eventualmente, puede constituir otro tipo delictivo.

Ahora bien, el concepto de trabajador puede entenderse en sentido amplio, como toda persona física que presta servicios por cuenta ajena, o en sentido estricto, interpretando que sólo son aquéllos comprendidos en el ámbito subjetivo del ET. El mismo art. 1 ET, citado anteriormente, recoge las dos acepciones, en sus apartados 1 y 3, respectivamente. No obstante, como se trata de normas de prevención de riesgos laborales, será la LPRL, la que ofrezca el criterio delimitador de esta cuestión. Así, en su art. 3.1 señala que *“esta ley y sus normas de desarrollo serán de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las administraciones públicas, con las*

*peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo”.*

El sujeto colectivo a que hace referencia, no son sólo los trabajadores vinculados a la empresa por contratos de trabajo, sino también los trabajadores de otras empresas que, por hallarse prestando servicios en un determinado centro de trabajo, tienen una especial vinculación con el titular del mismo, o bien cuando se trata de contratados o subcontratados, o contratos de puesta a disposición de trabajadores de empresas de trabajo temporal. También debe incluirse, como se desprende del art. 3.1 LPRL, al personal civil al servicio de las administraciones públicas, aunque, atendiendo a la redacción del art. 316 CP, surge una grave dificultad para poder incluir a los funcionarios públicos como sujeto pasivo del delito, ya que dicho precepto hace referencia a “*los trabajadores*”, y en nuestro derecho, trabajador y funcionario son conceptos excluyentes. Además, el ET establece en su art. 1.3 que quedan excluidos de su ámbito de aplicación los funcionarios. Así las cosas, es obvio que los funcionarios y asimilados, no son trabajadores y en consecuencia no pueden, aparentemente, ser sujetos pasivos. Pero si se aceptase dicha interpretación, excesivamente restrictiva, se llegaría a un absurdo, ya que no hay duda sobre la condición de trabajadores que tiene el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, y es incongruente incluir a unos y excluir a los otros. Para superar esta controversia, debe atenderse a la simple interpretación finalista del precepto en relación al bien jurídico protegido, y a la interpretación sistemática, en especial al art. 3 LPRL, que determina en su párrafo segundo que, a los efectos de dicha ley, la

referencia a “*trabajadores*”, se entenderá también comprensiva del personal civil con relación administrativa estatutaria<sup>832</sup>.

Respecto a las relaciones laborales de carácter especial del art. 2 ET, no existe duda de su consideración como relaciones laborales, lo que significa que los que prestan servicios en dichas relaciones, son trabajadores y, por ello, sujetos pasivos del delito. También son sujetos pasivos los socios de trabajo de las cooperativas y los socios de las cooperativas de trabajo asociado<sup>833</sup>.

En cuanto a los trabajadores autónomos, es decir, los que prestan servicios por cuenta propia, se hallan a caballo entre los trabajadores por cuenta ajena y los empresarios, de forma que están excluidos del ámbito de aplicación de la legislación laboral, pero incluidos en el campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social. La doctrina mayoritaria<sup>834</sup>, entiende, al igual que yo, que sí pueden ser sujetos pasivos. Del mismo modo, un sector doctrinal<sup>835</sup> entiende que los empresarios también pueden ser sujetos pasivos.

Así, lo recoge también la SAP de Baleares<sup>836</sup> que establece que las medidas de seguridad en los puestos de trabajo y obras están previstas “no sólo para la seguridad de los trabajadores, sino también, de los técnicos de la obra para verificar la regularidad de los trabajos realizados... y, por supuesto, del subcontratista”.

---

<sup>832</sup> ROJO TORRECILLA, E., *Delitos contra los Derechos...* op. cit. p. 249.

<sup>833</sup> *Ibidem.* p. 250.

<sup>834</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ I.; ELLACURÍA BERRIO, J. M.; ITURRATE ANDÉCHAGA, J. M., *La responsabilidad penal en...* op. cit. p. 55; ROJO TORRECILLA, E., *Delitos contra los Derechos...* op. cit. p. 250.

<sup>835</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley...* op. cit. p. 494.

<sup>836</sup> De 17 de mayo de 2000, Ar. 2412.

## 2.6. La conducta típica

En el art. 316 la conducta punible consiste en “*no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales*”.

Si se compara la redacción de la conducta del art. 316 con la del anterior art. 348 bis a), aunque se mantiene la misma estructura, es decir, medios comisivos e infracción de las normas de prevención, se advierten algunos cambios. Por un lado, desaparece la referencia a “*exigir*” y “*procurar*”, y se sustituyen los “*medios o condiciones de seguridad e higiene exigibles*” por “*medios necesarios de seguridad e higiene adecuados*”. Por otro lado, la expresión “*infracción grave de las normas reglamentarias de seguridad e higiene*” es sustituida por la de “*infracción de las normas de prevención de riesgos laborales*”. Estos cambios no son baladíes, y ya veremos a lo largo de este apartado por qué. Además, esta simplificación no ha supuesto que se hayan reducido las conductas incluidas en el tipo, pues la supresión de los verbos “*no exigir*” y “*no procurar*” carece de eficacia para excluir conductas respecto del tipo anterior<sup>837</sup>.

### 2.6.1. Conducta típica “no facilitar”

El precepto señala como modalidad típica de realización de la conducta “*no facilitar los medios necesarios*”, ya sea por no facilitación en absoluto o por facilitación incompleta de dichos medios, para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad y

---

<sup>837</sup> RIVERO LAMAS, J., “Responsabilidades penales de la... *op. cit.* p. 700.

salud adecuadas, lo cual implica, en sí mismo, el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, puesto que éstas establecen tal obligación. “*No facilitar*” significa no hacer posible la consecución de alguna cosa, en este caso, no hacer posible los medios que sean necesarios para el desempeño del trabajo con las medidas de seguridad y salud adecuadas<sup>838</sup>.

Con la desaparición de los términos “*no exigir*” y “*no procurar*”, parece que queda descargado el empresario de responsabilidad penal con la sola facilitación de los medios, sin que le sea exigible, penalmente, al menos, una activa actuación tendente a garantizar su utilización.

Un sector doctrinal<sup>839</sup> entiende que la desaparición de estas expresiones no supone la eliminación de comportamientos en relación con el tipo anterior. En cambio, otra parte de la doctrina<sup>840</sup> estima que, si se quería dotar de eficacia político criminal, hubiera sido necesario mantener en la redacción del tipo, como modalidad de la conducta, “*no procurar las condiciones de seguridad*”, pues con la sola referencia a “*no facilitar los medios*” se corre el riesgo de identificar dicha expresión con la de no facilitar los medios personales de protección.

Por su parte, LASCURAÍN SÁNCHEZ<sup>841</sup> propone acudir a otra fórmula más amplia como la de “*la no facilitación de los medios necesarios, la no exigencia del uso de los mismos, la ausencia de una*

---

<sup>838</sup> DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo... op. cit.* p. 87.

<sup>839</sup> RIVERO LAMAS, J., “Responsabilidades penales de la... *op. cit.* p. 708.

<sup>840</sup> DE VICENTE MARTÍNEZ, R., “La protección penal del trabajo y la Seguridad Social: Los delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social”, en AA.VV., *El Código Penal de 1995: Parte Especial*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 1996. p. 87.

<sup>841</sup> LASCURAÍN SÁNCHEZ, J. A., *La protección penal de... op. cit.* p. 441.



*adecuada selección o formación de los trabajadores, la imposición de un ritmo de trabajo inadecuado, o de cualquier otra forma*”, para poder abarcar todas las conductas posibles que puedan poner en peligro grave la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores. DE VICENTE MARTÍNEZ<sup>842</sup> critica esta opción ya que, hubiera sido suficiente incluir, junto a “*no facilitar los medios necesarios*”, una segunda modalidad, “*no procurar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*”.

En realidad, el problema que se plantea es que el incumplimiento consiste en no facilitar los medios de prevención y protección, y la doctrina se pregunta qué incluye la expresión “*los medios necesarios*”, es decir, si alude única y exclusivamente a medios materiales o incluye otros conceptos. La mejor opción es entender que la obligación de facilitar los medios necesarios consiste en un conjunto de deberes que no se limitan a obligaciones de contenido tangible y de resultado, es decir, consistentes en proporcionar equipos de protección individual concretos, sino en todas las conductas que conforman e integran el deber de prevención y tutela de la salud, vida e integridad del trabajador, a saber, deber general de prevención, evaluación de riesgos u obligación de proporcionar información<sup>843</sup>.

En este sentido se pronuncia la SAP de Cuenca<sup>844</sup>, para quien cabe incluir los medios “personales, intelectuales y organizativos, entre los que destaca muy especialmente el deber de información sobre el riesgo, puesto que dicha información resulta un medio imprescindible para que el trabajo pueda realizarse bajo parámetros adecuados de protección, información que debe facilitarse, por supuesto, en términos

---

<sup>842</sup> DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo... op. cit.* p. 88.

<sup>843</sup> BARBANCHO TOVILLAS, F.; RIVAS VALLEJO, P.; PURCALLA BONILLA, M. A., “Responsabilidad penal en delitos... *op. cit.* p. 30.

<sup>844</sup> De 21 de febrero de 2001, Ar. 1214.

de adecuación a cada riesgo concreto y de forma que resulte comprensible a los trabajadores”. También, la STS de 12 de noviembre de 1998<sup>845</sup> insiste en la consideración de la omisión de la información como elemento típico. Así al enjuiciar un caso en el que los acusados no facilitaron los medios para que los trabajadores evitaran el riesgo propio de la tarea que desarrollaban, ni dieron las instrucciones necesarias al respecto, los condena por considerar que la ausencia de información fue el origen de la creación del riesgo típico.

Esta espiritualización de los medios que no se facilitan, lleva a considerar típica la conducta de los técnicos de prevención que incumplen su obligación de asesorar y asistir al empresario y a los trabajadores, y también la de los delegados de prevención o del comité de seguridad y salud.

Por otro lado, es necesario analizar también si la formulación típica negativa comprende tanto medios activos como omisivos. A pesar de que la Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 8/1983, que introducía el art. 348 bis a), aludía a un tipo de estructura claramente omisiva, la doctrina discutía si estábamos ante una modalidad exclusivamente omisiva, u omisiva y activa. Así pues, para un sector doctrinal<sup>846</sup> cabe la conducta activa y omisiva, a pesar de que se describe de forma negativa, porque la formulación omisiva no se refiere a la modalidad de conducta, sino al no cumplimiento de las normas de seguridad, y dicho incumplimiento puede llevarse a través de una conducta activa u omisiva. Asimismo, se fundamenta que la conducta consiste en no facilitar o no establecer los medios adecuados para evitar

---

<sup>845</sup> Ar. 7764.

<sup>846</sup> MUÑOZ CONDE, F., *Derecho Penal. Parte Especial... op. cit.* p. 106; LASCURAÍN SÁNCHEZ, J. A., *La protección penal de... op. cit.* p. 308.

el peligro, como no efectuar reconocimientos o no proporcionar equipos de protección personal, sin perjuicio de que dicha omisión pueda entenderse comprendida dentro de una conducta activa, en la que se ordena la realización del trabajo sin las debidas medidas de precaución o de seguridad<sup>847</sup>.

Otro sector<sup>848</sup> rechaza la modalidad activa, admitiendo sólo la omisiva, porque este precepto exige que la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales se realice a través de un determinado medio comisivo, y éste se formula de modo omisivo.

Por su parte, la jurisprudencia estima que la conducta es omisiva, ya que consiste en incumplir las normas de prevención de riesgos laborales. Así, en la sentencia anteriormente citada<sup>849</sup>, especifica que “se trata de un tipo de omisión que consiste en no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas y esta omisión debe suponer, en sí misma, el incumplimiento de las normas de cuidado expresamente establecidas en la legislación laboral”. Del mismo modo, la doctrina judicial<sup>850</sup> especifica los requisitos para que exista un delito de comisión por omisión como son “en primer lugar, la llamada situación típica, que estaría constituida por el peligro para el bien jurídico; en segundo lugar, se precisa la no realización de la acción de impedir el resultado; es necesario, en tercer lugar, que el sujeto tuviera la posibilidad de realizar

---

<sup>847</sup> GARCÍA NINET, J. I. (Dir.), *Manual de Prevención de... op. cit.* p. 400.

<sup>848</sup> VIVES ANTÓN, T. S., (Coord.), *Comentarios al Código Penal de 1995*. Vol. II. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996. p. 1565; COBO DEL ROSAL, M., (Coord.); *Curso de Derecho Penal Español. Parte Especial I*. Madrid: Tecnos, 1996. p. 913. En el mismo sentido se pronuncia AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la... op. cit.* p. 102, estimando que ello se deduce del propio tenor literal que se formula de forma negativa, de la exposición de motivos de la LO 8/83, de 25 de junio, y de la propia estructura de la conducta del art. 316 que presupone un medio omisivo.

<sup>849</sup> STS de 12 de noviembre de 1998, Ar. 7764.

<sup>850</sup> SAP Córdoba, de 24 de julio de 2000, Ar. 2123.

la acción; y, por último, se precisa, como en el tipo de acción, la producción del delito. Ahora bien, del mismo modo que en el delito de acción se exige una determinada relación interna entre acción y resultado, en el tipo de comisión por omisión debe comprobarse también una determinada relación entre la producción del resultado y la omisión de la acción debida”.

Una vez aclarado que, al parecer de la doctrina mayoritaria y al mío, se trata de un delito omisivo, la siguiente cuestión a plantear es si se trata de una omisión propia o impropia. La diferencia radica en que los delitos de omisión propia consisten, simplemente, en “no hacer” la acción esperada por el ordenamiento jurídico sin necesidad de que se produzca un resultado (delitos de mera actividad), mientras que los impropios requieren la realización de la conducta negativa y un resultado por el que responderá el sujeto que se halle en posición de garante (delitos de resultado)<sup>851</sup>.

En este caso, no hay duda que el art. 316 constituye un delito de omisión impropia pues, aparece tipificada la posición de garante al establecer “*los que estando legalmente obligados*”, con lo que sólo pueden ser garantes y sujetos activos determinadas personas. Además, también se tipifica el deber de evitar el resultado que surge de la posición de garante, y se exige que de la omisión derive un resultado de peligro, como es poner en peligro grave la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores.

---

<sup>851</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la... op. cit.* p. 206.

De hecho, la doctrina judicial<sup>852</sup> requiere la posición de garante como elemento base de la comisión por omisión. Esta posición de garante la define como “la relación existente entre un sujeto y un bien jurídico, donde aquél se hace responsable de la indermeidad del bien jurídico. De aquella relación surge para el sujeto, por ello, un deber jurídico específico de evitación del resultado. De tal modo, que la no evitación del resultado por el garante sería equiparable a su realización mediante una conducta activa”. La mayor parte de la doctrina fundamenta la posición de garante en la teoría formal del deber jurídico. La existencia de una posición de garante se deduce de determinadas fuentes formales, como lo puede ser la ley, el contrato o el actuar precedente de forma peligrosa. Como posiciones de garante que tienen su origen en la ley se reconocen las que emanan de la estrecha relación familiar (art. 68, 154.1 y 155 CC) y las que se derivan de la regulación legal de determinadas profesiones (médicos, funcionarios). Así, del surgimiento contractual, en la jurisprudencia se atribuye esta categoría al guardabarreras<sup>853</sup>, al encargado de las líneas eléctricas<sup>854</sup>, o a los directores de obras, como arquitectos y aparejadores<sup>855</sup>. Por último, se entiende que tienen también una posición de garante, surgida por un actuar precedente (injerencia) quien, a consecuencia de tal actuar, ha provocado una situación de peligro para la vida del otro, por lo que, cuando existe un hacer precursor creador de un peligro, se constituye su autor en posición de garante, que origina un deber de actuar en evicción del resultado que, como concreción de dicho peligro, amenaza con producirse si no se hace algo para impedirlo.

---

<sup>852</sup> SAP Córdoba, de 24 de julio de 2000, Ar. 2123.

<sup>853</sup> STS de 13 de junio de 1981, Ar. 2685.

<sup>854</sup> STS de 17 de febrero de 1982, Ar. 743.

<sup>855</sup> STS de 30 de mayo de 1988, Ar. 4116.

Además, es unánimemente admitido que “la responsabilidad por no haber cortado el resultado típico de un delito activo depende de que el omitente se encontraba en posición de garante, es decir, en una relación de deber determinante de una estrecha relación con la salvación del bien jurídico. Sin perjuicio de otros elementos, esta posición de garante del omitente se caracteriza, al menos, por su posibilidad de dominio de la situación en la que se ha producido el resultado, lo que, a su vez, presupone una posibilidad especial de influencia sobre los peligros generados a partir de una determinada fuente”<sup>856</sup>.

### **2.6.2. Infracción de las normas de prevención**

El segundo elemento que exige el art. 316 es la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales. Se trata, como sucedía con el anterior art. 348 bis a), de una norma penal en blanco, pues se remite a normas extra-penales y de rango inferior para integrar el tipo. El antiguo CP remitía de forma genérica a las normas reglamentarias lo que, de un lado, constituía una fórmula más amplia al no hacer mención al contenido de las mismas y, de otro, una fórmula más restrictiva, pues el tipo de normas a que remitía eran sólo las reglamentarias, y, por tanto, quedaban excluidas las normas con rango de ley o procedentes de los convenios colectivos. La fórmula acogida por el nuevo CP es materialmente más precisa en cuanto se refiere al objeto regulado por las normas, y es formalmente más amplio, dado que es indiferente la forma que revista la norma (ley, reglamento o convenio colectivo). Todo ello supone una mejora respecto del Código anterior. Sin embargo<sup>857</sup>, hay que entender que el destino de la remisión debería ser

---

<sup>856</sup> SAP Córdoba, de 24 de julio de 2000, Ar. 2123.

<sup>857</sup> LASCURAÍN SÁNCHEZ, J. A., *La protección penal de... op. cit.* p. 353.

sólo la normativa contenida en disposiciones reglamentarias o legales estatales y en convenios colectivos de eficacia general y carácter estatal. Así, el TS<sup>858</sup> entiende que no basta “cualquier infracción administrativa para dar vida al tipo penal, porque ésta exige, en adecuado nexo de causalidad, que la norma de seguridad infringida debe poner en peligro grave su vida, salud o integridad física, lo que nos reenvía a infracciones graves de la normativa laboral que lleven consigo tal creación de grave riesgo. Otra concepción en la línea de bastar para la integración del tipo penal cualquier infracción de normas de seguridad, extendería indebidamente la respuesta penal a niveles incompatibles con el principio de intervención y de seguridad jurídica. En definitiva, podemos concluir que la integración del tipo penal con la normativa de la prevención de riesgos laborales, sólo debe ser en relación con la infracción de los más graves preceptos cuya omisión es capaz de generar aquel grave peligro”.

No obstante, la remisión del art. 316 es objeto de las críticas que, de ordinario, se vienen oponiendo al recurso a leyes penales en blanco. Esta vía no constituye una decisión caprichosa del legislador, sino una imposición por razón de la materia. El riesgo para el principio de legalidad es, particularmente, evidente en el caso de remisión a normas reglamentarias. Y, más aún, en casos como el art. 316, en el que la remisión se realiza *in totum*, es decir, al conjunto normativo a que alude el art. 1 LPRL.

En cualquier caso, la doctrina mayoritaria defiende que la ley penal en blanco no vulnera el principio de legalidad, porque cumple con los requisitos que el TC exige para que sea constitucional, a saber, que sea la ley orgánica la que describa el supuesto de hecho y la

---

<sup>858</sup> STS de 12 de noviembre de 1998, Ar. 7764.

consecuencia jurídica de los delitos que lleven aparejada una pena privativa de libertad, y que la ley penal se formule de modo preciso o taxativo y claro.

El problema que se plantea, por tanto, es delimitar a qué normas se remite. Para ello se debe acudir, en primer lugar, al citado art. 1 LPRL que establece que tal normativa “*está constituida por la presente Ley, sus disposiciones y normas de desarrollo o complementarias y cuantas otras, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito*”. En definitiva, el delito cuenta, entre sus elementos, con “*las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y de salud laboral sujetas a responsabilidades conforme a la presente Ley*” (art. 45.1 LPRL).

Por tanto, deben entenderse como posibles normas de prevención de riesgos laborales susceptibles de ser vulneradas:

1. La propia LPRL.
2. Las normas de desarrollo reglamentario, es decir, los reglamentos.
3. Las normas jurídico-técnicas que inciden en las condiciones de trabajo en materia de prevención, a las que se refieren el art. 9.1 a) LPRL y el art. 3.1.2.1 de la Ley 42/1997, de 14 de noviembre, Ordenadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al efecto de aclarar la competencia de la



Inspección de Trabajo en cuanto al control de su cumplimiento.

#### 4. Los convenios colectivos.

Con respecto a la LPRL, está claro y no hay ninguna duda. Lo mismo cabe decir en relación a los reglamentos, pues, en principio, no hay problemas de legalidad, ya que la doctrina mayoritaria y la jurisprudencia estiman que son compatibles si el legislador toma la decisión incriminadora básica, la remisión en el precepto penal a la norma de complemento es expresa y resulta justificada en atención al bien jurídico protegido<sup>859</sup>. Donde se plantean los problemas es en relación con los convenios y las normas jurídico-técnicas.

Así, la reserva frente a la remisión de la ley penal a los convenios se fundamenta en el riesgo de que este reenvío se convierta en una mera habilitación de instancias legislativas para definir el contenido de los delitos. Sin embargo, la introducción del convenio colectivo de eficacia normativa general en el ET es una consecuencia de la definición de lo que constituye el bloque de normatividad en materia de prevención de riesgos laborales. Ello no tiene por qué suponer una confrontación con el principio de legalidad, puesto que se trata de una materia en la que la especialidad de las condiciones de trabajo es la que origina la puesta en peligro de los bienes jurídicos tutelados y sin esa traducción a lo concreto, para lo que resulta especialmente apto el convenio, no puede calificarse de conducta infractora<sup>860</sup>.

---

<sup>859</sup> SAP Cuenca, de 21 de febrero de 2001, Ar. 1214.

<sup>860</sup> TERRADILLOS BASOCO, J. M., "La responsabilidad penal en... *op. cit.* p. 180. A favor de su inclusión se pronuncia también DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo... op. cit.* p. 92.

Sin embargo, un sector doctrinal<sup>861</sup> no admite la compatibilidad de los convenios colectivos normativos con el principio de legalidad penal, en base a que este principio de legalidad exige, por un lado, que, como mínimo, sean normas de carácter general y estatal las que regulen la materia penal porque la potestad punitiva es de carácter público y corresponde, en todo caso, al Estado, y por otro lado, que el legislador penal únicamente castigue como delito los ataques que se consideren más graves para los bienes jurídicos más importantes.

De cualquier modo, siguiendo la doctrina mayoritaria, entiendo que los convenios colectivos sí son compatibles con el principio de legalidad, pero sólo los convenios colectivos de eficacia *erga omnes* regulados en el Título III del ET.

En cuanto a las normas jurídico-técnicas, parte de la doctrina<sup>862</sup> también las incluye, aunque no tengan “la calificación directa de normativa laboral”, porque las “que inciden en las condiciones de trabajo en materia de prevención” son consideradas por la LPRL como parte de la “normativa sobre riesgos profesionales” cuyo cumplimiento debe vigilar la Inspección de Trabajo.

Por su parte, otro sector<sup>863</sup> sostiene que las normas jurídico-técnicas que incidan en las condiciones de trabajo no son acreedoras de la calificación directa de normativa de prevención de riesgos laborales, ya que se trata de normas sólo penalmente relevantes en la medida en que integren o desarrollen tal normativa, de modo que sea necesario

---

<sup>861</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la... op. cit.* p. 225.

<sup>862</sup> RIVERO LAMAS, J., “Responsabilidades penales de la... *op. cit.* p. 701; DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo... op. cit.* p. 92.

<sup>863</sup> TERRADILLOS BASOCO, J. M., “La responsabilidad penal en... *op. cit.* p. 181.

tenerlas, instrumentalmente, en cuenta para afirmar o negar la existencia de su transgresión. Es decir, sólo tienen relevancia indirecta.

En el mismo sentido, se pronuncia DÍAZ MOLINER<sup>864</sup>, pues la especial naturaleza de las normas jurídico-técnicas impide una conclusión válida para todas ellas. Es evidente que estas normas no tienen función directa de mandato y que en el entorno de la legislación vigente su, más que incumplimiento, no seguimiento puede producir efectos en el campo de la Seguridad Social, pero no con carácter de generalidad en el penal. Cuestión distinta sería la de si su inobservancia pudiera suponer una actitud imprudente. Pero, esto parece poco sostenible, ya que la expresión “*infracción de las normas de prevención de riesgos laborales*” es demasiado tajante, por lo que la inobservancia de normas jurídico-técnicas no determina la existencia de un delito del art. 316 CP.

Por último, cabe resaltar que, aunque en la redacción del derogado art. 348 bis a) se exigía una “*infracción grave de las normas reglamentarias*”, actualmente, en el art. 316, se suprime el requisito de la “gravedad” de la infracción, que se traslada, como venía solicitando la doctrina, al resultado de peligro. De este modo, lo relevante para el bien jurídico protegido es que el peligro sea grave independientemente de que la infracción de las normas de seguridad y salud lo sea o no, pues también las infracciones leves de las normas preventivas pueden producir un peligro grave para el bien jurídico. Es decir, la gravedad de la infracción no afecta al bien jurídico, sino que lo que repercute es si el peligro es o no grave<sup>865</sup>.

---

<sup>864</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* op. cit. p. 439.

<sup>865</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la...* op. cit. p. 229.

En realidad, la atribución del calificativo “grave” a la infracción de las normas de seguridad incorporaba un elemento normativo en la descripción de la ley penal en blanco que recogía el art. 348 bis a). Pero, era un elemento normativo pendiente de valoración, o concepto jurídico indeterminado, porque el ordenamiento jurídico no nos proporcionaba una definición de ese elemento a efectos penales. Por ello, era necesario, además, añadir la interpretación judicial para valorar si dichas infracciones podían considerarse lo suficientemente graves para merecer respuesta penal. Por tanto, los conceptos jurídicos indeterminados dejan bastante margen a la interpretación judicial, motivo por el cual ha sido cuestionada por la doctrina su constitucionalidad alegando la infracción del principio de seguridad jurídica. El TC ha respondido admitiendo la constitucionalidad tanto de los elementos normativos ya valorados por el ordenamiento jurídico, como de los conceptos jurídicos indeterminados, siempre que cumplan dos requisitos<sup>866</sup>:

- a) En primer lugar, que sea posible conocer su significado en virtud de criterios lógicos, técnicos o de experiencia, es decir, que se trate de conceptos jurídicos relativamente indeterminados o no absolutamente indeterminados.
- b) En segundo lugar, que su utilización sea necesaria para proteger y concretar bienes jurídicos de carácter dinámico y evolutivo.

---

<sup>866</sup> SSTC 62/82, de 15 de octubre; 69/89, de 20 de abril; y 118/92, de 16 de septiembre.

En resumen, la eliminación de la nota de gravedad del incumplimiento de la normativa de prevención supone una apertura del tipo en su vertiente objetiva a violaciones de normas que pueden no ser graves atendiendo a la clasificación de los incumplimientos desde su vertiente administrativa. El significado inmediato de tal eliminación es que el juez penal cobra una libertad mayor para valorar la entidad de las conductas en punto a la producción del resultado de peligro grave<sup>867</sup>.

### 2.6.3. Resultado de peligro

La conducta requiere además, que, con la infracción de la norma, se ponga en peligro grave la seguridad y salud del trabajador. Por peligro ha de entenderse la situación fáctica que implica la probabilidad de que se produzca una lesión de la vida, la salud o la integridad física<sup>868</sup>.

El peligro para la vida, la salud o la integridad física ha de derivar de la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales. Es decir, se exige una relación de causa-efecto entre la infracción y la existencia de peligro. La presencia del peligro, habiéndose cumplido las normas de prevención, será irrelevante, pues faltará la infracción<sup>869</sup>.

Además, el peligro penalmente típico ha de ser concreto, no bastando la generalidad o abstracción de una cierta contingencia dañosa. Y, más aún, debe ser grave, que quiere decir relevante y de trascendencia para la vida, la salud e integridad física de los

---

<sup>867</sup> RIVERO LAMAS, J., "Responsabilidades penales de la... *op. cit.* p. 703.

<sup>868</sup> ARROYO ZAPATERO, L., *Manual de Derecho Penal...* *op. cit.* p. 162.

<sup>869</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la...* *op. cit.* p. 75.

trabajadores. La gravedad se vincula, pues, no a la infracción pre-penal, como exigía el antiguo art. 348 bis a), sino a la relevancia material de la conducta con respecto al bien jurídico protegido, con lo que se subraya el contenido material de la infracción penal<sup>870</sup>.

Ahora bien, una vez fijada esa referencia material, aún queda por decidir en virtud de qué criterios puede ser afirmada o negada la gravedad. Parte de la doctrina<sup>871</sup> ha propuesto vincular la gravedad al criterio de la proximidad de la conducta al resultado lesivo, lo cual se produce cuando, en un determinado caso, se reúnen todas las condiciones necesarias que pueden causar el resultado, y su evitación sólo puede producirse con un acontecimiento casual. Por tanto, estos supuestos son realmente graves porque son peligros muy próximos a la lesión y porque no se pueden neutralizar a través de medios normales. En las demás ocasiones, si hay alguna posibilidad de paralizar la situación peligrosa, diferente al azar, no serán peligros graves, pues la posibilidad de que acaezca el resultado no es inminente.

Otro sector doctrinal<sup>872</sup> critica a esta posición el hecho de que utilizar como único criterio determinante de la gravedad del peligro su proximidad al resultado lesivo, es tanto como desconocer que el concepto mismo de peligro supone la confluencia de dos elementos, como son la probabilidad y la lesión esperada, los cuales no se pueden contemplar aisladamente. De ello, debe deducirse que el art. 316, al exigir que la nota de gravedad acompañe al peligro típico, está obligando al juzgador a la valoración conjunta de la probabilidad de la producción del daño y de la severidad del mismo.

---

<sup>870</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley... op. cit.* p. 497.

<sup>871</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la... op. cit.* p. 97.

<sup>872</sup> TERRADILLOS BASOCO, J. M., "Delitos contra la vida... *op. cit.* p. 22.

El supuesto de escasa peligrosidad para la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores carece de trascendencia en el ámbito penal. La mera inobservancia del deber de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores no es merecedora de sanción penal.

Por su parte, también la doctrina judicial estima que se trata de un delito de peligro concreto, pues la SAP de Lérida<sup>873</sup> estima que “el delito previsto en el art. 348 bis a) CP 1973, lo mismo que el del actual art. 316 CP, son delitos de peligro concreto, esto es, infracciones penales que requieren la puesta en peligro de la vida, la integridad o la salud de los trabajadores en el supuesto concreto y, sobre todo, a consecuencia directa de la omisión de las medidas de seguridad por quienes están legalmente obligados a velar por su adopción. Esto es, los delitos de peligro concreto, a diferencia de los de peligro abstracto, no sólo requieren la realización de una conducta –en este caso omisión– que se considera, generalmente, peligrosa según las reglas de la experiencia, sino que además exigen que dicha conducta “cause” un resultado de peligro”.

Nada se especifica en el art. 316 sobre el concepto de “*peligro grave*”, pudiéndose resolver conforme a diversas interpretaciones<sup>874</sup>:

a) En primer lugar, puede identificarse con la noción de “*riesgo grave*” que emplea el art. 4.2 LPRL, según el cual “*para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo*”. Por tanto, riesgo grave será aquél en el que la

---

<sup>873</sup> De 13 de octubre de 1998, Ar. 7542.

<sup>874</sup> BARBANCHO TOVILLAS, F.; RIVAS VALLEJO, P.; PURCALLA BONILLA, M. A., “Responsabilidad penal en delitos... *op. cit.* p. 30.

probabilidad de que exista un daño real sea muy elevada, y en el que el resultado para la salud o integridad física del trabajador sea especialmente severo, a pesar de lo cual no se determina grado alguno que permita calificar de grave o muy grave el resultado dañoso.

b) También puede concebirse como la creación de una situación idónea para que tenga lugar un quebrantamiento de la salud o integridad física del trabajador, o según LASCURAÍN SÁNCHEZ<sup>875</sup>, como una situación en la que la inexistencia de un daño real es la hipótesis menos probable: es decir, que en el juego de probabilidades, la posibilidad de que el peligro no derive en daño real es remota, siendo evitable tan sólo acudiendo a medios de prevención extraordinarios.

c) Por último, puede tomarse en sentido amplio la remisión a la normativa de prevención de riesgos laborales y aplicar el mismo esquema de infracciones y sanciones de los arts. 11 y ss. de la LISOS, que distingue entre leves, graves y muy graves, habiendo de tomarse como elemento de referencia, extrapolable, las infracciones graves y muy graves. Pero, a esta interpretación cabe oponer que el sistema remisivo del CP excluye expresamente la tipificación del resultado de la conducta punible, que se configura como un concepto autónomo dentro del texto penal.

En cualquier caso, el término “grave” es un elemento valorativo que debe ser ponderado en atención a las circunstancias concurrentes<sup>876</sup>.

---

<sup>875</sup> LASCURAÍN SÁNCHEZ, J. A., *La protección penal de...* op. cit. p. 372.

<sup>876</sup> DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo...* op. cit. p. 95.



En resumen, se podría decir, siguiendo la jurisprudencia<sup>877</sup>, que los elementos del tipo son: “1º) infracción de normas de prevención de riesgos laborales, 2º) omisión en facilitar los medios necesarios para el desempeño del trabajo, 3º) en condiciones de seguridad adecuadas y exigidas por las normas reguladoras de esa protección frente a riesgos laborales, y 4º) efecto de poner en peligro la vida o integridad física de los trabajadores”.

## **2.7. Los elementos subjetivos del tipo delictivo: incriminación de conductas dolosas y culposas**

En relación con el antiguo art. 348 bis a), la doctrina admitía su realización tanto a título de dolo como por imprudencia. En la actualidad, los artículos 316 y 317 dan albergue, respectivamente, a una y otra modalidad delictiva. Con esta regulación expresa quedan disipadas las dudas que, al respecto, pudieran existir. Por tanto, los posibles subtipos son<sup>878</sup>:

- a) Por un lado, la forma dolosa de comisión, que es la conducta típica fijada en el art. 316. No obstante, no será frecuente en la práctica la existencia de una intención dolosa, ni la apreciación de esa voluntariedad específica.
- b) Por otro lado, la forma culposa grave de comisión, que es objeto de una punición especial en el art. 317 CP.
- c) Por último, la forma culposa leve, que no se sanciona.

---

<sup>877</sup> STS de 26 de septiembre de 2001, Ar. 9603.

<sup>878</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de... op. cit.* p. 443.

Técnicamente no parece que la fórmula adoptada por el CP sea correcta, puesto que el art. 316 tipifica el delito sin consideración especial a los aspectos de voluntariedad y el art. 317 CP remodela la sanción en el caso concreto de imprudencia grave. En teoría, el delito cometido con imprudencia leve tendría pleno encaje en el tipo del primer precepto y carecería, sin embargo, de una minoración o exclusión de su punición, lo que equivaldría a imponerle la misma pena que al delito doloso.

### **2.7.1. Modalidad dolosa**

El dolo requiere una previa conciencia de que se infringe una norma de seguridad, lo que exige un previo conocimiento o deber de conocerla, una conciencia de la situación de peligro que, con su violación, crea para la vida, la integridad física o la salud de los trabajadores, y una decisión de no evitar el peligro de forma expresa en la no aplicación de la medida de seguridad<sup>879</sup>.

Ello supone el conocimiento y la voluntad del autor respecto a tales elementos, aunque, para que tenga lugar la comisión dolosa, es suficiente con que exista dolo eventual, sin que se precise del dolo directo. Es bastante que el sujeto activo del delito se represente como probable la presencia de una situación de peligro grave y la existencia de una norma de prevención de riesgos laborales y que, a pesar de ello, decide no adoptar la medida de seguridad, aceptando, de este modo, el riesgo creado con su actuación<sup>880</sup>.

---

<sup>879</sup> RIVERO LAMAS, J., “Responsabilidades penales de la... *op. cit.* p. 703.

<sup>880</sup> ARROYO ZAPATERO, L., *Manual de Derecho Penal...* *op. cit.* p. 165.

En realidad, entre las distintas clases de dolo que existen, el art. 316 las admite todas, aunque la más frecuente será el dolo eventual, ya que el sujeto activo no persigue como único fin o como un fin necesario la puesta en peligro del trabajador. Por tanto, el dolo eventual aparecerá cuando el sujeto se represente la infracción de las normas de seguridad y el peligro como probable y, a pesar de ello, acepte la decisión de no adoptar medidas de seguridad. No obstante, no es necesario que ese dolo se extienda al potencial resultado lesivo concreto, es decir, el sujeto activo no tiene por qué representarse y aceptar como eventuales los efectos del peligro creado. Basta con que conozca que éste puede derivarse de la omisión de comportamientos que hubieran podido neutralizarlo<sup>881</sup>.

La doctrina judicial también señala que la situación más frecuente es el dolo eventual y fija sus requisitos al establecer que “bastando a tales efectos el dolo eventual, si el acusado se representa como probable la presencia de una situación de peligro y la existencia de una norma de seguridad y, a pesar de dicha representación, mantiene la decisión de no adoptar la medida de seguridad, aceptando la aparición o incremento de riesgo efectivo”<sup>882</sup>. Asimismo, la SAP de León<sup>883</sup> estima que “el tipo doloso (art. 316) por el que se venía acusando, parte de una conciencia clara de la infracción de la norma de seguridad, así como de que, con ello, se suscita un peligro grave para la vida o la salud de los trabajadores”.

---

<sup>881</sup> TERRADILLOS BASOCO, J. M., “Delitos contra la vida... *op. cit.* p. 22.

<sup>882</sup> SAP Barcelona, de 15 de diciembre de 1998, Ar. 5931.

<sup>883</sup> De 10 de julio de 2003, Ar. 14885.

En conclusión, en el art. 316 basta el dolo eventual sobre el peligro, es decir, la representación y aceptación de la probabilidad del peligro, sin que sea necesario exigir constancia sobre la aceptación de la eventualidad de un concreto resultado lesivo.

### **2.7.2. Modalidad imprudente**

El nuevo Código Penal ha sustituido el viejo sistema de la cláusula general de incriminación de los delitos imprudentes que contenía el viejo art. 565, por el sistema de *crimina culposa* o incriminación específica de cada delito imprudente. Por tanto, acoge el sistema de incriminación cerrado y limitado de delitos imprudentes. Así lo establece el art. 12, que dispone que “*las acciones u omisiones imprudentes sólo se castigarán cuando expresamente lo disponga la Ley*”. Este nuevo sistema obedece al principio político criminal de punición restrictiva de la imprudencia, conculcado por el anterior sistema de *numerus apertus* de delitos imprudentes, a través de cláusulas genéricas<sup>884</sup>.

Así pues, el TS<sup>885</sup> recuerda que “esta evidente simplificación en relación a la situación legal del anterior Código, donde se distinguían tres tipos de imprudencia: una temeraria, una simple con infracción de reglamentos y otra simple sin infracción de reglamentos, amén del sistema de *numerus apertus*, permite constatar, de un lado, una terminología más comprensible y por ello más próxima al ciudadano, pero de otro, es preciso una nueva interpretación que llene de contenido las dos nuevas categorías en relación a la calificación del trimembre

---

<sup>884</sup> DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo... op. cit.* p. 99.

<sup>885</sup> STS de 10 de septiembre de 1998, Ar. 8709.

anterior”. Asimismo, añade que “desde la realidad del art. 12 del vigente Código y de su significación como divisa del cambio que ha tenido en nuestro Ordenamiento Jurídico la severa limitación de la incriminación de la imprudencia puede afirmarse que la vigente categoría de imprudencia grave vendría a corresponderse con la imprudencia temeraria, es decir, con la más grave de la infracción de los deberes objetivos de cuidado, en tanto que la imprudencia leve habría que referirla a la anterior imprudencia simple, que en la modalidad de simple sin infracción de reglamentos –equivale a la antigua culpa levísima-, prácticamente habría que estimarla situada a extramuros del sistema penal y alojada dentro del ordenamiento civil como respuesta más acorde con el principio de intervención mínima y con la existencia de un Código Penal en garantía de unos bienes jurídicos en sentido propio que no se avienen a una instrumentalización del sistema de justicia penal con una única finalidad reparadora o indemnizatoria, la que puede y debe tener su tutela dentro del sistema de justicia civil”.

Además, el Código Penal de 1995 elimina la firme barrera que separaba el dolo y la culpa, al definir como delitos o faltas “*las acciones y omisiones dolosas o imprudentes penadas por la Ley*” (art. 10). Este es el caso del delito de omisión del deber de prevención, ya que el art. 317 dispone que “*cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado*”.

Por tanto, frente a la actitud dolosa prevé la que responde, a nivel de culpa, a través de la imprudencia grave. Los restantes aspectos del delito permanecen inalterables y solamente es éste, el grado de voluntariedad, el que varía. Es decir, lo que diferencia el tipo imprudente del doloso es la falta de conciencia y voluntad del sujeto,

imprevisor de la reglamentación existente por descuido informativo o minusvalorador del peligro que su no aplicación genera, obrando en la creencia o confianza de que el peligro grave, amenazante para la seguridad y salud laboral, no va a tener lugar.

Según la jurisprudencia<sup>886</sup>, para que un comportamiento sea calificado de imprudente se requiere la concurrencia de los siguientes elementos:

“a) Una acción u omisión voluntaria no intencional o maliciosa, con ausencia de cualquier dolo directo o eventual.

b) El factor psicológico o subjetivo, consistente en la actuación negligente por falta de previsión del riesgo, elemento no homogeneizable y, por tanto, susceptible de apreciarse en gradación diferenciadora.

c) El factor normativo u objetivo representado por la infracción del deber objetivo de cuidado.

d) Producción del resultado.

e) Adecuada relación causal entre el proceder descuidado, desatador del riesgo y del daño o mal sobrevenido”.

---

<sup>886</sup> SSTS de 13 de diciembre de 1985, Ar. 6255; de 19 de junio de 1987; Ar. 4973; de 22 de mayo de 1989, Ar. 4238; y de 25 de febrero de 1991, Ar. 1412. De forma resumida, la STS de 3 de octubre de 1997, Ar. 7089, viene a establecer los mismos requisitos:

“a) Una acción u omisión voluntaria no maliciosa;  
b) infracción del deber de cuidado;  
c) creación de un riesgo previsible y evitable,  
d) un resultado dañoso derivado, en adecuada relación de causalidad, de aquella descuidada conducta”.

De ello se desprende que dos son los componentes esenciales de la imprudencia, cuales son, “el elemento psicológico, consistente en la facultad humana de previsión (posibilidad de conocer y evitar el evento dañoso y temido) y el normativo, representado por la infracción del deber de cuidado, pudiendo consistir la conducta desencadenante de la imprudencia tanto en una acción como en una omisión. El deber de cuidado puede establecerse en un precepto jurídico o en la norma de común y sabida experiencia general tácitamente admitida y guardada en el ordinario y prudente desenvolvimiento de la vida social”<sup>887</sup>.

Asimismo, la SAP de Zaragoza<sup>888</sup> cita la jurisprudencia para recordar los elementos que conforman la imprudencia punible:

- a) “Un factor normativo consistente en la infracción de un deber de cuidado que consiste en un comportamiento esperado

---

<sup>887</sup> SSTS de 18 de noviembre de 1982, Ar. 7151; de 17 de julio de 1990, Ar. 6728; y de 26 de junio de 1995, Ar. 5152. Para la SAP de Soria, de 18 de abril de 1997, Ar. 602, un comportamiento imprudente a efectos jurídico-penales requiere:

“1) Una conducta humana no intencional ni maliciosa que transgrede una norma socio cultural que está demandando la actuación en una forma determinada.

2) La realización de un resultado lesivo, unido por una adecuada relación de causalidad entre aquélla y éste.

3) La ausencia de la debida atención en la realización del acto, lo que origina una actuación negligente por falta de previsión más o menos relevante, que constituye el denominado factor psicológico o subjetivo”.

<sup>888</sup> De 30 de abril de 2004, Ar. 142375. En términos similares se pronuncia también la SAP Burgos de 10 de febrero de 2005, Ar. 294, recogiendo las SSTS de 22 de septiembre de 1995, Ar. 6755 y de 14 de febrero de 1997, Ar. 13571, al establecer que “para configurar la imprudencia penal, aparte de los elementos comunes a ambas, acción u omisión voluntaria pero no dolosa, ni directa ni indirectamente; daño; nexo causal, es precisa la falta de previsión debida, factor psicológico o subjetivo y eje de la conducta imprudente, en cuanto propiciador del riesgo al marginarse la racional presencia de las consecuencias nocivas de la acción u omisión, siempre previsibles, prevenibles y evitables, es imprescindible la concurrencia de un factor normativo o externo, representado por la infracción del deber objetivo de cuidado, ya traducido en normas convivenciales o experienciales, tácitamente aconsejadas y observadas en la vida social en evitación de perjuicios a terceros, ya en normas específicas reguladoras de determinadas actividades que por fuera de su incidencia social han merecido una normativa reglamentaria o de otra índole, en cuyo escrupuloso cumplimiento cifra la comunidad la conjuración del peligro dimanante de las actividades referidas”.

socialmente, y definido atendiendo a un conjunto de normas de experiencia expresivas de normas de comportamiento adecuado a adoptar, en cada caso concreto, por personas con inteligencia normal y exigible a una persona en su quehacer.

- b) Un elemento subjetivo consistente en una acción u omisión voluntaria, pero totalmente carente de dolo y que se caracteriza por omitir, por parte del agente, el cumplimiento del deber de cuidado descuidando las precauciones que permitirían impedir la producción de resultados nocivos previsibles y evitables.
- c) La producción de un resultado lesivo o perjudicial para alguien.
- d) Relación de causalidad entre la conducta descuidada y el daño causado por la conducta delictiva.”

En realidad, como hemos dicho, uno de los objetivos de las normas incriminadoras de la imprudencia es que los ciudadanos pongan en práctica el cuidado objetivamente necesario para evitar la realización del tipo penal. De esta exigencia general de cuidado se derivan dos modalidades de deberes de cuidado, que son, el cuidado interno y el cuidado externo. El primero se refiere al deber de advertir el peligro para el bien jurídico y valorarlo correctamente, por lo que el autor debe realizar un examen previo acerca de las condiciones bajo las que tiene lugar la acción, cómo puede desarrollarse y qué consecuencia se puede derivar del peligro advertido. Por su lado, el deber de cuidado externo consiste en el deber de llevar a cabo una conducta externa para evitar la producción de un resultado típico, es decir, el deber de comportarse



externamente conforme a la norma de cuidado previamente advertida. Este cuidado externo puede manifestarse de diversas maneras, como son, requerir la omisión de acciones peligrosas, actuar de forma prudente en situaciones peligrosas, o cumplir un deber de preparación e información antes de que el autor ejecute acciones peligrosas<sup>889</sup>.

De hecho, en la comisión por omisión imprudente se da una coincidencia entre el deber de garante y el deber de cuidado, aunque conceptualmente resulten diferentes. “Postura conforme con la mejor doctrina penal, que sostiene que el deber de cuidado ha de estar fundado en la posición de garantía del omitente, y la medida del cuidado debido no puede exceder de aquello a lo que el omitente está obligado como garante. A la inversa en el ámbito del delito imprudente por omisión, el deber de garante es deber de cuidado pudiendo sancionarse penalmente, a título de comisión por omisión imprudente, a quien lesiona un deber de garante de adoptar determinadas medidas de seguridad o de controlar comportamientos ajenos peligrosos, siempre y cuando el resultado lesivo hubiera sido evitado a través del cumplimiento de ese deber con probabilidad rayana en la seguridad y que ello fuera previsible para el omitente”<sup>890</sup>.

De las dos clases de imprudencia que acoge el CP (grave y leve), en el art. 317, como hemos dicho, sólo se castiga la imprudencia grave, la cual equivale a la temeraria del antiguo CP y concurriría cuando el empresario o encargado omitía la diligencia más elemental en situaciones de peligro evidente para los trabajadores. En teoría, esta imprudencia temeraria no exige infracción de reglamentos pero, el art. 348 bis a) sí lo requería. Por su parte, la imprudencia simple con

---

<sup>889</sup> SAP Córdoba, de 24 de julio de 2000, Ar. 2123.

<sup>890</sup> SAP Córdoba, de 24 de julio de 2000, Ar. 2123.

infracción de reglamentos existía cuando el empresario o encargado omitía la diligencia exigible a un hombre medio y, además, violaba reglamentos<sup>891</sup>. Así, la SAP de Almería<sup>892</sup> entiende que la forma culposa del art. 317 “viene configurada por la infracción del deber de cuidado por ausencia de todas las previsiones exigibles al garante de la seguridad y salud de los trabajadores, exigiendo dicha forma delictiva que su comisión se realice por imprudencia grave, que equivale a que el acusado no hubiera observado las mínimas reglas de cautela o diligencia exigibles, con un desprecio total y absoluto de las normas de seguridad e higiene que regulan los trabajos que generalmente se desarrollan en una empresa como la que nos ocupa”.

La referencia a la gravedad de la imprudencia exige que la creación del peligro se haya realizado con una infracción grave del deber de cuidado, es decir, que el no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad y salud adecuadas suponga alejarse sustancialmente de la conducta cuidadosa correcta<sup>893</sup>.

La doctrina judicial<sup>894</sup> entiende que el “problema de la gravedad de la culpa... ha de resolverse atendiendo a la intensidad de los elementos psicológico y normativo, alcanzando el más alto grado en la

---

<sup>891</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la... op. cit.* p. 399.

<sup>892</sup> De 7 de abril de 2004, Ar. 344.

<sup>893</sup> PÉREZ MANZANO, M., “Delitos contra los derechos de los trabajadores”, en *RL*, núm. 3, 1997. p. 302.

<sup>894</sup> SAP León, de 10 de julio de 2003, Ar. 14885. En términos similares lo establece el Juzgado de lo Penal de Albacete, de 29 de septiembre de 2000, al señalar que “siendo que la imprudencia grave es equivalente a lo que en el texto penal derogado era la imprudencia temeraria y que la esencia del tipo de injusto de los delitos imprudentes radica en la omisión del deber objetivo de cuidado o, en otros términos, en la divergencia entre lo realizado por el autor y lo que debería haber realizado con arreglo al deber de cuidado que le incumbía, en el caso de autos el acusado actuó con absoluta despreocupación respecto de las normas de cuidado más elementales (imprudencia grave) que imponía la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”.

imprudencia grave, cuando se actúa con completa falta de atención o cuando se omiten los cuidados más elementales que la concreta situación exige, existiendo notoria desproporción entre la finalidad perseguida por su autor con el peligro de lesión de bienes jurídicos protegidos”.

Por tanto, podemos decir que la imprudencia grave es el comportamiento que se lleva a cabo con el más absoluto olvido o descuido de lo que exige una actuación mínimamente atenta, originadora de un resultado lesivo para las personas, mientras que la imprudencia leve es ese mismo comportamiento o actuación pero, cuando la desatención o los descuidos son mínimos<sup>895</sup>. O en palabras de la doctrina judicial<sup>896</sup>, “la imprudencia grave supone la eliminación de la más absoluta, la ausencia de los cuidados más elementales que la vida de relación pide, la adopción de las previsiones que exige la más rudimentaria y elemental cautela. En un escalón inferior, la imprudencia leve se expresa en la omisión de la atención moral o debida, de la diligencia media acostumbrada en la esfera en la que se desarrolle la actividad de que se trate o en una menor previsibilidad del evento”.

Ahora bien, siempre habrá de estarse a las circunstancias del caso concreto para calificarla en uno u otro sentido, pues el TS<sup>897</sup> especifica que “la gravedad de la culpa o imprudencia depende, en principio, de la jerarquía del bien jurídico afectado por el comportamiento descuidado y facilidad con la que el agente pudo llevar a conocer el peligro que su acción generaba... Sin embargo, en el juicio sobre la gravedad de la

---

<sup>895</sup> RUIZ VADILLO, E., *Código Penal, Doctrina y Jurisprudencia*. Madrid: Trivium, 1997. p. 1808.

<sup>896</sup> Sentencia del Juzgado de lo Penal Madrid, de 25 de septiembre de 2005, Ar. 257983.

<sup>897</sup> STS de 28 de octubre de 1997, Ar. 7262.

imprudencia, se deben considerar también todas las circunstancias que aparezcan como relevantes en el caso concreto”. Es decir, para determinar la gravedad de la imprudencia hay que atender a<sup>898</sup>:

1º La mayor o menor falta de diligencia mostrada por el agente en la acción u omisión constitutiva de la conducta delictiva.

2º La mayor o menor previsibilidad del evento que sea el resultado.

3º El mayor o menor grado de infracción del agente del deber de cuidado que, según las normas socio culturales vigentes, de él se esperaba.

Sin embargo, el CP no contempla expresamente el castigo de la imprudencia profesional en el art. 317. La imprudencia o impericia profesional consiste en la carencia de capacidad técnica exigible a un sujeto, según su cualificación profesional, por falta de conocimiento o ignorancia, por error en el juicio, o por defectuosa ejecución de la actividad (ineptitud). La imprudencia profesional no es una clase distinta de imprudencia, sino una forma agravada de la imprudencia grave, pues el CP la agrava, no por el simple hecho de que la imprudencia la cometa un profesional, sino porque el ordenamiento jurídico confía en la actividad de los profesionales a los que se les exige conocimientos especiales para el desarrollo de su profesión<sup>899</sup>. Por tanto, la imprudencia profesional se castiga en el art. 317 no como forma agravada, sino con la misma pena que la imprudencia grave cuando ésta sea cometida por un profesional en el ejercicio de su

---

<sup>898</sup> SAP Zaragoza, de 30 de abril de 2004, Ar. 142375.

<sup>899</sup> CEREZO MIR, J., *Curso de Derecho Penal... op. cit.* p. 177.

profesión por infracción de la “*lex artis*” ocasionando un peligro para la vida o la salud de los trabajadores.

La doctrina justifica la incriminación imprudente en razones político-criminales, es decir, en la presencia constante de la imprudencia en los accidentes laborales y en la dificultad de la prueba del dolo. Pero, para un sector doctrinal<sup>900</sup>, estos argumentos no son suficientes para sostener la necesidad de la incriminación imprudente en el delito de peligro contra la seguridad en el trabajo, pues, se deben adicionar argumentos de más peso, como razones dogmáticas o el principio de intervención mínima, según el cual, como la vida y la salud del trabajador es un bien jurídico esencial, los ataques imprudentes se consideran muy graves para dicho bien.

De cualquier modo, no parece que vaya a ser frecuente en la práctica la apreciación de este tipo de delito en su versión culposa. La razón de ello es que la acción delictiva consiste en una omisión, y una omisión de tal naturaleza tiende a derivar no tanto de la imprudencia, sino de la simple negligencia.

## **2.8. Posibilidad de compensación de culpas en el ámbito penal**

Se habla de compensación de culpas cuando varios sujetos, con su conducta imprudente, intervienen en la causación de un resultado sin acuerdo previo, con lo que se compensan las distintas imprudencias procediéndose a una degradación o exoneración de la responsabilidad. Es decir, en la compensación de culpas la responsabilidad de cada

---

<sup>900</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la... op. cit.* p. 403.

sujeto depende de la imprudencia de los demás sujetos. Esto es diferente de la concurrencia de culpas, que se produce cuando varios sujetos intervienen casualmente (sin acuerdo previo) y, con sus conductas imprudentes, ocasionan un mismo resultado delictivo, por lo que cada uno de los sujetos responde por sus hechos y de acuerdo con su culpabilidad, sin que para nada influya la conducta imprudente de los demás<sup>901</sup>.

Según la doctrina y la jurisprudencia, en el ámbito penal no es posible la compensación de culpas en el mismo sentido que en el plano civil, porque el derecho penal es un derecho público. Esto es, si bien a la hora de determinar la indemnización de daños y perjuicios se podrá examinar y tener presente una compensación de culpas del sujeto responsable y del propio accidentado, ello no es posible desde la óptica del derecho penal<sup>902</sup>.

Lo anterior no es óbice para que, desde el punto de vista penal, se examinen todas las conductas que han sido relevantes a la hora de originar el accidente de trabajo, incluida la del propio accidentado, pues según el TS<sup>903</sup> “es doctrina reiterada de esta Sala que, si bien no cabe en lo penal la compensación de culpas, a la manera del Instituto Privado de

---

<sup>901</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la... op. cit.* p. 426.

<sup>902</sup> Esto es lo que viene a establecer la SAP Logroño, de 10 de diciembre de 1997, cuando dice que “es cierto que en el cumplimiento de estas conductas puede interferir la concurrencia de la víctima cuya conducta contribuye casualmente y, en mayor o menor medida, a la producción del accidente, pero no debe olvidarse que nos encontramos ante un accidente laboral en el cual es doctrina jurisprudencial reiterada la no relevancia de la conducta de la víctima causa de su propia imprudencia profesional derivada de la habituación al riesgo, pues sobre ello está la obligación del empresario, encargado y demás personal superior de cumplir y hacer cumplir las medidas de seguridad, incluyéndose la posibilidad de que el trabajador las incumpla como consecuencia de aquella habituación al riesgo que puede producir el desempeño de su actividad. Salvo que tal actitud suponga una negativa rebelde a cumplir con las medidas de seguridad que el empresario le ordenó, no cabe hablar de una compensación o limitación de responsabilidad”.

<sup>903</sup> STS de 25 de septiembre de 1986, Ar. 4837.

la Compensación de Obligaciones, es lícito y obligado valorar las conductas concurrentes de todos los protagonistas del hecho, incluida la de la propia víctima, desplazando así el tema desde el plano de la culpabilidad al de la causalidad, que le es propio, aunque con la inevitable repercusión de éste en el primero, matizando y atemperando su grado, en su caso, hasta el punto de que si la actuación del sujeto pasivo de la infracción se muestra como causa decisiva y eficiente del resultado habría de refrendarse la del sujeto activo, accidental y fortuito, esto es, como inculpable, y si ambas conductas, la del reo y la de la víctima, se revelan igualmente favorecedoras del daño causado, podría llegar a imputar al primero su imprudentación, si bien adecuando el grado de culpa a la mayor o menor eficiencia causal de su intervención”.

Se valorará, por tanto, si la causa del accidente se debe, exclusivamente o en gran medida, a la actuación imprudente del propio accidentado y no concurre la existencia de una omisión o infracción del deber de cuidado que incumbe al sujeto responsable que haya podido incidir de forma decisiva en el resultado<sup>904</sup>.

Pero, aunque como se ha dicho, la doctrina y la jurisprudencia no admiten la compensación de culpas en materia penal, sin embargo, en la práctica sí la aplican. Así, el TS trata la concurrencia de la conducta del sujeto pasivo como un problema de causalidad, y exime de responsabilidad al autor si la imprudencia de la víctima es causa eficiente del resultado, y degrada la responsabilidad del autor si las dos conductas son concausas del resultado. Es decir, el TS<sup>905</sup> considera que

---

<sup>904</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ I.; ELLACURÍA BERRIO, J. M.; ITURRATE ANDÉCHAGA, J. M., *La responsabilidad penal en... op. cit.* p. 59.

<sup>905</sup> STS de 30 de diciembre de 1987, Ar. 9906.

la interferencia de la culpa de la víctima en el resultado común puede influir, tanto en lo que confiere a la responsabilidad penal como en lo referente a la responsabilidad civil, de las siguientes maneras: “a) degradando la intensidad de la culpa en que haya incurrido el agente, y ello, según la mayor o menor incidencia, que dicha culpa concurrente haya tenido en la causación del suceso, pudiendo producirse el descenso en la escala culposa; b) moderando el “quantum” de la indemnización, en proporción a la influencia que el comportamiento del ofendido o la víctima haya tenido en la efectucción del evento; c) y, en casos excepcionales, minimizando la culpa del agente, atrayendo sobre sí el sujeto pasivo toda la responsabilidad de la causación del resultado, que exonera de responsabilidad al activo”.

Con estas operaciones se compensan las culpas ya que no se examina la conducta del autor de forma separada e independiente de la conducta de la víctima, sino que, por el contrario, la de la víctima influye en la determinación de la responsabilidad penal del autor y en la calificación de la gravedad de su imprudencia. Para AGUADO LÓPEZ<sup>906</sup>, esta conclusión es criticable ya que de esta forma el TS se contradice, pues teóricamente niega la compensación de culpas y en la práctica admite la degradación de la imprudencia del autor.

Un problema específico de imputación se plantea en los supuestos de lo que la moderna doctrina y jurisprudencia denomina “autopuesta en peligro”, donde se alega que el trabajador es el “culpable” de su propio accidente. De este modo, se le imputa a él el resultado lesivo por haber actuado de forma imprudente absolviéndose así al sujeto activo. En estos casos procede deslindar a cuál de las dos

---

<sup>906</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la...* op. cit. p. 436. De la misma forma se pronuncia CEREZO MIR, J., *Curso de Derecho Penal...* op. cit. p. 185.



conductas se le debe atribuir jurídicamente el resultado lesivo, producido, todo ello, a partir de los criterios de la teoría de la imputación objetiva. A este respecto, la doctrina sostiene que sólo puede afirmarse que concurre una autopuesta en peligro cuando el trabajador conoce con exactitud el riesgo y, a pesar de ello, lo asume libremente, esto es, sin ningún tipo de coacción, ni siquiera indirecta, llevando a cabo la actividad arriesgada. A partir de esta concepción de la autopuesta en peligro y, teniendo en cuenta el contexto jurídico en el que se despliega la actividad laboral, cabe diferenciar las siguientes hipótesis:

“a) Autopuesta en peligro del trabajador irrelevante: en el resultado se realiza exclusivamente el riesgo creado por el empresario, es decir, hay relación de riesgo entre la conducta del empresario y el resultado. Se imputa el resultado producido a la conducta imprudente del empresario. La calificación de su conducta como imprudencia grave o leve dependerá de la entidad de la infracción del deber de cuidado.

b) Autopuesta en peligro del trabajador relevante: en el resultado se realiza exclusivamente el riesgo creado por el trabajador. No habrá responsabilidad penal del empresario porque no hay relación de riesgo entre su conducta y el resultado.

c) Autopuesta en peligro del trabajador parcialmente relevante: en el resultado lesivo concurren tanto el riesgo creado por el trabajador, existiendo relación de riesgo entre ambos y el resultado. En consecuencia, no todo el riesgo que se realiza en el resultado es imputable al empresario, lo que determina que, aun cuando su infracción del deber de cuidado hubiera podido calificarse como grave,

no toda ella se ha realizado ex post en el resultado y deberá calificarse por consiguiente, la conducta del empresario de imprudencia leve”<sup>907</sup>.

Sin embargo, cuando la acción peligrosa del trabajador es consecuencia directa de una orden del empresario, desconociendo aquél el riesgo o no, asumiéndolo libremente, resulta claro que no se excluye la imputación del resultado al empresario, pues no hay una imprudencia por parte del trabajador. Además, si el riesgo creado por el trabajador es uno de los que el sujeto activo tiene el deber de controlar, la conducta imprudente del trabajador forma parte de la infracción del deber de cuidado del sujeto activo y en ningún caso puede imputarse al trabajador. Así, por ejemplo, el TS<sup>908</sup> condena como autor de un delito de homicidio por imprudencia grave al director de una obra que ordena realizar un trabajo próximo a una línea de alta tensión, sin suministrar los medios adecuados para evitar el riesgo, resultando la muerte de un trabajador. El TS entiende que “no es la víctima la que se introduce voluntariamente, asumiendo el riesgo existente, en el peligro ya creado previamente por el acusado al ordenarles trabajar en las proximidades de unos cables de alta tensión. Es el acusado y nadie más quien crea un peligro sobre la víctima que debería haber previsto, si hubiera adoptado las medidas de precaución imprescindibles para evitar el resultado. Ni la víctima ha contribuido con una negligencia decisiva a la producción del resultado ni le puede ser aplicable el principio de la “autopuesta en peligro” ni de la propia responsabilidad”.

---

<sup>907</sup> SAP Guipúzcoa, de 21 de febrero 2005, Ar. 141.

<sup>908</sup> STS de 19 de octubre de 2000, Ar. 8085. En términos similares se pronuncia en su sentencia de 17 de octubre de 2001, Ar. 1853, en la que sostiene que “no se aprecia de modo alguno la existencia de culpa de la víctima, ni, por consecuencia, la disminución de responsabilidad del acusado, ya que no se puede hacer depender, ni en todo ni en parte, su evidente falta de cuidado de la posible solicitud que podría haber hecho el obrero para evitar el accidente, pues el cuidado debido le venía impuesto ope legis a él sólo por las propias normas de protección laboral”.

Distinta solución, sin embargo, adopta la AP de Barcelona en la famosa y polémica sentencia de 2 de septiembre de 2003<sup>909</sup>, en la que una empresa de construcción acusada de imprudencia laboral fue absuelta por considerar la Sección Segunda de la Audiencia de Barcelona que las lesiones de un trabajador se debieron a su propia negligencia, pese a la demostrada infracción de la normativa sobre riesgos laborales. Los hechos enjuiciados fueron que un trabajador recibió la orden de rejuntar las baldosas de un lavadero. Para ello, se subió a un caballete y poder así llegar a la altura requerida de 2,5 metros, llevando en una mano un recipiente de cemento y en la otra una paleta. Cuando iba a bajar, perdió el equilibrio y cayó, desde una altura de 3,5 metros, por una abertura de la fachada carente de toda medida de seguridad. Como consecuencia de ello, el trabajador quedó tetrapléjico. Sólo se acusa por el delito del art. 152.3 CP (lesiones por imprudencia), y no por el delito del art. 316 ó 317. Tampoco se cuestiona que hubiera una infracción del deber de cuidado por parte de la empresa con vulneración del apartado a) 3 c) del Anexo IV del Real Decreto 1627/1997. La AP concluyó que el obrero era consciente del peligro al que se exponía y que, en consecuencia, el resultado lesivo sólo le es imputable a él por no adoptar las debidas cautelas. En su argumentación, la AP parte de una doble contribución causal al hecho: la de los encargados de la obra, por no asegurarla, y la del trabajador, que aceptó trabajar allí. Esta afirmación no tiene sentido, pues cuando hay un resultado como éste, existe siempre una doble contribución causal: la del autor y la de la víctima.

Es curioso observar como la SAP alude a la inobservancia del cuidado debido tanto por la empresa como por el trabajador, como si se encontraran en el mismo plano valorativo y sostiene que desde el

---

<sup>909</sup> Ar. 619.

ángulo del empresario sí era previsible la caída del trabajador, ya que había eludido las medidas de seguridad, pero que dicha previsibilidad quedaría contrarrestada por la suposición de que, ante ese riesgo, el propio trabajador adoptaría, subsidiaria y personalmente, las medidas de seguridad necesarias para no caer y lesionarse gravemente<sup>910</sup>. Así la Sentencia concluye que “si bien desde el punto de vista causal-material, el accidente se produjo tanto por culpa del empresario como del trabajador, la infracción del deber objetivo de cuidado y de previsibilidad atribuible a Don Enrique P.M. (empresario) fue de mayor entidad que el predicable de Don Manuel Andrés (trabajador), en cuanto que fue él quien determinó, en exclusiva, la forma y circunstancias de su realización, determinando en última instancia el accidente producido”.

A mi parecer, y al de gran parte de la doctrina<sup>911</sup>, la AP se equivoca ya que el ordenamiento laboral ha configurado una estructura asimétrica de deberes en el campo de la prevención de riesgos, asignando al empresario un deber de garantía sobre la salud y la vida de los trabajadores. Es decir, el empresario tiene un deber mucho mayor que el trabajador, recayendo sobre él una mayor responsabilidad que sobre el trabajador, pues éste, como hemos visto, tiene también obligaciones en esta materia, pero más matizadas, ya que debe observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad, pero “según sus posibilidades”, como dice expresamente el art. 29.1 LPRL. Esto es, tiene que utilizar correctamente los medios de protección

---

<sup>910</sup> Literalmente, la AP declara que “en primer lugar, por lo que se refiere al parámetro de la infracción del deber objetivo de cuidado, es evidente que, si bien por parte de la empresa, se infringieron normas reglamentarias traductoras de aquel deber... por parte del trabajador se omitió la más elemental norma de cuidado, conforme se argumentará in extenso a continuación”.

<sup>911</sup> DESDENTADO BONETE, A., “Reflexiones sobre los accidentes de trabajo al hilo de algunas decisiones judiciales recientes”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 24, 2003. p. 2.

proporcionados por el empresario, pero no tiene la obligación de aportarlos, ni de organizar la prestación de trabajo. La conducta de la víctima debería ser intrascendente cuando el deber de cuidado infringido por ésta es consecuencia de la ejecución de la orden del empresario.

Incluso, en este caso, desde una correcta aplicación de la teoría de la autopuesta en peligro, tampoco cabe imputar al trabajador las graves lesiones que sufrió, pues si uno de los requisitos para que pueda imputarse a la víctima es el consentimiento de ésta en la puesta en peligro de los bienes jurídicos, éste no se da en dicho caso. El trabajador no puede consentir o renunciar a las medidas de seguridad autoponiéndose en peligro, puesto que éstas son de obligado cumplimiento, tanto para el empresario como para el propio trabajador, o, en definitiva, se tratará de una autopuesta en peligro del trabajador irrelevante.

Otra sentencia polémica fue la de la AP de Jaén<sup>912</sup> que confirmó la condena por una simple falta de imprudencia leve con resultado de muerte, al presidente de una comunidad de regantes, por la muerte de un trabajador al realizar unas obras en una balsa, pues dicho presidente solicitó una licencia de obras al Ayuntamiento para realizar una obra menor, cuando en realidad estaba realizando unas actuaciones consistentes en movimientos de tierra e instalación de tuberías. Cuando el trabajador estaba rellenando el hueco existente entre las balsas se produjo un desprendimiento de tierras y murió. En este caso, también resulta, obviamente, dudoso que el trabajador consintiera, con total libertad, los riesgos que iba a asumir con la ejecución del trabajo, dado el estado de precariedad laboral en la sociedad actual. Por tanto, la

---

<sup>912</sup> De 27 de noviembre de 2003, Ar. 34010.

condena al empresario es correcta, aunque sería mejor, haber sido cualificado de imprudencia grave.

Otro grupo de casos de más difícil solución lo constituyen aquéllos donde la acción peligrosa del trabajador es consecuencia de su habituación al riesgo y resulta favorecida por la no actuación del empresario o sus encargados, en orden a modificar la conducta del trabajador. En estos supuestos, normalmente, la actuación de la víctima sí puede ser tomada en cuenta para graduar la gravedad de la culpa del sujeto activo, aunque sin romper la imputación del resultado al sujeto activo. En este sentido, en un número importante de sentencias<sup>913</sup>, el TS ha considerado como un principio adquirido el de la protección del trabajador frente a sus propias imprudencias profesionales. A este respecto, el TS se refiere a la citada clase de imprudencia como la inherente y habitual en los trabajadores, toda vez que la habituación y constante práctica del trabajo crea costumbres y actuaciones profesionales que pueden ser algo imprudentes.

En última instancia puede ocurrir también que la acción arriesgada del trabajador sea consecuencia de su propia actuación, contrariando las órdenes expresas de seguridad dadas por el empresario o sustrayéndose a la vigilancia o dirección de éste. En estas situaciones deben combinarse las especiales obligaciones de protección de las personas que tienen una posición de garante con el principio de autorresponsabilidad. Por tanto, en estos casos, en principio, la intervención causal de la víctima podría excluir la imputación del resultado al empresario<sup>914</sup>. De hecho, una muestra de culpa exclusiva de

---

<sup>913</sup> SSTS de 5 de septiembre de 2001, Ar. 8085; y de 18 de marzo de 2002, Ar. 1562.

<sup>914</sup> En esta dirección, la sentencia de la AP Zamora, de 31 de mayo de 2003, Ar. 189463, absolvió al gerente de una empresa de mármoles, del delito de homicidio por imprudencia grave por la muerte de uno de los trabajadores de su empresa, y

la víctima lo hallamos en la SAP de Córdoba<sup>915</sup> en la que absuelve al empresario e imputa la culpa al trabajador “por no haber adoptado las medidas de seguridad que evidentemente eran muy elementales, pues le bastaba utilizar las herramientas que llevaba y que estaban debidamente protegidas y desconectar el interruptor diferencial, operaciones que, insistimos, eran muy elementales y conocidas por la víctima puesto que las había realizado correctamente ese mismo día en situaciones similares”. No obstante, considero que el ejemplo más claro es el de la SAP, también de Córdoba, de 24 de julio de 2000<sup>916</sup>, en la que en la construcción de una estructura de contención, un trabajador, que también era representante de éstos, falleció por un corrimiento de tierras en una zanja que no había sido excavada según las dimensiones acordadas en una reunión en la que él estuvo presente y en la que se prohibió trabajar en las zanjas si no estaban apuntaladas, como era este caso. La AP considera que se rompe el nexo causal por la imprudencia del trabajador en la ejecución de la zanja con el doble de la dimensión

---

manteniendo la condena por un delito contra los derechos de los trabajadores. Según los hechos probados, la empresa carecía de un plan de prevención de riesgos laborales, habiendo concertado dichos planes en días posteriores al mencionado. La condena por el art. 316 es clara, pero la absolución respecto de la muerte del trabajador parece ampararse en la autopuesta en peligro del trabajador.

<sup>915</sup> De 16 de diciembre de 2005, Ar. 155839. En este caso se enjuicia un caso en que un trabajador que estaba instalando unos apliques en un salón sufrió una descarga eléctrica y falleció. Quedó probado que el trabajador había sido advertido de que cortara los magnetotérmicos correspondientes al realizar el trabajo y era algo que él conocía por haber realizado esa actividad en otras ocasiones y ser un trabajo para el que no necesitaba una formación especial. No obstante, el fallecido hizo caso omiso de esa advertencia. Similar hecho se produjo en el caso de la SAP Huelva, de 30 de junio de 2005, Ar. 224905, en la que un operario de la construcción perdió el equilibrio y cayó al vacío por un hueco de seis metros de altura cuando iba a recoger un palé. En este caso se demostró que el trabajador llevaba puesto el cinturón de seguridad pero no lo tenía atado porque consideró que no era necesario por estar trabajando, según él, “en firme”, por lo que, él mismo evaluó el posible riesgo y optó por no fijar el arnés. De esta forma entiende que “el accidente no se debió por la falta de proporcionar medios de seguridad e instrucciones sobre los mismos, puesto que procuraron, dentro de sus funciones, los medios y ordenaron su uso”. Por todo ello, la AP absuelve a los jefes de obra, al encargado y al coordinador de seguridad. Otros casos similares son el de la SSAP Huelva, de 19 de abril de 2005, Ar. 13975; y Reus, de 16 de abril de 2005, Ar. 219064.

<sup>916</sup> Ar. 2123.

expresada e introduciéndose en el fondo del mismo asumiendo, de esta forma, el peligro, hecho que contribuyó causalmente a su propia muerte.

## **2.9. Sanciones para el delito de peligro**

El antiguo art. 348 bis a) preveía, para este delito, la pena de arresto mayor o multa de cien mil a quinientas mil pesetas. Obviamente, se le había criticado al legislador la escasa gravedad de la sanción y su alternatividad. En base a la pena establecida, podía afirmarse, claramente, que el art. 348 bis a) no cumplía con sus fines de prevención, y su valor intimidatorio era prácticamente nulo si se tiene en cuenta que la pena de arresto mayor quedaba amparada por la remisión condicional, y la irrisoria multa resultaba compensada por los beneficios derivados de los delitos cometidos. Este tratamiento producía el efecto contrario al perseguido por el legislador, pues lejos de proteger al trabajador, acentuaba la posición privilegiada de los responsables<sup>917</sup>.

Por ello, el art. 316 CP, consciente de la parvedad de la pena anteriormente prevista, la eleva a prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses, con lo que logra una mayor adecuación al principio de proporcionalidad. Para el delito imprudente del art. 317, la pena es la inferior en grado, lo que supone la posibilidad de imponer la pena de prisión de tres a seis meses y multa de tres a seis meses.

Con la incorporación expresa del tipo imprudente y su sanción correspondiente, terminan los problemas relativos a la pena aplicable a la modalidad imprudente que acarreaba la regulación anterior y que

---

<sup>917</sup> DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo... op. cit.* p. 102.



llevó a ARROYO ZAPATERO<sup>918</sup> a señalar que la pena inferior a la del delito doloso era tan irrisoria que resultaba más adecuado remitir la sanción de las conductas imprudentes al ámbito de las infracciones administrativas.

Como se observa, las penas de los arts. 316 y 317 comportan que el sujeto activo pueda ingresar en prisión. Ahora bien, para ello, es preciso que la pena supere los dos años de duración (art. 81 CP<sup>919</sup>), pues, en caso contrario, el tribunal puede dejar en suspenso la ejecución de la misma, siempre que lo motive, atendiendo a la peligrosidad criminal del autor del delito, a que sea la primera vez que haya sido condenado, y a que haya abonado las responsabilidades civiles *ex delictu*. No obstante, la suspensión del cumplimiento de la pena queda condicionada a que el condenado no vuelva a delinquir en un plazo fijado judicialmente, que oscila entre dos y cuatro años.

En conclusión, y a mi parecer, a pesar de la elevación de la penalidad sigue siendo criticable, pues no puede dejar de reseñarse que las sanciones pecuniarias previstas en la LISOS con multas de hasta 601.010 euros, superan notoriamente la cuantía de las multas penales,

---

<sup>918</sup> ARROYO ZAPATERO, L., “Delitos contra la seguridad en el trabajo”, en AA.VV., *Protección penal de los derechos de los trabajadores*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela, 1985. p. 856.

<sup>919</sup> Literalmente, este precepto establece que “*serán condiciones necesarias para dejar en suspenso la ejecución de la pena, las siguientes:*

1.<sup>a</sup> *Que el condenado haya delinquido por primera vez. A tal efecto no se tendrán en cuenta las anteriores condenas por delitos imprudentes ni los antecedentes penales que hayan sido cancelados, o debieran serlo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 136 de este Código.*

2.<sup>a</sup> *Que la pena impuesta, o la suma de las impuestas en una misma sentencia, no sea superior a los dos años de privación de libertad.*

3.<sup>a</sup> *Que se hayan satisfecho las responsabilidades civiles que se hubieren originado, salvo que el Juez o Tribunal sentenciador, después de oír a los interesados y al Ministerio Fiscal, declare la imposibilidad total o parcial de que el condenado haga frente a las mismas”.*

cuyo límite máximo son 108.182 euros. Si a ello se añade que la pena privativa, como se ha comentado, no supondrá, de ordinario, cumplimiento efectivo por ser susceptible de suspensión o sustitución, se entiende que se haya podido concluir que sigue siendo más beneficioso, en términos económicos, la sanción penal que la administrativa<sup>920</sup>. Además, en el ámbito laboral se prevén medidas como la suspensión de la actividad o el cierre del centro de trabajo, mientras que en el ámbito penal, por el contrario, resulta paradójico e incomprensible que las consecuencias accesorias del art. 129 CP<sup>921</sup> no se prevean para los delitos sociolaborales como sí se han previsto en materia de delitos societarios<sup>922</sup> o en materia de delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente<sup>923</sup>. No se encuentra un argumento coherente para razonar la ausencia, en el art. 316, de una medida similar.

---

<sup>920</sup> DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo... op. cit.* p. 104.

<sup>921</sup> Este precepto establece que “*el Juez o Tribunal, en los supuestos previstos en este Código, y previa audiencia de los titulares o de sus representantes legales, podrá imponer, motivadamente, las siguientes consecuencias:*

- a) *Clausura de la empresa, sus locales o establecimientos, con carácter temporal o definitivo. La clausura temporal no podrá exceder de cinco años.*
- b) *Disolución de la sociedad, asociación o fundación.*
- c) *Suspensión de las actividades de la sociedad, empresa, fundación o asociación por un plazo que no podrá exceder de cinco años.*
- d) *Prohibición de realizar en el futuro actividades, operaciones mercantiles o negocios de la clase de aquéllos en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. Esta prohibición podrá tener carácter temporal o definitivo. Si tuviere carácter temporal, el plazo de prohibición no podrá exceder de cinco años.*
- e) *La intervención de la empresa para salvaguardar los derechos de los trabajadores o de los acreedores por el tiempo necesario y sin que exceda de un plazo máximo de cinco años.”*

<sup>922</sup> El art. 294.2 CP establece: “*Además de las penas previstas en el párrafo anterior, la autoridad judicial podrá decretar algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código”.*

<sup>923</sup> El art. 327 CP dispone que: “*En todos los casos previstos en los dos artículos anteriores, el Juez o Tribunal podrá acordar alguna de las medidas previstas en las letras a) o e) de este Código”.*

## 2.10. Otros posibles delitos en materia de prevención de riesgos laborales

Si bien ya se ha analizado el delito del art. 316, específico de riesgos laborales, no se pueden dejar de mencionar otros tipos penales relativos, también, a la materia de prevención de riesgos laborales, aunque sólo me referiré a ellos de forma muy breve por ser poco aplicables a este ámbito de estudio.

### 2.10.1. Delitos de los arts. 348 a 350 CP

En primer lugar, el art. 350 tipifica otro delito de peligro concreto relativo a la vida, a la integridad física de las personas o al medio ambiente en el ámbito de actividades consistentes en “*apertura de pozos o excavaciones, en la construcción o demolición de edificios, presas, canalizaciones u obras análogas, o en su conservación, acondicionamiento o mantenimiento*” consistiendo la conducta, generalmente omisiva, pero que también podría ser comisiva, en “*infringir las normas de seguridad establecidas*”.

La vigencia del principio *non bis in idem*, a pesar de que este precepto comienza diciendo “*sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 316*”, supone que si la comisión de este tipo doloso afecta no sólo a la seguridad, la vida o la integridad de los trabajadores, sino también la de terceras personas o el medio ambiente se producirá, en este caso, un concurso ideal de delitos a resolver conforme a lo dispuesto en el art. 77 CP<sup>924</sup>.

---

<sup>924</sup> FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M., (Dir.), *Responsabilidades por riesgos laborales...* op. cit. p. 182.

El ámbito de aplicación de este precepto, en el sector de la construcción, es más amplio que el del art. 316, en cuanto al círculo de sujetos activos y pasivos, ya que no se cierran a la relación laboral<sup>925</sup>.

En segundo lugar, similares son los arts. 348 y 349 que castigan la infracción de las normas de seguridad en relación con sustancias, productos y aparatos peligrosos u organismos que puedan ocasionar estragos y que pongan en peligro concreto la vida, la salud y la integridad física de las personas o el medio ambiente. En este sentido, el art. 348 dispone que *“los que en la fabricación, manipulación, transporte, tenencia o comercialización de explosivos, sustancias inflamables o corrosivas, tóxicas y asfixiantes, o cualesquiera otras materias, aparatos o artificios que puedan causar estragos, contravinieren las normas de seguridad establecidas, poniendo en concreto peligro la vida, la integridad física o la salud de las personas, o el medio ambiente, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años, multa de seis a doce meses, e inhabilitación especial para el empleo o cargo público, profesión u oficio por tiempo de tres a seis años”*.

Por su parte, el art. 349 CP señala que *“los que en la manipulación, transporte o tenencia de organismos contravinieren las normas o medidas de seguridad establecidas, poniendo en concreto peligro la vida, la integridad física o la salud de las personas, o el medio ambiente, serán castigados con la pena de prisión de seis meses a dos años, multa de seis a doce meses, e inhabilitación especial para el empleo o cargo público, profesión u oficio por tiempo de tres a seis años”*.

---

<sup>925</sup> GARCÍA NINET, J. I., (Dir), *Curso sobre Prevención de... op. cit.* p. 599.

Lo que tienen en común estos tres delitos es que el bien jurídico protegido es la seguridad de la vida, la salud y la integridad física de las personas frente a los riesgos que derivan de la elaboración y utilización de ciertos productos tan peligrosos que pueden causar estragos, o de la realización de ciertas actividades laborales en sectores especialmente peligrosos como el de la construcción de presas, edificios o pozos que, de infringirse las normas de seguridad, pueden ocasionar resultados catastróficos. Es decir, no protegen específicamente la seguridad en el trabajo que, de acuerdo con la doctrina<sup>926</sup>, sólo se tutela en el art. 316 CP, sino que tratan de salvaguardar la seguridad de la vida, la salud y la integridad física de cualquier persona, no sólo de los trabajadores como sucede en el art. 316. Pero, además, no frente a cualquier riesgo laboral grave, sino sólo frente a determinados riesgos laborales o frente a riesgos que derivan de algunos productos o sustancias peligrosas, que se consideran especialmente graves porque pueden causar desgracias o resultados trágicos<sup>927</sup>.

### **2.10.2. Delitos de los arts. 341 a 343 CP**

En los arts. 341, 342 y 343 CP se describen otros tipos delictivos de peligro para la vida y la salud de las personas cuya comisión también es posible por dolo o por imprudencia grave (arts. 341 y 344), mediante conductas que consisten en liberar energía nuclear o elementos radiactivos que pongan en peligro la vida, la salud de las personas o sus bienes, aunque no se produzca ninguna explosión; en perturbar el funcionamiento de una instalación nuclear o radiactiva creando una situación grave o de peligro para la vida de las personas; y en exponer a

---

<sup>926</sup> LASCURAÍN SÁNCHEZ, J. A., *La protección penal de... op. cit.* p. 77.

<sup>927</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la... op. cit.* p. 130.

una o varias personas a radiaciones ionizantes que generen peligro para su vida, integridad física o bienes.

En concreto, estos preceptos establecen:

Art. 341: *“El que libere energía nuclear o elementos radiactivos que pongan en peligro la vida o la salud de las personas o sus bienes, aunque no se produzca explosión, será sancionado con la pena de prisión de quince a veinte años, e inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión u oficio por tiempo de diez a veinte años”*.

Art. 342: *“El que, sin estar comprendido en el artículo anterior, perturbe el funcionamiento de una instalación nuclear o radiactiva, o altere el desarrollo de actividades en las que intervengan materiales o equipos productores de radiaciones ionizantes, creando una situación de grave peligro para la vida o la salud de las personas, será sancionado con la pena de prisión de cuatro a diez años, e inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión u oficio por tiempo de seis a diez años”*.

Art. 343: *“El que exponga a una o varias personas a radiaciones ionizantes que pongan en peligro su vida, integridad, salud o bienes, será sancionado con la pena de prisión de seis a doce años, e inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión u oficio por tiempo de seis a diez años”*.

Como se observa, en todos los supuestos se trata de delitos que pueden ser cometidos tanto por el empresario como por cualquier persona, tenga o no tenga atribuidas competencias organizativas en punto a la prevención de riesgos laborales, es decir, incluyendo a los

trabajadores. Se trata, además, de tipos delictivos en cuya descripción no se incorpora como elemento objetivo la infracción de normas reglamentarias, por lo que las conductas delictivas surgen de la mera generación de la situación de peligro. Sin embargo, los casos en los que tal situación se produzca por no procurar el empresario medidas de seguridad laboral adecuadas, o por no ponerlas en práctica quienes están obligados a ello en la estructura funcional de la empresa, dará lugar a un concurso ideal con los tipos de los arts. 316 y 317, por lo que se deberá acudir a las reglas del art. 77 CP<sup>928</sup>.

### **3. DELITOS GENÉRICOS APLICABLES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Como se observa, el actual CP no contempla delitos específicos de resultado relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, sino que su punición vendrá de la mano de la aplicación de los tipos comunes. Así pues, además del tipo específico, pueden resultar aplicables, en atención a su carácter genérico, los tipos que aparecen en el CP para penalizar los daños físicos que sufran las personas, es decir, el delito de homicidio o lesiones, y la falta de homicidio o de lesiones, según se vulnere la vida o la integridad física, respectivamente. En estos casos, los atentados contra la salud o la vida de una persona pueden ser cometidos por cualquier individuo y son sancionados en función del resultado alcanzado<sup>929</sup>. Aparte de éstos, también pueden mencionarse otros delitos que pueden ser cometidos en el ámbito de prevención de riesgos laborales como el de omisión del deber de socorro o el de

---

<sup>928</sup> RIVERO LAMAS, J., “Responsabilidades penales de la... *op. cit.* p. 693.

<sup>929</sup> BARBANCHO TOVILLAS, F.; RIVAS VALLEJO, P.; PURCALLA BONILLA, M. A., “Responsabilidad penal en delitos... *op. cit.* p. 25; IGARTUA MIRÓ, M. T., *Compendio de Prevención de... op. cit.* p. 332.

revelación de secretos referentes al área de seguridad y salud. No obstante, no me detendré a realizar un análisis tan pormenorizado como el del art. 316, ya que son delitos genéricos a los que se les aplica la teoría general de los delitos. Por consiguiente, sólo resaltaré los aspectos que interesen para este trabajo de investigación.

### **3.1. Homicidio**

Una de las modalidades más frecuentes de afectación a la vida y la salud de los trabajadores y de los empresarios enjuiciados por nuestros tribunales reviste la forma de homicidio, concretamente, homicidio imprudente. Es decir, no es infrecuente, por desgracia, que, a consecuencia de los accidentes de trabajo ocasionados por falta de medidas de seguridad, pierdan la vida algunos trabajadores. En efecto, en tales casos es difícil que la muerte del trabajador llegue a calificarse como homicidio doloso, siendo la forma de comisión más habitual la imprudente.

A diferencia del antiguo CP, el nuevo delito de homicidio es una figura amplia que absorbe, entre otras, la antigua imprudencia con resultado de muerte. De hecho, el homicidio presenta tres manifestaciones, como son el delito de homicidio cometido dolosamente (art. 138), el delito de homicidio culposo por imprudencia grave (art. 142 CP), y la falta de homicidio (art. 621).



El art. 138 establece que *“el que matare a otro será castigado, como reo de homicidio, con la pena de prisión de diez a quince años”*.

Aunque algún autor se ha referido a la posibilidad de comisión dolosa del homicidio a través de la falta de medidas de prevención, parece que esta hipótesis no es ni práctica ni teóricamente posible, pues no adoptar medidas de prevención no puede ser en ningún momento un medio de matar a una persona, salvo que, precisamente, se manipule la propia realidad del medio de trabajo para poder alcanzar ese propósito homicida. Así por ejemplo, constituirían acciones directamente homicidas y no incumplimiento del deber preventivo el anular el sistema de frenado de un vehículo, o prescindir de la toma a tierra de una instalación que utilice alta tensión<sup>930</sup>.

La segunda modalidad, es el delito de homicidio culposo o imprudente, regulado en el art. 142.1 CP<sup>931</sup>. En este caso, la intencionalidad o voluntad de matar, presente en la comisión dolosa del homicidio, desaparece para ocupar su lugar la negligencia y la imprevisión. Sucede, además, que la normativa de prevención de riesgos laborales determina que la negligencia es más fácil de apreciar a partir de la existencia de un deber de diligencia, y la imprevisión es más notoria cuando existen obligaciones específicas de previsión, que incluyen el inventariado y la valoración de los riesgos existentes<sup>932</sup>. Los requisitos del homicidio imprudente son<sup>933</sup>:

---

<sup>930</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* op. cit. p. 454.

<sup>931</sup> Este precepto establece 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”*.

<sup>932</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* op. cit. p. 455.

<sup>933</sup> Sentencia del Juzgado de lo Penal Madrid, de 23 de septiembre de 2005, Ar. 257983.

“a) Como elementos objetivos, una acción u omisión que signifique la infracción de una norma de cuidado (deber de cuidado interno o deber de previsión, que expresa el desvalor de la acción), norma que obliga a advertir del peligro en su gravedad aproximada y a actuar conforme a la norma de cuidado para controlar o neutralizar el riesgo no permitido (que puede haber sido creado por el autor o por un tercero, en este caso habrá de tener una posición de garante que le obligue a intervenir).

b) La lesión o puesta en peligro del bien jurídico, es decir, la producción del resultado típico de uno de los delitos dolosos que admiten la forma culposa (desvalor del resultado).

c) Una relación de causalidad entre la acción y el resultado y la imputación objetiva de dicho resultado a la conducta imprudente, de tal manera que aquel resultado materialice o exprese el riesgo típico creado.

d) Como elementos subjetivos, de carácter positivo, que el autor realice la acción o se abstenga de actuar consciente y voluntariamente, esto es, que quiera, por lo tanto, la conducta descuidada.

e) De carácter negativo, que el autor no quiera el resultado ni pueda prever su producción, aunque sí el riesgo de que se produzca”.

Para diferenciar cuando se está ante la forma dolosa o la culposa, la jurisprudencia ha venido a fijar las siguientes reglas de diferenciación<sup>934</sup>:

---

<sup>934</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 435.

- a) En los delitos de resultado hay que atenerse a la intención, pues son dolosos aquéllos cuyos resultados son queridos.
- b) El dolo eventual está incluido en el concepto de dolo penal. Así, existe dolo eventual cuando el resultado se presenta como probable y, no obstante, es consentido.
- c) El grado de voluntariedad, y en concreto, la existencia o no de dolo, puede deducirse mediante pruebas indirectas y juicios de valor sobre los hechos probados.

Por lo que se refiere a los sujetos activos y pasivos de este delito, el sujeto activo queda condicionado por la normativa prevencionista en el sentido de que lo será el obligado a suministrar la seguridad, es decir, el empresario, los mandos, los directivos y los encargados, ya que la obligación de velar para que el trabajo se desarrolle en condiciones que impidan la producción de accidentes que ocasionen daños a los trabajadores, recae, tanto en el gerente, como en los directivos, mandos intermedios y encargados, cada uno dentro de su ámbito de competencia y concreta actuación, por lo que un accidente de trabajo puede dar lugar a responsabilidades penales en cascada de todos los sujetos comprometidos en la seguridad<sup>935</sup>. Asimismo lo entiende el TS<sup>936</sup> al considerar que “todas aquellas personas que desempeñen funciones de dirección o mando en una empresa, y tanto si son aquellas funciones superiores, como intermediarias o de mera ejecución, y tanto las ejerzan reglamentariamente como si las actúan de hecho, están obligadas a

---

<sup>935</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ I.; ELLACURÍA BERRIO, J. M.; ITURRATE ANDÉCHAGA, J. M., *La responsabilidad penal en... op. cit.* p. 35.

<sup>936</sup> STS de 30 de marzo de 1990, Ar. 2665.

cumplir las normas destinadas al mantenimiento de la seguridad en el trabajo”.

Además de estos sujetos activos, también pueden serlo los técnicos de prevención, ya que, como cualesquiera otros profesionales, responden del resultado de sus acciones u omisiones constitutivas de infracción penal. En el caso del delito de homicidio imprudente, se les aplicará, además, una pena de inhabilitación especial de tres a seis años<sup>937</sup>. La imputación por imprudencia estará determinada porque el empresario delega sus poderes directivos y organizativos en otras personas, o porque éstas asumen una posición material en el ejercicio de estos poderes igual a la del empresario, y por la infracción del deber de cuidado, deber que puede venir establecido en virtud de la norma que así lo prescribe o en el cuidado, objetivamente debido, exigible a toda persona que desarrolla una actividad perteneciente a su profesión<sup>938</sup>.

Lo profesional se muestra como una noción íntimamente enlazada con la idea de trabajo. De ahí que pueda existir una tentación en pensar que, en todos los supuestos de homicidio culposo derivados de riesgos laborales, debe verse una imprudencia profesional. No obstante, no debe llevarse esta idea hasta el término de afirmar que donde no ha habido imprudencia profesional no concurre la imprudencia a que se refiere el CP. Es decir, debe admitirse la posibilidad de la imprudencia no profesional en el homicidio culposo de origen laboral<sup>939</sup>.

---

<sup>937</sup> El art. 142.3 CP indica que “cuando el homicidio fuere cometido por imprudencia profesional se impondrá, además, la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de tres a seis años”.

<sup>938</sup> LOUSADA AROCHENA, J. F., “Las responsabilidades de los... *op. cit.* p. 3.

<sup>939</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* *op. cit.* p. 455.

Frente a una posible identificación de la profesionalidad como actuación en el ejercicio de la profesión, la doctrina jurisprudencial y científica, se ha decidido por una interpretación mucho más angosta. A ello cooperó el hecho de que el antiguo art. 565 hablara de “*impericia o negligencia profesional*” y agravara la pena. Como ese plus de reproche no podía fundamentarse suficientemente en todos los casos de comportamiento imprudente en el ejercicio de la propia profesión, la jurisprudencia venía requiriendo en la culpa profesional una ineptitud incompatible con ese ejercicio, mientras que la culpa del profesional no sería una modalidad de imprudencia común, en el que se incurriría desarrollando tareas propias de la profesión del autor. La doctrina ha corroborado que los criterios seguidos por la jurisprudencia penal sobre imprudencia profesional, además de ambiguos, equívocos e inadecuados, no se han aplicado de manera ponderada ni equitativa, con la grave consecuencia de que, ante supuestos de hecho idénticos, se ha venido fallando en sentidos diferentes, aun empleando los mismos argumentos. Por tanto, no resulta improcedente replantear la imprudencia profesional<sup>940</sup>. Así, una línea argumental<sup>941</sup> propone su desaparición, dado que el hecho de que la conducta de un sujeto tenga como marco el ejercicio de su profesión, no comporta incremento alguno de las exigencias del ordenamiento respecto a su persona ni, por consiguiente, un más elevado grado de injusto en su comportamiento.

También debemos mencionar a los delegados de prevención, ya que tienen un deber de vigilar y de controlar la normativa de prevención de riesgos laborales por lo que, un comportamiento imprudente y pasivo

---

<sup>940</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., *Comentario a la Ley... op. cit.* p. 485.

<sup>941</sup> GARCÍA RIVAS, N., “La imprudencia profesional: una especie a extinguir”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 6, 1999. p. 130.

en el cumplimiento de dicha obligación que origine un accidente laboral, puede suponerles una responsabilidad penal<sup>942</sup>.

Por último, y en este delito no hay duda, es que el propio trabajador puede ser también sujeto activo, ya que un comportamiento imprudente puede significarle responsabilidad penal<sup>943</sup>.

En cuanto al sujeto pasivo, no se plantea ningún problema, pues toda persona es susceptible de serlo, ya sea trabajador, empresario, mando, directivo, técnico o delegado de prevención.

Finalmente, para que el delito tenga cabida en esta área se requiere que exista una relación de causalidad entre el comportamiento doloso o culposo y el resultado de muerte. Con todo, hay que tener en consideración que la jurisprudencia ha matizado el requisito de causalidad, pues el TS<sup>944</sup> ha sustentado que el problema de la causalidad no puede tratarse con la rigidez de una fórmula matemática, bastando que la acción del agente sea injusta y adecuada para dar lugar al resultado de muerte<sup>945</sup>.

---

<sup>942</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ I.; ELLACURÍA BERRIO, J. M.; ITURRATE ANDÉCHAGA, J. M., *La responsabilidad penal en... op. cit.* p. 46.

<sup>943</sup> En ese sentido, la SAP de Soria<sup>943</sup> establece que “en efecto, el trabajo fue encomendado por el contraamaestre conjuntamente al oficial de segunda y al oficial de tercera, de manera que ambos se dispusieron a realizarlo. Pues bien, teniendo el Sr. T. mayor categoría profesional dentro de la empresa que su compañero y con más antigüedad y experiencia en la misma, ya que llevaba tres años trabajando, en tanto que J. L. había entrado hacía dos meses, lo exigible en esas concretas circunstancias, según los criterios de lógica y las reglas generales de la experiencia y convivenciales tácitamente aconsejadas y observadas en la vida social, era que si el joven J. L. no había desconectado la corriente previamente a realizar la tarea ni se había provisto de una escalera adecuada, fuera el Sr. T. quien no sólo le advirtiera que tenía que guardar esas cautelas para evitar riesgos, sino además debió tomar una decisión activa sobre el particular consistente en coger él mismo la escalera de madera aislante y proceder a la desconexión de la corriente”.

<sup>944</sup> STS de 16 de octubre de 1986, Ar. 5624.

<sup>945</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 437.

### 3.2. Lesiones

El nuevo CP omite cualquier referencia a un delito de lesiones laborales semejante al castigado por el derogado art. 427, precepto inédito por la deficiente tipificación. Por tanto, no ha sido sorprendente la exclusión de este precepto en el nuevo CP, ya que la jurisprudencia no lo aplicaba al superponerse al delito general de lesiones, donde también tiene cabida el dolo eventual, siendo así calificado de redundante. Además, si el art. 427 se refiriese a conductas culposas, debido a los difusos límites existentes entre el dolo eventual y la culpa consciente, se llegaría al absurdo de castigar más las lesiones imprudentes que la muerte imprudente<sup>946</sup>. Por todos estos motivos, no es de extrañar que la conciencia de que su consideración como delito de resultado lesivo conducía a una vía muerta originara que los tribunales se inclinaran por apreciar, en caso de lesiones o muerte, imprudencia, con la coherente aplicación de los antiguos arts. 565 o 586 bis<sup>947</sup>.

Por tanto, en sentido estricto, esta figura ha desaparecido del derecho positivo, refundiéndose en las figuras generales de las lesiones. No obstante, cuando las lesiones tienen relación con el trabajo y la prevención de riesgos laborales, adquieren matices peculiares<sup>948</sup>.

Así pues, pasando a analizar estos delitos de lesiones, en primer lugar, cabe plantearse el concepto de lesión, el cual viene definido por el art. 147.1 CP al establecer que *“el que por cualquier medio o procedimiento causare a otro una lesión que menoscabe su integridad*

---

<sup>946</sup> GARCÍA SALAS, A. I., “Los delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal: algunas notas”, en *RL*, núm. 16-17, 1996. p. 247.

<sup>947</sup> BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo... op. cit.* p. 112.

<sup>948</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 443.

*corporal o su salud física o mental, será castigado como reo de un delito de lesiones*". Por tanto, para fijar las bases del concepto, se han de sentar unos extremos, como son que comprende todo daño no mortal con independencia de su gravedad; que tratándose de un delito hay que señalar que se circunscribe al ocasionado, al menos, indirectamente por una persona; que se ha de excluir el dolo de muerte; cabe referirse a la salud física y mental; la gravedad de la voluntariedad y la de los resultados han de considerarse para fijar las subespecies; y que todo daño en el cuerpo constituye un atentado a la salud<sup>949</sup>.

En este delito, el sujeto activo, al igual que en el delito de homicidio, puede serlo cualquier persona susceptible de ser responsable penalmente. En este sentido, comprende al empresario, a los directivos, a los mandos intermedios y a los técnicos de prevención puesto que están obligados directamente a aplicar la normativa de seguridad. No obstante, también pueden incidir en este delito los trabajadores y los representantes de éstos, ya que, como se ha analizado en este trabajo, también tienen obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Y, por último, cabría la posibilidad de que un tercero cometiera este delito, porque aunque no tiene obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales de manera directa, sí tiene la de no invadir las relaciones ajenas, y ello basta para que sea autor de un delito de lesiones.

En cuanto a los sujetos pasivos, bajo el anterior CP sólo podía serlo el trabajador pero, actualmente, puesto que los arts. 147 y ss. no se refieren a un sujeto determinado, cualquier persona puede ser víctima de este delito, ya sean trabajadores, empresarios, mandos, técnicos, delegados de prevención o terceros.

---

<sup>949</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 444.



Si se analizan los grados o subespecies del delito de lesiones, en este aspecto es más complejo que el de homicidio, ya que la muerte en sí misma no tiene grados, pero las lesiones pueden ser muy diversas. Por ello, el CP establece una gradación donde combina el resultado, es decir, la importancia de las lesiones con la malicia, esto es, según se produzca con dolo, culpa grave o culpa leve. De esta combinación se pueden extraer los siguientes subtipos:

### 3.2.1. Lesiones con dolo

En esta modalidad, se establecen tres manifestaciones:

1. Lesiones genéricas, recogidas en el art. 147.1 CP: *“el que, por cualquier medio o procedimiento, causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado como reo de delito de lesiones con la pena de prisión de seis meses a tres años, siempre que la lesión requiera objetivamente para su sanidad, además de una primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico. La simple vigilancia o seguimiento facultativo del curso de la lesión no se considerará tratamiento médico”*.

Este tipo requiere, por un lado, que haya sido necesario un tratamiento médico, no considerándose ello ni la primera cura ni el mero y posterior seguimiento facultativo, pero, por otro lado, que no queden secuelas permanentes. Según RUIZ VADILLO<sup>950</sup> no constituyen tratamiento las actuaciones encaminadas a orientar el probable y futuro tratamiento médico o quirúrgico como observaciones, pruebas radiológicas, escáner, resonancias o inmovilización de uno o varios

---

<sup>950</sup> RUIZ VADILLO, E., *Código Penal, Doctrina y... op. cit.* p. 175.

dedos. Por el contrario, sí se considera tratamiento la intervención quirúrgica, aunque su finalidad sea para explorar técnicamente las heridas como el acto médico previo al tratamiento quirúrgico definitivo. En definitiva, se exige que la lesión requiera, objetivamente, tratamiento médico o quirúrgico y, por tanto, se escapa, en principio, a la voluntad del accidentado que, en uso de la misma, decida, o no, someterse al tratamiento.

Dentro de este concepto genérico, se prevén dos regímenes. Por un lado, uno de menor gravedad, pues el art. 147.1 establece que *“no obstante, el hecho descrito en el apartado anterior será castigado con la pena de arresto de siete a veinticuatro fines de semana o multa de tres a doce meses, cuando sea de menor gravedad, atendidos el medio empleado o el resultado procedido”*. Y, por otro lado, otro de mayor gravedad, ya que el art. 148 establece que *“las lesiones previstas en el apartado 1 del artículo anterior podrán ser castigadas con la pena de prisión de dos a cinco años, atendiendo al resultado causado o riesgo producido: 1º Si en la agresión se hubieren utilizado armas, instrumentos, objetos, medios, métodos o formas concretamente peligrosas para la vida o salud física o psíquica, del lesionado. 2º Si hubiere mediado enseñamiento. 3ª Si la víctima fuere menor de doce años o incapaz”*.

En la práctica, es difícil que aparezca este segundo supuesto, pues, aunque el instrumental abunda en las empresas, es raro que se use con el propósito de agredir, ya que en este caso se estaría ante un caso de dolo directo. Asimismo, el ensañamiento es propio del dolo directo y excluye el incidental y, respecto de los menores e incapacitados, por su propia condición, están excluidos de la relación de trabajo.

2. Lesiones especialmente graves, permanentes o irreversibles. De acuerdo con el art. 149 CP *“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 doce años”*.

La determinación de cuando un órgano o miembro es principal, o se está ante una enfermedad somática o psíquica grave, o ante una grave deformidad no es siempre pacífica. Según una parte de la doctrina<sup>951</sup> son miembros principales las extremidades, brazos y piernas. Asimismo, lo considera la jurisprudencia<sup>952</sup>. También la impotencia funcional del brazo izquierdo, la parepsia, o la pérdida total y no parcial de la vista o del oído. Cabe indicar que la pérdida del ojo o miembro principal es equiparable a quedar impedido de él, esto es, se identifica la pérdida anatómica con la funcional. En cuanto a la impotencia y la esterilidad, caben en la expresión tanto la incapacidad para el yacimiento, como la que se refiere a la penetración del hombre o de la mujer. En relación a la deformidad, no siempre es fácil precisar cuando se está ante una deformidad grave, pues es un concepto no exclusivamente médico, sino social o evolutivo. En principio, grave deformidad será toda irregularidad física, visible y permanente o toda anomalía física que suponga desfiguración o fealdad ostensible a simple vista<sup>953</sup>.

---

<sup>951</sup> RUIZ VADILLO, E., *Código Penal, Doctrina y... op. cit.* p. 178.

<sup>952</sup> SSTS de 18 de febrero de 1963; de 9 de octubre de 1990, Ar. 7588; y de 20 de enero de 1993, Ar. 136.

<sup>953</sup> SSTS de 14 de mayo de 1987, Ar. 3068; de 27 de septiembre de 1988, Ar. 7067; y de 23 de enero de 1990, Ar. 480.

3. Lesiones generadoras de mutilaciones y disfunciones leves. Al respecto, el art. 150 indica que *“el que causare a otro la pérdida o la inutilidad de un órgano o miembro no principal, o la deformidad, será castigado con la pena de prisión de tres a seis años”*.

En los tres supuestos anteriores es de aplicación la regla de que *“la provocación, la conspiración y la proposición para cometer los delitos previstos en los artículos precedentes de este Título, será castigada con la pena inferior en uno o dos grados a la del delito correspondiente”* (art. 151 CP).

### **3.2.2. Delito culposo de lesiones**

En línea similar a la aplicada al delito de homicidio, el art. 152 CP establece penas para quienes, por imprudencia grave, causaren alguna de las lesiones previstas en los distintos supuestos de responsabilidad dolosa<sup>954</sup>. Además, según el art. 152.3, *“cuando las lesiones fueren cometidas por imprudencia profesional se impondrá asimismo la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de uno a cuatro años”*.

Como es sabido, el tipo objetivo de los tipos imprudentes viene integrado por dos elementos, cuales son, la infracción de la norma de cuidado y la causación del resultado. La jurisprudencia ha ido

---

<sup>954</sup> El art. 152 CP establece: *“El que por imprudencia grave causare alguna de las lesiones previstas en los artículos anteriores será castigado:*

*1º) Con la pena de arresto de siete a veinticuatro fines de semana si se tratare de las lesiones del art. 147.1.*

*2º) Con la pena de prisión de uno a tres años si se tratare de las lesiones del art. 149.*

*3º) Con la pena de prisión de seis meses a dos años si se tratare de las lesiones del art. 150”*.

concretando criterios determinantes del deber de actuación del sujeto obligado, sólo a partir de los cuales puede afirmarse la obligación de actuar y los niveles de diligencia exigibles. Así, se considera que se ha infringido la norma de cuidado cuando, omitiendo el deber de examen previo, no se ha advertido la presencia del peligro o cuando se viola el deber de adecuar el propio comportamiento externo a la norma de cuidado previamente advertida, deber que, a su vez, se desglosa en la obligación de omitir acciones peligrosas, de preparación e información previa y, finalmente, de actuar cuidadosamente en las situaciones de riesgo permitido<sup>955</sup>.

La imprudencia, ciertamente, excluye el acto doloso, pero encierra una responsabilidad culposa que se caracteriza, según la jurisprudencia del TS, por<sup>956</sup>:

- a) Un resultado con daño a la integridad física o a la salud de la víctima.
- b) Una relación causal entre la falta de medidas preventivas y el accidente con daño.
- c) La ausencia de dolo, puesto que se trata de una acción u omisión sin malicia.
- d) La previsibilidad del daño, es decir, que las consecuencias, aún siendo previsibles, no han sido tenidas en cuenta por el infractor.

---

<sup>955</sup> BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo...* *op. cit.* p. 113.

<sup>956</sup> GÓMEZ ETXEBARRIA, G., *Manual para la formación...* *op. cit.* p. 969.

La doctrina discute dónde colocar el límite que permita diferenciar lo imprudente de lo que no lo es. Un sector doctrinal<sup>957</sup> mantiene que sólo podrá afirmarse que la actuación es imprudente si el autor no aplicó a su comportamiento el poder de actuación adecuado al nivel medio. Sin embargo, tal propuesta ha de calificarse de insatisfactoria ya que la especial capacidad personal del sujeto activo no puede dejarse de lado, pues el hombre medio sólo actúa diligentemente cuando en la misma situación hubiera contado con todos los datos que le consta son concurrentes, entre los que hay que incluir la alta preparación personal.

Por otro lado, la imprudencia puede seguir siendo grave en los supuestos de culpa concurrente de la víctima, ya que, como hemos dicho, en materia penal no cabe la compensación de culpas. La imprudencia que se castiga en estos preceptos es la grave, pues la leve da lugar a falta.

Respecto a la imprudencia profesional, el CP no agrava la pena cuantitativamente, sino que añade, por consideraciones de prevención especial, la inhabilitación. Esta penalidad, dirigida a neutralizar la especial idoneidad o peligrosidad del sujeto para seguir cometiendo la modalidad de delitos imprudentes por la que se condena, no necesita justificarse por un plus de culpabilidad, sino por la especial relación del sujeto con una actividad profesional en cuyo ejercicio se ha actuado. Ello lleva a entender que toda actuación imprudente en el ejercicio de la profesión puede ser considerada como imprudencia profesional<sup>958</sup>.

---

<sup>957</sup> BACIGALUPO ZAPATERO, A., *Principios de Derecho Penal. Parte general*. Madrid: Tecnos, 1990. p. 244.

<sup>958</sup> BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo...op. cit.* p. 115.

Sin embargo, la respuesta que, tradicionalmente, se ha aceptado ha sido distinta, pues la jurisprudencia<sup>959</sup> ha diferenciado entre culpa del profesional, que es la imprudencia o negligencia comunes, cometidas por el mismo en el ejercicio de la profesión, y la culpa profesional, que es la impericia, ineptitud o ignorancia, esto es, la falta de los conocimientos básicos y elementales propios de su técnica o ciencia. De cualquier modo, en ambos casos se exige un nivel objetivo superior de diligencia, y en los dos puede apreciarse la imprudencia profesional.

Por otro lado, a diferencia del antiguo CP, no se requiere que exista una regla de seguridad, puesto que el actual CP sólo contempla las lesiones indeterminadas. En cambio, sí ha de existir un daño o lesión, el cual puede ser material o moral, pues el art. 147.1 se refiere a la salud “*física o mental*”. De ahí, que, a diferencia del art. 316, se trate de un delito de resultado.

Bajo el anterior CP el medio o instrumento había de ser siempre material. Actualmente, el art. 147 se refiere a “*cualquier medio o procedimiento*”, por lo que es indiferente, dado que la ley no distingue. El otro elemento que ha de concurrir es, obviamente, la relación de causalidad entre la infracción laboral y el daño, al igual que en todos los delitos.

### **3.3. Omisión del deber de socorro**

Ante todo, hay que señalar que el delito de omisión del deber de socorro es frecuente en materia de accidentes de tráfico, pero rarísimo en los de trabajo en que, el buen compañerismo entre las personas que

---

<sup>959</sup> STS de 21 de febrero de 1986, Ar. 910.

están en un mismo centro laboral, lleva a acudir, de forma inmediata, en socorro del accidentado. Con todo, se puede hacer una breve referencia a este delito, aunque, como se ha señalado, sea muy extraño que se cometa en materia de prevención de riesgos laborales.

Las formas de este delito se contemplan en los arts. 195 y 196 CP, los cuales establecen:

Art. 195 CP: *“1. El que no socorriere a una persona que se halle desamparada y en peligro manifiesto y grave, cuando pudiere hacerlo sin riesgo propio ni de terceros, será castigado con la pena de multa de tres a doce meses.*

*2. En las mismas penas incurrirá el que, impedido de prestar socorro, no demande con urgencia auxilio ajeno.*

*3. Si la víctima lo fuere por accidente ocasionado fortuitamente por el que omitió el auxilio, la pena será de prisión de seis meses a un año y multa de seis a doce meses, y si el accidente se debiere a imprudencia, la pena será de prisión de seis meses a dos años y multa de seis a veinticuatro meses.”*

Art. 196 CP: *“El profesional que, estando obligado a ello, denegare asistencia sanitaria o abandonare los servicios sanitarios, cuando de la delegación o abandono se derive riesgo grave para la salud de las personas, será castigado con las penas del artículo precedente en su mitad superior y con la de inhabilitación especial para empleo o cargo público, profesión u oficio, por tiempo de seis meses a tres años”.*



El primer precepto, en su apartado primero, se refiere al delito de omisión propiamente dicho, el cual exige<sup>960</sup>:

- a) Un sujeto en situación de “*peligro manifiesto y grave*”, como puede ser, un trabajador accidentado o, en peligro de serlo, por una causa de emergencia.
- b) Una situación de desamparo, es decir, que no haya acudido nadie a ayudar.
- c) Una omisión del socorro debido.
- d) Y una posibilidad de hacerlo sin riesgo, ni propio, ni de terceros.

El mismo precepto, en su apartado segundo, alude al delito de omisión de petición de auxilio, cuyos requisitos son los mismos que el anterior, pero con la diferencia de que aquí lo que existe es una omisión del deber de pedir auxilio a otros y no de prestarlo directamente el sujeto activo.

El tercer apartado, el art. 195.3 CP, se refiere a dos casos en que las sanciones se agravan, es decir, cuando el accidente se ocasione fortuitamente por el que omite el auxilio, o por imprudencia.

El segundo precepto analizado, el art. 196 CP, tipifica el delito de denegación de asistencia sanitaria o abandono de los servicios sanitarios, el cual es mucho más difícil que aparezca en el ámbito de este objeto de estudio. Sus requisitos son:

---

<sup>960</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 464.

- a) Que se trate de un profesional sanitario pues, de lo contrario, no asistiría a una persona a efectos sanitarios.
- b) Que deniegue un tratamiento o abandone el iniciado.
- c) Que cause un riesgo con dicho abandono.

Por tanto, y en resumen, se puede concluir que se trata de un delito de conducta omisiva, y que, además, dicha omisión está marcada por una fuerte repulsa social. Además, a diferencia del delito de lesiones y homicidio, se trata de un delito de peligro que no requiere un resultado determinado para su consumación.

### **3.4. Revelación de secretos**

Este delito está regulado en los arts. 199 y 200 CP, por lo tanto, se trata de otro delito genérico. No obstante, también puede alcanzar a los secretos en materia de prevención de riesgos laborales del art. 23 LPRL.

Así, el art. 199 dispone:

*“1. El que revelare secretos ajenos, de los que tenga conocimiento por razón de su oficio o sus relaciones laborales, será castigado con la pena de prisión de uno a tres años y multa de seis a doce meses.*

*2. El profesional que, con incumplimiento de su obligación de sigilo o reserva, divulgue los secretos de otra persona, será castigado*

*con la pena de prisión de uno a cuatro años, multa de doce a veinticuatro meses e inhabilitación especial para dicha profesión por tiempo de dos a seis años”.*

Como se observa, en el primer párrafo del art. 199 se incrimina la revelación de secretos ajenos, mientras que en el segundo se tipifica la divulgación de los secretos profesionales.

El bien jurídico protegido del art. 199 CP es el derecho a la intimidad de la persona, reconocido como derecho fundamental en el art. 18.1 CP. Pero la definición de este derecho y la descripción de su contenido no resultan fáciles para la doctrina. Por un lado, un sector doctrinal<sup>961</sup> estima que la esfera íntima se refiere a ese ámbito personal donde cada uno, preservado del mundo exterior, encuentra las posibilidades de desarrollo y fomento de su personalidad. Por otro lado, otro sector doctrinal<sup>962</sup> entiende que la privacidad ha de entenderse como una nueva forma de libertad personal, no circunscrita ya a la libertad negativa de rechazar o prohibir el uso de informaciones personales, sino proyectada hacia el exterior en forma de derecho de control sobre los datos referidos a la propia persona, que, incluso, puedan haber salido de la esfera íntima para entrar en el círculo operativo del banco de datos. Por su parte, el TC<sup>963</sup> define el derecho a la intimidad como un derecho fundamental, vinculado a la propia personalidad, derivado de la dignidad de la persona, que presupone la existencia de un ámbito propio o reservado frente a la acción y el

---

<sup>961</sup> BAJO FERNÁNDEZ, J., *Protección del honor y de la intimidad. Comentarios a la legislación penal*. Madrid: Edersa, 1982. p. 101.

<sup>962</sup> MORALES PRATS, M., *La tutela penal de la intimidad: privacy e informática*. Barcelona: Destino, 1984. p. 124.

<sup>963</sup> SSTC 231/88, de 2 de diciembre; 197/91, de 17 de octubre; y 143/94, de 9 de mayo.

reconocimiento de los demás, necesario para mantener una calidad mínima de vida humana.

El sujeto activo del art. 199.1 es de carácter indeterminado, por lo que permite la punición, incluso, después de haberse extinguido la relación laboral. Así, pueden ser sujetos activos tanto el empresario, como los mandos, los directivos, los técnicos de prevención, los trabajadores o sus representantes.

Por el contrario, en la violación del secreto del segundo párrafo se exige que el sujeto activo sea un profesional, lo que plantea el problema de la revelación de secretos conocidos durante el ejercicio de la profesión pero revelados cuando ya no se ejerce. No obstante, para que la tutela del bien jurídico sea efectiva, hay que interpretar el término “*profesional*” en sentido no formalista, entendiendo que la habilitación para el ejercicio de la profesión no desaparece necesariamente y, a todos los efectos, cuando se dejan de realizar actos estrictamente profesionales<sup>964</sup>. Por otro lado, con este término el legislador opta por el sistema de cláusula general para identificar el sujeto activo y descarta el sistema de enumeración limitada de profesiones, lo cual genera bastante inseguridad jurídica.

En definitiva, el sujeto activo será una persona que esté desempeñando un oficio o que mantenga una relación laboral, ya sea empresario o trabajador, y que conozca un secreto por razón de ese trabajo. Por tanto, se trata de un delito especial propio.

---

<sup>964</sup> BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo...* op. cit. p. 207.

Sólo resaltar que, en este punto, un sujeto activo típico y habitual en materia de seguridad y salud puede ser el técnico de prevención, puesto que, por razón de su oficio, es un sujeto especial que tiene la posibilidad de acceder a datos específicos del área de prevención de riesgos laborales.

En derecho laboral, la obligación de secreto se configura como uno de los deberes derivados del principio de buena fe en la ejecución del contrato, que se relaciona con el deber de no concurrencia y con la transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza. Estas obligaciones contractuales se dirigen a impedir que se inflinja intencionalmente un daño material o moral al empleador, de manera que sólo habrá transgresión si éste es capaz de dañar o lesionar el interés de la empresa.

En cuanto al sujeto pasivo, éste será el titular del bien jurídico protegido, por lo que puede ser el propio cliente o un tercero, es decir, puede ser la empresa o, incluso, otros trabajadores, mandos, directivos, técnicos o delegados de prevención.

Llegados a este punto, debemos diferenciar entre el deber de secreto, ligado al contrato individual de trabajo, de la problemática que plantea el deber de sigilo impuesto por el art. 65.2 ET a los representantes de los trabajadores, como contrapartida de sus derechos de información y consulta. Aunque doctrinal y jurisprudencialmente, este deber de sigilo se liga, en ocasiones, con el principio de buena fe, lo cierto es que la estructura y la función del mismo trascienden la lógica contractual de tipo individual. La norma ha reconocido un interés legítimo del empresario que limita las capacidades informativas de la representación colectiva y que se traduce en un deber de discreción en

cuanto a la prudente utilización de las informaciones recibidas de la empresa. El deber de guardar sigilo ha de relacionarse, de manera individualizada, con cada información concreta, verificando que ésta no haya sido conocida por otras personas ni hecha pública por otros medios, y que tenga objetivamente un carácter reservado. Incluso, quedan penalmente obligados al sigilo, los trabajadores respecto de sus compañeros<sup>965</sup>.

La acción típica consiste tanto en difundir, revelar como ceder. Según una interpretación gramatical, “difundir” significa hacer que una noticia o doctrina sea conocida o aceptada por más gente, es decir, divulgar, esparcir, expandir o propagar. Por su parte, “revelar” consiste en decir o hacer saber cosas que se mantenían secretas, dar a conocer cosas ocultas, esto es, descubrir o comunicar. Según lo anterior, el matiz distintivo más notable radicaría en el mayor ámbito de conocimiento, es decir, en la mayor publicidad que parece implicar la difusión.

Sin embargo, ante la diversidad de consecuencias interpretativas que cabría extraer de esta distinta descripción típica, la doctrina<sup>966</sup> ha reclamado la necesidad de que las acciones de “revelar” y “divulgar” sean interpretadas como sinónimas, dada la incoherencia que supondría exigir un plus o incremento de injusto en la conducta típica de revelación del secreto profesional, que, al prever la divulgación de los secretos, no quedaría perfeccionada si la intimidad del tercero no fuera conocida por un amplio número de personas.

---

<sup>965</sup> BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo...* *op. cit.* p. 211.

<sup>966</sup> MORALES PRATS, M., *La tutela penal de...* *op. cit.* p. 135.

Por lo que se refiere a la tercera acción tipificada, “ceder”, ésta supone dar o dejar voluntariamente a otro el disfrute de cierta cosa, privándose de ella. A diferencia de las conductas anteriores, es de reciente incorporación en el ámbito penal, pues no aparecía en el anterior código ni en los proyectos anteriores. Se ha sugerido que la cesión, a diferencia de las otras acciones, implica siempre la entrega del soporte material que contiene el secreto. Sin embargo, intentar discernir las acciones típicas separando la puesta en conocimiento del secreto de la puesta a disposición del soporte en el que se exterioriza el secreto, significa desconocer la naturaleza intrínseca de la intangibilidad e inmaterialidad que caracteriza al secreto de empresa<sup>967</sup>. Por ello, cabe concluir que el término “cesión” es equivalente a la transmisión, comunicación o revelación de los datos que componen el secreto de empresa, independientemente de que conlleve la entrega del soporte en que se contiene el secreto.

Según una parte de la doctrina<sup>968</sup>, el núcleo del injusto material radica en la comunicación del secreto empresarial a cualquier persona no autorizada para entrar en conocimiento del mismo, en cuya virtud el secreto se introduce en la esfera de disponibilidad de ese sujeto no autorizado. A partir de ahí, la conducta de comunicación puede ejecutarse por cualquier medio, es decir, oralmente o por escrito, por vía analógica o digital, y con, o sin entrega, del soporte material.

---

<sup>967</sup> MORÓN LERMA, E., *El secreto de empresa: protección penal y retos que plantea ante las nuevas tecnologías*. Pamplona: Aranzadi, 2002. p. 163.

<sup>968</sup> MORÓN LERMA, E., *El secreto de empresa... op. cit.* p. 165.

Otro concepto de difícil delimitación, es el de “secreto”. Según la doctrina mayoritaria<sup>969</sup>, se debe considerar secreto lo concerniente a la esfera íntima que sea relevante jurídicamente, y cuyo titular quiera mantenerlo en el conocimiento de un reducido círculo de personas. En el ámbito de seguridad y salud, este deber alcanza a los supuestos de secretos sobre prevención de riesgos laborales impuestos por el legislador, y también a los extremos declarados de carácter reservado por el empresario, salvo si éste está obligado a su divulgación<sup>970</sup>.

En cuanto a su comisión, sólo cabe la comisión dolosa, pues no se prevé la modalidad culposa, y además, se trata de un delito formal, pues se consuma con la mera divulgación, con independencia del daño que ocasione.

También, cabe tener en cuenta que el consentimiento del cliente para la divulgación del secreto a terceros convierte la conducta en atípica, toda vez que el interesado deja de ejercer su control sobre la reserva del dato que permite divulgar, desvinculándolo así de su esfera íntima.

Por otro lado, este delito es pluripersonal o de participación necesaria, en la medida en que, para su realización, resulta necesaria conceptualmente la intervención de varios sujetos, sin que sea posible cometer el hecho delictivo aisladamente por uno solo de ellos, ya que para la realización del tipo se necesita la inevitable contribución de dos o más personas que actúan libremente y con conocimiento del alcance lesivo de su actuación, pues se requiere que exista un sujeto que revele,

---

<sup>969</sup> JORGE BARREIRO, A., “El delito de revelación de secretos (profesionales y laborales)”, en TOMAS VIVES, A., (Dir.), *Estudios sobre el Código Penal de 1995: Parte Especial*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 1996. p. 334.

<sup>970</sup> LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad... op. cit.* p. 466.



difunda o ceda la información secreta, y otro que reciba dicha información. No obstante, no se exige que el destinatario utilice el secreto o lo comprenda, sino sólo que el tercero haya tomado conocimiento del secreto y que esté en condiciones de divulgarlo o de utilizarlo<sup>971</sup>.

Por último, el art. 200 CP<sup>972</sup> se limita a extender la protección de la intimidad a las personas jurídicas, protegiendo, así también, la revelación de datos confidenciales de las mismas.

## **4. FALTAS GENÉRICAS APLICABLES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

### **4.1. Homicidio**

Aparte de los delitos generales, también se puede incurrir en faltas genéricas, ya que el resultado de muerte del trabajador en conexión con la falta de medidas de seguridad puede ser constitutivo de una falta contra las personas si la culpa del autor se califica de imprudencia leve.

Esta falta de homicidio imprudente viene tipificada en el art. 621.2 CP, que establece que *“los que por imprudencia leve causaren la muerte de otra persona, serán castigados con la pena de multa de uno a dos meses”*. Por tanto, la diferencia entre la calificación de delito o falta es la gravedad de la imprudencia, pues si es leve será falta y si es grave

---

<sup>971</sup> MORÓN LERMA, E., *El secreto de empresa... op. cit.* p. 170.

<sup>972</sup> Este precepto establece que: *“Lo dispuesto en este capítulo será aplicable al que descubriere, revelare o cedere datos reservados de personas jurídicas, sin el consentimiento de sus representantes, salvo lo dispuesto en otros preceptos de este Código”*.

será delito. La imprudencia leve surge, según la doctrina judicial<sup>973</sup>, “cuando existe una omisión en la atención normal o debida en relación con los factores circunstanciales de todo orden que definen y rodean el supuesto concreto, representando la infracción de un deber de cuidado de pequeño alcance”.

No obstante, hay que señalar que esta infracción, al igual que ocurre con la falta de lesiones, sólo es perseguible mediante la denuncia de la persona agraviada o de su representante legal (art. 626.6 CP). Esto plantea algunos problemas en punto al inicio de las acciones por los trabajadores afectados que, en principio, disponen de un plazo determinado para ejercitar la acción penal y, en su caso, también la de responsabilidad civil<sup>974</sup>.

## **4.2. Lesiones**

Al igual que ocurre con el homicidio, las lesiones también pueden constituir un delito o una falta. Así, la falta de lesiones imprudente viene tipificada en los apartados 1 y 3 del art. 621 CP:

*“1. Los que por imprudencia grave causaren alguna de las lesiones previstas en el apartado 2 del art. 147, serán castigados con la pena de multa de uno a dos meses.*

...

*3. Los que por imprudencia leve causaren lesión constitutiva de delito serán castigados con pena de multa de quince a treinta días.”*

---

<sup>973</sup> SAP León, de 10 de julio de 2004, Ar. 14885.

<sup>974</sup> RIVERO LAMAS, J., “Responsabilidades penales de la... *op. cit.* p. 694.

Según el apartado tercero, son constitutivas de falta de lesiones las cometidas mediante conductas calificadas de imprudencia leve, al igual que ocurre con el homicidio. Pero, además, según el apartado primero, aún existiendo imprudencia grave, si los hechos son de menor gravedad, atendiendo al medio empleado o al resultado producido, se estará ante una falta de lesiones y no en presencia de un delito de lesiones imprudente. Esta consideración de una imprudencia grave como falta y no como delito cuando el hecho sea de menor gravedad atendiendo al medio o al resultado, ha sido criticado por la doctrina al estimar que una negligencia grave, con independencia del resultado o de los medios empleados, debería tener igual o semejante respuesta penal, siendo cuestión distinta la consideración del resultado producido a efectos indemnizatorios de resarcimiento de los daños ocasionados<sup>975</sup>.

Así lo estima también el TS<sup>976</sup>, pues entiende que “el legislador ha sustituido las anteriores referencias legales que calificaban la imprudencia de temeraria y de simple, por las de grave y leve, atribuyéndole a la primera el rango de delito reservando para la forma leve la sanción de falta, bien que el correlativo de imprudencia grave, delito, y de imprudencia leve, falta, quiebra en el supuesto de las lesiones del art. 147-2º que, causadas por imprudencia grave se sancionan, no obstante, como falta y.... las nuevas categorías legales de imprudencia grave y leve han de ser puestas en relación con la entidad de la infracción del deber objetivo de cuidado que constituye la idea vertebral del concepto de imprudencia, ya que el tipo de injusto culposos se estructura sobre el elemento normativo de la infracción de una norma de cuidado”.

---

<sup>975</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ I.; ELLACURÍA BERRIO, J. M.; ITURRATE ANDÉCHAGA, J. M., *La responsabilidad penal en... op. cit.* p. 30.

<sup>976</sup> STS de 10 de octubre de 1998, Ar. 8709.

Por lo demás, esto es, en cuanto al resultado, el tratamiento médico o quirúrgico y los demás requisitos de la falta de lesiones, han de concurrir los mismos elementos analizados anteriormente con el delito de lesiones.

Por último, para la concreción de la pena en los supuestos de faltas, el art. 638 CP especifica que *“en aplicación de las penas de este libro, procederán los Jueces y Tribunales, según su prudente arbitrio, dentro de los límites de cada una, atendiendo a las circunstancias del caso y del culpable, sin ajustarse a las reglas de los artículos 61 a 72 de este Código”*. Con ello, se deja al arbitrio judicial la determinación concreta de las penas en el caso de conductas constitutivas de falta con resultado de muerte o de lesiones. Determinación de la pena, en la que los jueces y tribunales se deberán guiar por las circunstancias que concurren en cada caso. Por tanto, el juez fijará la extensión de la pena dentro de los límites que establece el tipo, y además, deberá concretar la cuantía de cada día de multa o cuota teniendo presente, para ello, la situación económica del culpable, sus ingresos, obligaciones, cargas familiares y demás circunstancias personales.

## **5. PROBLEMA DE LA CONCURRENCIA DE ILÍCITOS PENALES**

En el ámbito estrictamente penal debe plantearse la posibilidad de concurrencia de los delitos de peligro de los arts. 316 y 317 con los delitos de resultado lesivo e, incluso, con los otros delitos analizados anteriormente en materia de prevención de riesgos laborales.

En estos problemas concursales, el de mayor interés se plantea en los supuestos en que, como consecuencia del peligro concreto ocasionado por el sujeto activo, se produce también un resultado lesivo o letal para algún o algunos trabajadores, pues no es insólito que, a consecuencia de los accidentes de trabajo ocasionados por falta de medidas de seguridad, fallezcan los trabajadores. Por tanto, en la práctica, lo habitual es que se denuncie simultáneamente la existencia de un delito de riesgo y la de uno de resultado.

Así pues, el posible concurso del delito de peligro con el de homicidio o lesiones es considerado por la mayoría de la doctrina<sup>977</sup> como un concurso de delitos, a resolver según las reglas del art. 77 CP, ya que se está ante bienes jurídicos distintos. Por una parte, la seguridad en el trabajo (art. 316) y, por otra, la vida o la salud del trabajador como bienes individuales (arts. 142 y 152). Por tanto, como el desvalor del resultado de los delitos de homicidio o lesiones no absorbe todo el desvalor que representa el bien jurídico colectivo, se aplicará un concurso de delitos entre el art. 316 y el correspondiente de lesiones u homicidio. Además, el concurso de delitos será ideal porque, normalmente, existe unidad de acción. En realidad, el supuesto más frecuente será el concurso con el delito de homicidio o de lesiones imprudentes, pues la mayoría de los accidentes laborales se deben a alguna actuación imprudente<sup>978</sup>.

De hecho, esta postura es la que ha asumido la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su Instrucción 104/2001, de 14 de junio, sobre relaciones de la Inspección de Trabajo y

---

<sup>977</sup> ARROYO ZAPATERO, L., *Manual de Derecho Penal...* op. cit. p. 167; BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo...* op. cit. p. 119; MUÑOZ CONDE, F., *Derecho Penal. Parte Especial...* op. cit. p. 470.

<sup>978</sup> ARROYO ZAPATERO, L., *Manual de Derecho Penal...* op. cit. p. 167.

Seguridad Social con la Fiscalía General del Estado en materia de ilícitos penales contra la seguridad y salud laboral. En ella se ordena al inspector actuante que haga constar en el acta *“no sólo los datos personales de los trabajadores lesionados, sino también los de aquellos otros trabajadores que, aunque no hubiesen sido afectados por el accidente o enfermedad profesional, estaban en el momento de ocurrir el siniestro en la misma situación de aquéllos, con objeto de que, por parte del Ministerio Fiscal, pueda valorarse la eventual concurrencia de responsabilidades penales por aplicación de la figura del concurso ideal de delitos entre el peligro concreto y el resultado, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 77 del Código Penal”*.

Por tanto, en el concurso ideal se aplicará la pena correspondiente a la infracción más grave en su mitad superior, salvo cuando esa regla determina una penalidad superior a la que resultaría castigando los delitos separadamente, en cuyo caso, se sancionarán las infracciones por separado.

Sin embargo, un sector doctrinal<sup>979</sup> estima que, en realidad, no hay un concurso de delitos, sino de normas ya que el delito de peligro contra la seguridad en el trabajo exige un desvalor de acción y un desvalor de peligrosidad. Si el peligro afecta a más trabajadores no aumenta el desvalor de peligrosidad, pues la pena no se incrementa. Además, como el injusto de los delitos de homicidio y lesiones se integra de un desvalor de peligrosidad y de resultado, comprenden ya el desvalor de acción y el de peligrosidad del art. 316. Por tanto, entiende que se trata de un concurso de normas, salvo en el caso de que concurra

---

<sup>979</sup> LASCURAÍN SÁNCHEZ, J. A., *La protección penal de...* op. cit. p. 119; AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la...* op. cit. p. 487.

el delito de peligro con la falta de lesiones, es decir, salvo que el delito de peligro tenga mayor pena.

Otros autores<sup>980</sup> adoptan una postura intermedia o mixta al considerar que, aunque el bien jurídico protegido es de carácter colectivo, no es un bien jurídico autónomo, sino instrumental respecto de los bienes jurídicos individuales protegidos en los delitos de homicidio y lesiones. Así, aplican un concurso de normas cuando el delito de peligro afecta a las mismas personas que los delitos de lesión, y un concurso de delitos cuando las personas son distintas, pues en este último caso, la lesión no abarcaría todo el desvalor de peligrosidad.

En la práctica, tradicionalmente, el TS ha considerado que la concurrencia de un delito de peligro y uno de resultado imprudente genera un concurso de normas que obliga a optar por aquella que abarque un mayor ámbito lesivo, es decir, el delito imprudente, porque es de daño, el cual absorbe el peligro previo. Esta tesis, relega los delitos de peligro a meros comparsas. Sin embargo, en los últimos años, debido a la progresiva pujanza de los delitos de peligro, se está corrigiendo ese criterio, de manera que el TS no descarta, de entrada, ya la posibilidad de que se esté ante dos infracciones independientes y, por tanto, compatibles. La clave que abre esa posibilidad es la comprobación de que el daño inflingido no absorbe todo el peligro previo cuando hay varios trabajadores expuestos a él pero no todos sufren una lesión. Si no se aplicara en estos casos el concurso ideal de delitos, quedaría sin castigar una parte del desvalor de la conducta empresarial. Así, el TS<sup>981</sup> apreció un concurso ideal entre el delito de

---

<sup>980</sup> BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo...* *op. cit.* p. 123.

<sup>981</sup> STS de 14 de julio de 1999, Ar. 6180.

homicidio imprudente (art. 142) y el delito de peligro imprudente (art. 317) en un caso en que el encargado de una empresa omitió el cumplimiento de las normas de seguridad y puso en peligro a varios trabajadores que desarrollaban su tarea en la cubierta de una nave formada por chapas y placas de vidrio que carecían de la suficiente resistencia para soportar el peso de una persona. El TS acudió al concurso de delitos, y no al de normas, porque, en este caso, el desvalor del delito de homicidio no absorbía todo el desvalor del delito de peligro, ya que había más trabajadores puestos en peligro que trabajadores lesionados. El TS señaló que el delito de resultado absorbía el delito de peligro, aplicando el criterio de absorción o consunción delictiva previsto en el art. 8.3 CP, únicamente cuando coincidan las personas puestas en peligro con las personas lesionadas<sup>982</sup>.

Por el contrario, cuando todo el peligro concreto se materializa en lesión, hay quienes entienden que la lesión consume el peligro. En este sentido se pronuncia el Juzgado de lo Penal de Albacete, de 29 de septiembre de 2000, que estima que, al no haber otros trabajadores en situación de peligro, porque el único trabajador era el fallecido, debe entenderse que el resultado producido sí agotó todos los resultados lesivos que podían producirse y, en consecuencia, condena al

---

<sup>982</sup> En el mismo sentido lo entiende la SAP Guipúzcoa, de 21 de febrero de 2005, Ar. 141, al entender que “la naturaleza supraindividual del delito de peligro conlleva que las relaciones con los delitos de resultado generen un concurso de delitos en todos aquellos casos en los que el peligro se extienda a personas distintas de los trabajadores cuyos bienes jurídicos personales han resultado dañados. En el presente supuesto, la situación de riesgo significativo para la integridad corporal y salud, abarcó a todos los trabajadores que desplegaron su actividad laboral en las inmediaciones de la cinta transportadora que carecía de las medidas exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales. Por lo tanto, la convivencia jurídica con la infracción de resultado se resuelve conforme a las pautas señaladas por el concurso de delitos”.



empresario como autor de un delito de homicidio por imprudencia grave y le absuelve del delito del art. 316<sup>983</sup>.

De hecho, la doctrina judicial<sup>984</sup> deja bien claro que ante la cuestión de si existe un concurso ideal o, por el contrario, cuándo se produce la lesión de un bien jurídico, este delito de resultado consume en todo caso el peligro, “quedando limitado el concurso ideal a aquellos casos en los que la situación de peligro afecta, además, a trabajadores en quienes no ha recaído la lesión efectiva de la vida, salud o integridad física. La solución correcta al tratarse de un delito de peligro, es la de estimar un concurso ideal de delitos a resolver por el artículo 77 CP, por tratarse de bienes jurídicos distintos: la seguridad y salud en el trabajo, por una parte, y la vida, salud o integridad física en los delitos de resultado lesivo, por otra parte”.

No obstante, en el CP podemos encontrar un caso expreso de concurso ideal de delitos, cual es la remisión al art. 316 contenida en el art. 350 cuando la infracción de las normas de seguridad ponga en peligro concreto los bienes jurídicos que el art. 316 tutela y, además, se desencadene un peligro abstracto de resultados catastróficos para otros bienes jurídicos<sup>985</sup>.

Sin embargo, BAYLOS GRAU Y TERRADILLOS BASOCO<sup>986</sup> optan por una solución mixta, ya que defienden un concurso de delitos entre los arts. 316 y 350 cuando la infracción de las normas de seguridad ponga en peligro la vida o salud de los trabajadores y de otras personas

---

<sup>983</sup> DE VICENTE MARTÍNEZ, R., *Seguridad en el trabajo... op. cit.* p. 108.

<sup>984</sup> SAP La Rioja, de 31 de julio de 2001, Ar. 311793.

<sup>985</sup> MUÑOZ CONDE, F., *Derecho Penal. Parte Especial... op. cit.* p. 589.

<sup>986</sup> BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo... op. cit.* p. 125.

o del medio ambiente, mientras que si sólo se pone en peligro la vida o la salud del trabajador se aplicará un concurso de normas a favor del art. 316, por ser un precepto especial. Es decir, la posibilidad de apreciar un concurso ideal requiere la concurrencia de todos los elementos que fundamentan la aplicación del art. 316, porque si se infringen normas de seguridad no laborales o sólo se pone en peligro concreto el medio ambiente, o la vida o la integridad física de quienes no son trabajadores, sólo podrá aplicarse, concurriendo los demás elementos típicos, el art. 350.

En el mismo sentido se pronuncia AGUADO LÓPEZ<sup>987</sup>, que entiende que, cuando el peligro castigado en el art. 350 afecte, al mismo tiempo, a trabajadores y a terceros no trabajadores, se aplicará un concurso de delitos, mientras que, cuando el peligro del art. 350 sólo afecte a trabajadores, se debe acudir al concurso de normas y aplicar el art. 316 en virtud del principio de especialidad, porque se está ante un mismo bien jurídico, pues entre el art. 316 y los arts. 348 a 350 existe una relación de especialidad, siendo los segundos el género y el art. 316 la especie. De hecho, el bien jurídico es parcialmente coincidente, la estructura de los preceptos es la misma, ya que todos tipifican delitos de peligro concreto, y las diferencias que existen obedecen a la relación de especialidad, es decir, el sujeto pasivo, ya que en los arts. 348 a 350 son las personas en general, mientras que en el art. 316 son sólo los trabajadores.

En relación con los arts. 341, 342 y 343, donde se describen otros tipos de peligro para la vida y la salud de las personas cuya comisión es posible por dolo o por imprudencia, habrá que apreciar, en aquellos casos en los cuales la situación de peligro se produzca por no procurar

---

<sup>987</sup> AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la... op. cit.* p. 512.

el empresario las medidas de seguridad laboral adecuadas o por no ponerlas en práctica quienes están obligados a ello en la estructura funcional de la empresa, un concurso ideal de delitos con los arts. 316 y 317 CP.



## V. LA EFECTIVIDAD DE LA RESPONSABILIDAD: PROBLEMAS JURISDICCIONALES

### 1. COMPATIBILIDAD Y CONCURRENCIA ENTRE LOS DIFERENTES TIPOS DE RESPONSABILIDAD

La multiplicidad de responsabilidades da lugar a una diversidad de competencias de los distintos órdenes jurisdiccionales. Esta posibilidad de diferentes actuaciones es característica del campo de la prevención. Ello plantea de manera inmediata dos cuestiones. Por un lado, si la actuación de los poderes públicos en un determinado plano resulta incompatible con otras acciones de otros órganos. Y, por otro lado, abre el interrogante a si las apreciaciones, conclusiones o declaraciones de unos órganos jurisdiccionales o administrativos deben ser tenidas en cuenta por otros, vinculando, de esta manera, sus decisiones y resoluciones<sup>988</sup>.

Respecto de la primera cuestión, se puede afirmar que, en cuanto a la responsabilidad civil, al tener naturaleza jurídica y fines distintos, hace que sea, en principio, compatible con el resto de responsabilidades. De este modo, es compatible con la responsabilidad penal, ya que tienen una finalidad distinta. Si bien, a estos efectos, hay que tener en cuenta que el ordenamiento penal permite expresamente que, dentro del correspondiente cauce procesal, se pida la reparación de los daños y perjuicios causados por el delito o la falta (arts. 109 y 116 CP), en cuyo caso no será posible una nueva reclamación ante la jurisdicción civil con ese mismo objeto. Cabe, no obstante, que la responsabilidad civil

---

<sup>988</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de... op. cit.* p. 393.

derivada del delito se exija por cauces civiles (art. 109.2 CP), aunque la acción civil no puede ejercitarse separadamente mientras se halla en trámite, por los mismos hechos, un procedimiento penal<sup>989</sup>.

Por otro lado, la responsabilidad civil y la disciplinaria también son compatibles. No obstante, cabe destacar que la responsabilidad disciplinaria tiene una mayor importancia y una mayor efectividad que la resarcitoria o puramente civil. De hecho, la exigencia de la responsabilidad disciplinaria frente a la civil es más utilizada en la práctica, ya que el valor de las herramientas y maquinarias puestas a disposición del trabajador medio es ya, tan elevado, que los empresarios renuncian con frecuencia a intentar una acción de reparación de los perjuicios causados a los mismos. Además, las previsiones de encontrarse con un deudor insolvente y el deseo empresarial de evitar un proceso inútil cuando los perjuicios causados no son tan elevados, actúan también en tal sentido. Y, por último, las ventajas de la responsabilidad disciplinaria, que se confía a instrumentos que entran en la esfera de autotutela del titular del poder y que une a la función preventiva una innegable función represiva, que satisface la doble exigencia de castigar la concreta violación producida y de recomponer las condiciones para el normal desarrollo de las prestaciones de trabajo, determinan también la preferencia empresarial por la misma, frente a la responsabilidad contractual<sup>990</sup>.

---

<sup>989</sup> STS de 21 de septiembre de 1998, Ar. 6745.

<sup>990</sup> DURÁN LÓPEZ, F., “Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador”, en *RPS*, núm. 123. p. 52.

En definitiva, la pregunta es si ambas responsabilidades son alternativas o si pueden ser acumulativas. Determinadas corrientes doctrinales<sup>991</sup> han tratado de acreditar la idea de la alternatividad de ambos tipos de responsabilidad, por lo que sólo sería exigible una u otra, según la naturaleza de la infracción sancionada y las circunstancias concurrentes en la misma. En cambio, discrepo de esta corriente y entiendo que se debe sostener la posibilidad de que se acumule la responsabilidad contractual y la disciplinaria, ya que tienen unos fines totalmente distintos<sup>992</sup>. Del mismo modo, opina CASTRO ARGÜELLES<sup>993</sup>, al justificarlo en que, por la comisión de unos mismos hechos infractores de un mismo deber jurídico contractual, no hay que buscarlo, como en otros casos, en la distinta naturaleza, sino en la diferente función social que cumple la sanción laboral y la responsabilidad civil. En este sentido, la sanción laboral cumpliría una función de corrección del incumplimiento con finalidad ejemplar, pero sin producir la restitución del daño, finalidad que sí se obtendría por la vía de la responsabilidad civil. De todas formas, ha de tenerse en cuenta que no todo incumplimiento va a generar, como consecuencia inevitable, la obligación de resarcir los daños y perjuicios, puesto que un incumplimiento puede tener la entidad suficiente para merecer la sanción disciplinaria, pero no haberse materializado en unos daños cuantificables económicamente, de modo que no proceda la indemnización de daños y perjuicios. Por otra parte, determinadas medidas de reparación de los daños sólo son posibles si el empresario no ha optado por la resolución del contrato, aunque no significa que siempre que opte por el despido disciplinario no proceda la

---

<sup>991</sup> MESQUITA, L., “El poder disciplinario laboral”, núm. 9, 1951. p. 9.

<sup>992</sup> En el mismo sentido se pronuncia DURÁN LÓPEZ, F., “Las garantías del cumplimiento... *op. cit.* p. 54.

<sup>993</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 219.

indemnización de daños y perjuicios, si se ha ocasionado un daño cuantificable económicamente.

En conclusión, entiendo que cabe la acumulación entre la responsabilidad contractual y la responsabilidad disciplinaria del trabajador, lo cual se justifica por los distintos fines que se persiguen: por un lado, resarcir los daños causados por el incumplimiento, y por otro lado, restaurar el orden y la disciplina, perfectamente compatibles y acumulables.

Todo esto no significa que se produzca una absorción de la responsabilidad civil contractual por la responsabilidad disciplinaria, sino que la responsabilidad civil contractual del trabajador subsiste y puede ser exigida. De hecho, la doctrina judicial ha sostenido que una cosa es la responsabilidad disciplinaria, y otra la responsabilidad civil que de la misma pudiera derivarse<sup>994</sup>. Sin embargo, la doctrina, tradicionalmente, había mantenido que el trabajador responde disciplinaria y contractualmente sin poder determinarse claramente cuándo está respondiendo de una o de la otra<sup>995</sup>. Pese a estas opiniones, en la práctica, se reconocía que las sanciones de exigencia de responsabilidad a los trabajadores eran poco frecuentes, justificándose la necesidad de un poder sancionador, por el aumento de las dificultades prácticas o legales para hacer valer, frente al trabajador, una responsabilidad resarcitoria.

Por lo que se refiere a la posible compatibilidad de las sanciones penal y laboral por un mismo hecho, la distinta naturaleza y finalidad de las mismas justifica una doble corrección, pues no cabe duda que en

---

<sup>994</sup> STCT de 18 de mayo de 1985, Ar. 3232.

<sup>995</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en... op. cit.* p. 217.



estos supuestos se están vulnerando diferentes ordenamientos jurídicos, y lesionando intereses igualmente diferentes<sup>996</sup>. Pero, en este caso se plantean dudas sobre si el proceso penal influye y condiciona el ejercicio del poder disciplinario por el empresario. En un principio, un mismo hecho puede justificar la existencia y procedencia de una sanción disciplinaria, y, al mismo tiempo, ser constitutivo de una infracción penal que dé lugar a la instrucción necesaria del proceso penal.

La primera cuestión es si un empresario, ante unos hechos cometidos por un trabajador que son constitutivos de una falta laboral, y que, a su vez, son constitutivos de un delito o una falta penal, puede sancionar o, por el contrario, debe esperar a que se resuelva el correspondiente procedimiento penal. También se cuestiona si, impuesta la sanción laboral, el procedimiento judicial laboral para la impugnación de la sanción debe suspenderse hasta la terminación del procedimiento penal, de tal forma que la sentencia del orden penal vincula o prejuzga la sentencia del orden laboral. Para la resolución de ambas cuestiones, íntimamente relacionadas, hay que partir de que existe una preferencia del orden penal frente al resto de los órdenes jurisdiccionales, de tal manera que, la regla general, es la imposibilidad de plantear un pleito o la obligación de suspender el ya iniciado cuando existe una cuestión prejudicial penal, mientras no sea resuelta por los órganos penales a quienes corresponda<sup>997</sup>. Esto se conoce con el nombre de prejudicialidad penal, a la que también se refiere la LEC<sup>998</sup>. Por su

---

<sup>996</sup> CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en...* op. cit. p. 216.

<sup>997</sup> CARCELÉN GARCÍA, J., *Faltas y sanciones: el...* op. cit. p. 44.

<sup>998</sup> Ley 1/2000, de 7 de enero, que aprueba la Ley de Enjuiciamiento Civil, la cual establece en su art. 2 que se ordenará “la suspensión de las actuaciones del proceso civil cuando se acredite la existencia de causa criminal en la que se estén investigando, como hechos de apariencia delictiva, alguno o algunos de los que fundamenten las pretensiones de las partes en el proceso civil, siempre que la

parte, la Ley de Enjuiciamiento Criminal establece esta misma preferencia del orden penal y la suspensión del resto de los pleitos cuando se siga juicio criminal en averiguación de un delito o falta hasta que recaiga sentencia firme en la causa criminal (arts. 111 y ss LECr).

Sin embargo, esta regla general de suspensión de los procesos hasta que se dicte la sentencia penal se rompe en el ámbito laboral, toda vez que el art. 86 LPL establece que, en ningún caso, se suspenderá el procedimiento por seguirse causa criminal sobre los hechos debatidos, estableciendo, de este modo, una excepción a la regla de no suspensión del procedimiento laboral para el supuesto de que fuese alegada por una de las partes la falsedad de un documento que pueda ser de notoria influencia en el pleito y no pueda prescindirse de la resolución de la causa criminal para la debida decisión o condicione directamente el contenido de ésta, en cuyo caso continuará el acto de juicio hasta el final, y con suspensión de las actuaciones posteriores, el órgano judicial concederá un plazo de ocho días al interesado, para que aporte el documento que acredite haber presentado la querrela por falsedad. La suspensión durará hasta que se dicte sentencia o auto de sobreseimiento en la causa criminal, hecho que deberá ser puesto en conocimiento del juez o tribunal por cualquiera de las partes<sup>999</sup>.

Por su lado, la jurisprudencia es unánime, también, al señalar que los procedimientos disciplinarios no se suspenderán cuando por los mismos hechos se siga causa penal contra el mismo autor, consagrando

---

*decisión del tribunal penal acerca del hecho por el que se procede en causa criminal pueda tener influencia decisiva en la resolución sobre el asunto civil. Dicha suspensión se alzará cuando se acredite que el juicio criminal ha terminado o que se encuentra paralizado por un motivo que haya impedido su normal continuación”.*

<sup>999</sup> CARCELÉN GARCÍA, J., *Faltas y sanciones: el... op. cit.* p. 45.

la independencia de ambos órdenes judiciales y sentando las siguientes conclusiones<sup>1000</sup>:

a) En primer lugar, la distribución de competencias y la regulación de los procesos en los diversos órdenes que integran la única potestad jurisdiccional del Estado no supone la subordinación de ninguno de ellos a otro, gozando todos de la independencia que les reconoce y garantiza la CE.

b) En segundo lugar, el proceso criminal y el proceso laboral en materia de despido operan sobre culpas distintas y persiguen fines diversos, pudiendo el órgano judicial laboral dictar sentencia sin basarla en delito o ilícito penal alguno, ya que lo que se juzga es una conducta en relación con los deberes y obligaciones propios del contrato de trabajo.

c) Además, la finalidad del proceso de despido o de impugnación de sanción no es la declaración de culpabilidad del despedido o sancionado, sobre el que no se ha formulado acusación de culpabilidad penal, sino que su objeto, al que debe contraerse la actuación procesal de las partes y del órgano jurisdiccional laboral, se centra en el debate sobre si existe o no, a la luz del Derecho Laboral, una causa justificante del despido disciplinario o de la sanción impuesta por el empleador, y la comprobación al efecto se desenvuelve en el marco establecido por las normas sustantivas y procesales laborales. Con ello no se desconoce, ni se reduce a la nada la sentencia penal firme, sino que se limita su campo de aplicación a la esfera penal en la que se dictó, sin que afecte a la realidad jurídica que pueda quedar calificada en una sentencia laboral,

---

<sup>1000</sup> SSTs de 27 de mayo de 1999, Ar. 1647; de 28 de junio de 1999, Ar. 222; y de 23 de diciembre de 1999, Ar. 617.

que también goza de firmeza, conforme a una probanza y valoración que produjo una convicción del órgano judicial distinta a la del tribunal penal.

d) Por último, la valoración de la prueba practicada que realiza el juez penal en un proceso en el que rige el derecho fundamental a la presunción de inocencia, para llegar a la conclusión de que no resulta probado, más allá de toda duda razonable, que el acusado cometiera el delito que se le imputa, no impide que el juez del orden social considere suficientemente acreditado, en el uso y ejercicio de la potestad de valoración de la prueba que le confiere el art. 97.2 LPL, el incumplimiento contractual grave que justifica la procedencia del despido o de la sanción impuesta.

De ello, cabe concluir que todo empresario puede ejercer su poder disciplinario con independencia de que se siga un procedimiento penal por los mismos hechos, por ser éstos constitutivos de un delito o de una falta.

Sin embargo, también el legislador ha pensado en la posibilidad de que existan pronunciamientos diferentes e, incluso, contradictorios entre las sentencias del orden penal y el laboral, disparidad que no es deseable. Por tal motivo, ha elaborado una norma que regula la posible influencia, en un proceso laboral, de una sentencia dictada por el orden penal para garantizar la seguridad jurídica, evitando resoluciones diferentes sobre unos mismos hechos. La solución la establece el art. 86.3 LPL<sup>1001</sup> que abre la posibilidad de un recurso de revisión frente a la

---

<sup>1001</sup> Este precepto establece que “*si cualquier otra cuestión prejudicial penal diera lugar a sentencia absolutoria por inexistencia del hecho o por no haber participado el sujeto en el mismo, quedará abierta contra la sentencia dictada por el Juez o Sala*”

sentencia del orden laboral, si la sentencia penal es absolutoria, bien por inexistencia del hecho, bien por la no participación del sujeto en el mismo, siempre que exista identidad entre los hechos enjuiciados y los alegados para la sanción disciplinaria<sup>1002</sup>.

Es decir, frente al principio de absoluta independencia entre los procesos penal y laboral, en este precepto hallamos un nexo de relación que se crea entre ambos procesos no por la vía de suspensión del procedimiento laboral, mientras se emita sentencia penal, sino estableciendo la posibilidad de plantear, frente a la sentencia laboral firme, un recurso de revisión, siempre y cuando se dé uno de los dos requisitos anteriormente citados, siendo, por tanto, requisito indispensable la evidente ajeneidad entre el acusado y los hechos que se alegaron como causa de la sanción de despido y que se arguyeron como fundamento delictivo, sin que sea suficiente la absolución penal por otros motivos, como el de no romper la presunción de inocencia<sup>1003</sup>.

A primera vista, parece que el legislador sólo pensó en el supuesto de que el perjudicado, por la discordancia entre las sentencias de los distintos órdenes, fuese el trabajador. Sin embargo, si se atiende a la presumible finalidad de respeto al principio constitucional de seguridad jurídica, que parece haber llevado al legislador a la inclusión de este apartado en la LPL, no queda más que concluir admitiendo la posibilidad de acoger, bajo los motivos de revisión de este precepto, las pretensiones planteadas por empresarios que buscan una resolución laboral acorde con la penal, en tanto ésta declare probados los hechos o

---

*de lo Social la vía del recurso de revisión regulado en la Ley de Enjuiciamiento Civil*".

<sup>1002</sup> CARCELÉN GARCÍA, J., *Faltas y sanciones: el... op. cit.* p. 47.

<sup>1003</sup> AGIS DA SILVA, M., "Algunas consecuencias de la separación entre los órdenes penal y disciplinario laboral: efectos", en *AL*, núm. 24, 1993. p. 451.

la autoría, que, no habiendo quedado claros en el proceso laboral, justificaron la calificación del despido como improcedente.

## 2. ORDEN JURISDICCIONAL COMPETENTE

Cuando se trata de determinar el orden jurisdiccional competente en materia de prevención de riesgos laborales, no se plantea ningún problema si lo que se exige es una posible responsabilidad penal, pues no cabe duda de que el órgano jurisdiccional competente es el penal, tal y como lo establece la LECRIM<sup>1004</sup>. Lo mismo sucede cuando lo que está en juego es una eventual responsabilidad disciplinaria, siendo, lógicamente, competente, el orden jurisdiccional social<sup>1005</sup>.

Sin embargo, la solución se enturbia cuando lo que se debate es la responsabilidad civil derivada del incumplimiento de una obligación de seguridad y salud. En principio, cabe pensar que la competencia para conocer y resolver las acciones sobre responsabilidad civil en dicha materia por incumplimiento de las obligaciones por parte del trabajador, pertenece a la jurisdicción civil, en razón de su *causa petendi* (solicitar una indemnización de daños y perjuicios) y de su fundamento legal (CC). En efecto, la jurisdicción civil se ha declarado competente<sup>1006</sup> para el conocimiento de estas reclamaciones, aun cuando se ejerciten

---

<sup>1004</sup> Dicha ley, establece en su art. 10 que “*corresponderá a la jurisdicción ordinaria el conocimiento de las causas y juicios criminales, con excepción de los casos reservados por las leyes al Senado, a los Tribunales de Guerra y Marina y a las Autoridades administrativas o de policía*”.

<sup>1005</sup> El art. 2 LPL establece que “*los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan: a) Entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo, salvo lo dispuesto en la Ley Concursal*”.

<sup>1006</sup> Véanse entre otras, SSTS de 31 de mayo de 1995, Ar. 4106; de 18 de julio de 1995, Ar. 5713; de 6 de febrero de 1996, Ar. 1343; de 21 de marzo de 1997, Ar. 2186; y de 13 de octubre de 1998, Ar. 8373.

entre trabajador y empresario y tengan su origen en incumplimientos laborales. Tradicionalmente, la sala de lo civil del TS<sup>1007</sup> ha defendido su competencia en la naturaleza expansiva de la jurisdicción civil, ya que es el orden residual para conocer los asuntos que no tengan específicamente señalado otro, o los que sean dudosos. La asunción de esta competencia suele justificarse, sobre todo, en que en esos casos se ejercitan acciones civiles, no en el marco del contrato de trabajo, sino al amparo de las cláusulas generales del derecho común<sup>1008</sup>. Adicionalmente, se argumenta, con frecuencia, que existen vías paralelas de exigencia de responsabilidades laborales o de seguridad social “por incumplimiento de disposiciones que rigen en materia de seguridad e higiene en el trabajo”, acciones que serían compatibles con las civiles, y cuyo conocimiento sería de la competencia de la jurisdicción social<sup>1009</sup>. También se ha acudido a la cláusula del art. 9.2 LOPJ que recoge la atribución residual de la jurisdicción civil de las competencias que no están atribuidas, expresa y formalmente, a ningún otro orden jurisdiccional<sup>1010</sup>.

Por tanto, en general, la jurisdicción civil<sup>1011</sup> suele declararse competente para el conocimiento de las reclamaciones de carácter extracontractual, aun cuando se ejerciten entre trabajador y empresario, tengan su origen en incumplimientos laborales y estén motivadas por haber sufrido el trabajador un accidente de trabajo, y ello, aunque se trate de un acontecimiento típicamente laboral. Para la jurisdicción civil, en definitiva, “la materia para determinar la competencia laboral

---

<sup>1007</sup> SSTS de 29 de diciembre de 1980, Ar. 4760; de 12 de abril de 1984, Ar. 1960; de 9 de mayo de 1995, Ar. 3629; de 31 de mayo de 1995, Ar. 4106; y de 18 de julio de 1995, Ar. 5713.

<sup>1008</sup> STS de 5 de diciembre de 1995, Ar. 9259.

<sup>1009</sup> STS de 6 de febrero de 1996, Ar. 1343.

<sup>1010</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en... op. cit.* p. 149.

<sup>1011</sup> SSTS de 5 de diciembre de 1995, Ar. 9259; y de 19 de mayo de 1997, Ar. 3885.

se encuentra referida a las cuestiones que afecten al propio ámbito del contrato de trabajo que vincula al trabajador y al empresario”, circunstancia que no concurre cuando se produce un resultado dañoso “como consecuencia de un hecho realizado en los quehaceres laborales, lo cual, excede de la específica órbita del contrato de trabajo, y permite entender que su conocimiento corresponde al orden civil por el carácter residual y extensivo del mismo”<sup>1012</sup>. Por tanto, tan sólo remite a la jurisdicción social, las reclamaciones que sean ejercicio de una acción derivada, única y exclusivamente, de un contrato de trabajo.

No obstante, la competencia de la jurisdicción civil en esta clase de asuntos es discutible. Parece adecuada, ciertamente, en los casos de aquellas reclamaciones que se sitúen, por completo, fuera de la relación laboral. Pero, distinto es el caso de reclamaciones en el contexto de la relación de trabajo, con motivo de siniestros profesionales ocurridos en la empresa o como consecuencia del incumplimiento de normas laborales de seguridad y salud en el trabajo. Así, el art. 2 a) LPL atribuye a la jurisdicción social la solución de los litigios que se promuevan entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo. De ello, se debe concluir que la competencia habría de corresponder a la jurisdicción social, y ello con independencia, de que la reclamación se formule al amparo de las cláusulas de responsabilidad contractual o extracontractual, pues se trata no sólo de un conflicto individual entre trabajador y empresario, sino también de una reclamación motivada por el incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, materia que corresponde a la jurisdicción social<sup>1013</sup>.

---

<sup>1012</sup> STS de 10 de abril de 1999, Ar. 2607.

<sup>1013</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en... op. cit.* p. 150.



Así lo viene definiendo tanto la jurisdicción social<sup>1014</sup>, como la Sala de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo<sup>1015</sup> aduciendo, en síntesis, que se trata de reclamaciones de carácter contractual entre las partes del contrato de trabajo. Es decir, la jurisdicción social argumenta que cuando se está ante un daño “cuya producción se imputa a un ilícito laboral, entendido como la infracción de una norma, estatal o colectiva, o de una regla de la autonomía privada o de la costumbre”<sup>1016</sup>, la responsabilidad no es civil, sino laboral, de tal manera que el supuesto queda comprendido en el apartado a) del art. 2 LPL.

Asimismo, la Sala de Conflictos de Competencia del TS respalda la postura de la Sala de lo Social dictaminando que la jurisdicción social es competente para conocer de todos los perjuicios ocasionados cuando el trabajador actúa como tal, y le sean imputables, tanto si se plantean como responsabilidad contractual como extracontractual. Y esta atribución es la que operará, aunque para resolver los litigios, el TS deba aplicar preceptos del CC<sup>1017</sup>. Esta Sala de Conflictos entiende, además, que las normas sobre seguridad y salud configuran auténticos derechos y deberes, y el daño causado en un accidente de trabajo se deriva de un incumplimiento de las obligaciones que constituyen contenido esencial del contrato de trabajo, pues los deberes y derechos que lo constituyen no sólo nacen del concierto de voluntades producido entre las partes, sino también de las normas. El incumplimiento de las normas preventivas, se encuadra en los arts. 1101 y ss. CC, quedando comprendida la reclamación de daños y perjuicios dentro de la rama

---

<sup>1014</sup> SSTS de 6 de octubre de 1989, Ar. 7120; de 15 de noviembre de 1990, Ar. 8575, de 24 de diciembre de 1997, Ar. 8905; y de 10 de febrero de 1998, Ar. 979.

<sup>1015</sup> Autos de la Sala de Conflictos de Competencia del TS de 23 de diciembre de 1993, Ar. 10131; y de 4 de abril de 1994, Ar. 3196.

<sup>1016</sup> STS de 23 de junio de 1999, Ar. 5787.

<sup>1017</sup> Autos de la Sala de Conflictos de Competencia del TS de 23 de diciembre de 1993, Ar. 10131; de 4 de abril de 1994, Ar. 3196; y de 10 de junio de 1996; Ar. 9676.

social del Derecho. Por ello, no obstante la *vis attractiva* que caracteriza al orden jurisdiccional civil y las concomitancias que ofrece con los supuestos de culpa extracontractual, el órgano jurisdiccional competente para conocer en esos casos es el social. En este orden de cosas, la jurisprudencia<sup>1018</sup> establece que corresponde al “orden jurisdiccional social el conocimiento de las reclamaciones de indemnización por los daños causados en accidentes laborales, cuando deriven del incumplimiento de las obligaciones que constituyen el contenido esencial del contrato de trabajo”. A ello, suele añadirse que el término “civil” que utiliza la legislación de seguridad social para referirse a otras responsabilidades distintas de las de ese sistema, ha de entenderse en sentido amplio, comprendiendo tanto la estrictamente civil, como la que surge de un incumplimiento laboral. Por ello, cuando se está ante un daño imputable a un ilícito laboral, la responsabilidad ya no es civil, sino laboral, de la que debe conocer la jurisdicción social<sup>1019</sup>. Por tanto, el TS<sup>1020</sup> entiende que cuando “cualquier persona causa por acción y omisión interviniendo culpa o negligencia, que a su vez produce

---

<sup>1018</sup> Autos de la Sala de Conflictos de Competencia del TS de 19 de julio de 1989, Ar. 5724; de 23 de diciembre de 1993, Ar. 10131; de 4 de abril de 1994, Ar. 3196; de 2 de octubre de 1994, Ar. 7442; y de 10 de junio de 1996, Ar. 9676. La Sala de lo Social del TS, en su sentencia de 22 de junio de 2005, Ar. 6765, recoge la doctrina de su sentencia de 2 de diciembre de 2003, Ar. 1168, en la que señala que “el empleador, asume la obligación en el contrato de trabajo de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, deber de seguridad en el trabajo que es calificado de básico en los arts. 4.2 d) y 19.1 ET. Esta obligación, impuesta ex lege, debe implicar que la no observancia de las normas garantizadoras de la seguridad en el trabajo, por el empleador, constituye un incumplimiento del contrato de trabajo, contrato que constituye el parámetro esencial para determinar y delimitar la competencia del orden jurisdiccional laboral, conforme prescriben los artículos 9.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 2 de la LPL. Así pues, si el incumplimiento de la norma de seguridad se produce en la esfera de influencia del contrato de trabajo, en cuyo campo el empleador es deudor de tal seguridad, no parece aventurado concluir que el conocimiento de las consecuencias, que derivan de aquel incumplimiento, debe corresponder al orden social, reservándose al orden jurisdiccional civil aquellos otros supuestos que se produzcan fuera del campo delimitado por el contrato de trabajo”.

<sup>1019</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en... op. cit.* p. 151.

<sup>1020</sup> STS, Sala de lo Social, de 22 de junio de 2005, Ar. 6765.

lesiones o daños a uno o varios trabajadores, la responsabilidad se inserta en el campo propio del derecho laboral, aunque no exista vinculación contractual alguna entre el responsable y el trabajador, de forma que esta especial responsabilidad extracontractual queda englobada e inmersa en la extensa y completa materia de la prevención de riesgos laborales en el trabajo”.

En definitiva, dos son las razones fundamentales que apoyan la competencia de la jurisdicción social. En primer lugar, el hecho de que la jurisdicción social ha de abarcar toda cuestión planteada dentro de la rama del Derecho del Trabajo, y en la actualidad, no cabe duda de la naturaleza claramente laboral de las normas sobre prevención de riesgos laborales. Además, este tipo de daños son consecuencia directa y previsible del incumplimiento contractual de una preexistente obligación de resultado y seguridad que vincula al empresario con el trabajador y que, en la actualidad, se ha integrado, como tal, dentro del contrato de trabajo. Por ello, parece evidente que cualquier consecuencia negativa de su contravención o de su simple infracción debe calificarse no sólo como resultado de un ilícito laboral, sino también, como una clara consecuencia de un previo incumplimiento contractual de naturaleza exclusivamente laboral<sup>1021</sup>.

No obstante, según CALVO GALLEGO<sup>1022</sup>, caben dos situaciones excepcionales que podrían quedar excluidas de esta competencia exclusiva del orden jurisdiccional social. La primera, sería aquélla en la que el incumplimiento de las normas de prevención pudiera ser constitutivo de delito, y ello, por el carácter preferente que siempre tiene el orden penal. La segunda, comprendería aquellas situaciones

---

<sup>1021</sup> CALVO GALLEGO, F. J., *La Obligación General de...* op. cit. p. 149.

<sup>1022</sup> *Ibidem*. p. 150.

excepcionales en las que el daño causado por el trabajador no tuviera ninguna conexión con la actividad laboral, al tratarse de situaciones más allá del ámbito pactado, y en las que la pretensión indemnizatoria no puede fundarse ni en un incumplimiento contractual, ni en la infracción de norma laboral alguna, por lo que no quedaría otra posibilidad que fundar tal reclamación en base a los arts. 1902 y ss. CC, siendo competente, en este caso, el orden civil.

En relación a la doctrina, al igual que la jurisprudencia, también está dividida. Por un lado, CEBRIÁN<sup>1023</sup> entiende que las normas sobre seguridad y salud no se integran en el contrato de trabajo como contenido del mismo, al no crear obligaciones entre las partes del contrato, sino obligaciones del empresario y del trabajador frente al Estado, quien puede, por su incumplimiento, imponer las correspondientes sanciones. Así, sostiene que el nacimiento de las obligaciones puede devenir, bien de la existencia de un contrato y que se ejecutarían según las reglas del CC, o bien de un hecho que se produce fuera del estricto ámbito de lo pactado, de modo que, por su propia naturaleza, no obtiene su fuerza de obligar del previo convenio, sino del *damnus iuris* y que viene determinado por el art. 1902 CC. Así pues, el hecho generante de la responsabilidad extracontractual puede derivar o no del incumplimiento de normas. Dicho autor argumenta que el incumplimiento de las normas sobre medidas de seguridad puede dar lugar, indirectamente, al incumplimiento del contrato de trabajo, por cuanto hace legalmente imposible la prestación de trabajo. Pero, ello no es suficiente, ya que las responsabilidades directas que genera el incumplimiento de las normas sobre seguridad y salud no son nunca contractuales, pues el incumplimiento contractual se limita a hacer

---

<sup>1023</sup> CEBRIÁN DOMÍNGUEZ, E., “Responsabilidad extracontractual derivada de... *op. cit.* p. 61.

imposible la prestación de trabajo, y cuando se incumplen normas de prevención la prestación de trabajo no se interrumpe. Así, concluye que el criterio de atribución de competencia no es el origen, extracontractual o contractual, de la obligación, sino su carácter, laboral o civil. Por ello, quedarían en la órbita de lo social las responsabilidades extracontractuales que derivasen de accidentes de trabajo producidos por violación de normas sobre seguridad y salud en el trabajo, mientras que el orden civil conocería las responsabilidades extracontractuales derivadas de los accidentes cuando no medie violación de normas de protección.

Por su parte, GARCÍA MURCIA<sup>1024</sup> sostiene que, según el art. 2 a) LPL, que atribuye a la jurisdicción social la solución de los litigios que se promuevan entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo, la competencia habría de corresponder a los órganos de lo social, y ello, con independencia de que la reclamación se formule al amparo de las cláusulas de responsabilidad contractual o de las que se ocupan de la extracontractual, pues, en uno y otro caso, se trataría no sólo de un conflicto laboral entre trabajador y empresario, sino también de una reclamación motivada por el incumplimiento de normas de seguridad y salud en el trabajo, es decir, de un pleito en la rama social del Derecho, perteneciente a la jurisdicción social en virtud de la regla general del art. 9.5 LOPJ. En el mismo sentido, se pronuncian FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, ELLACURÍA e ITURRATE<sup>1025</sup>, que entienden que las obligaciones en orden a la prevención de riesgos laborales y medidas de seguridad se incorporan al contrato de trabajo, y que dichas

---

<sup>1024</sup> GARCÍA MURCIA, J., *Responsabilidades y Sanciones en...* op. cit. p. 70.

<sup>1025</sup> FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ I.; ELLACURÍA BERRIO, J. M.; ITURRATE ANDÉCHAGA, J. M., *La responsabilidad civil / patrimonial...* op. cit. p. 30.

obligaciones son más intensas y completas que las que se derivan de la general contemplada en el art. 1902 CC.

No obstante, desde la órbita de la lesión de los derechos fundamentales o de los bienes de la personalidad, es decir, de entender que se lesiona la integridad psicofísica o la vida, efectivamente, se produce una violación de un derecho fundamental, en cuyo caso la Sala de lo Civil del TS<sup>1026</sup> ha declarado su competencia para conocer de la responsabilidad por daños personales derivados del incumplimiento de la obligación de seguridad y la ha fundamentado en el resarcimiento de un derecho de la personalidad.

En todo caso, en mi opinión, si se analiza la cuestión, según las mismas normas jurídicas, se puede concluir que el orden jurisdiccional competente es el orden social, pues son varias las razones que avalan esta competencia. En primer lugar, está claro y no cabe duda, que el incumplimiento de las normas relativas a la prevención de riesgos laborales es referible a una obligación contractual, según se ha expuesto en el capítulo II de este trabajo, al analizar la responsabilidad disciplinaria, y según se deduce del art. 29 LPRL. Además, el art. 9.5 LOPJ dispone que los juzgados y tribunales del orden jurisdiccional social conocerán de las pretensiones que se promuevan dentro de la rama social del Derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, y el art. 2 a) LPL asigna al orden social de la jurisdicción el conocimiento de las cuestiones que se promuevan entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo, y no cabe duda de que se está ante una de ellas. Por último, es menester recordar que la naturaleza expansiva y residual de la jurisdicción civil no puede

---

<sup>1026</sup> SSTS de 8 de noviembre de 1990, Ar. 8534; y de 7 de julio de 1994, Ar. 2197.

ensombrecer los lindes competenciales marcados expresamente para otras jurisdicciones.

Ahora bien, el problema puede plantearse cuando, en base al art. 1902 CC, se reclama responsabilidad a personas distintas del trabajador y con fundamento extracontractual. En estos casos habría que diferenciar varios supuestos<sup>1027</sup>:

a) El primero, sería cuando la reclamación se dirige exclusivamente contra esos terceros, en cuyo caso no existiría, en relación con ellos, una relación contractual regida por el Derecho Laboral y, por tanto, muy posiblemente, no habría fundamento para dirigir esta reclamación al orden social. La misma sólo podría fundarse en culpa extracontractual al amparo del art. 1902 CC y la competencia debería residenciarse en el orden civil.

b) Por otro lado, si, además de la reclamación extracontractual contra esos terceros, se quisiera demandar al trabajador, tradicionalmente se ha acudido al orden civil y se ha admitido que se puedan utilizar, conjunta o separadamente, acciones por responsabilidad contractual y extracontractual. Esta solución de acudir al orden civil no es satisfactoria, pues, como se ha comentado anteriormente, se estima que las acciones por responsabilidad extracontractual tienen una naturaleza subsidiaria y que, por tanto, de coexistir con una acción contractual, ésta última atraería hacia sí la competencia, que quedaría residenciada en el orden social.

---

<sup>1027</sup> ALFONSO MELLADO, C. L., *Responsabilidad empresarial en materia... op. cit.* p. 131.

Así pues, no hay obstáculo para acumular reclamaciones por culpa contractual y extracontractual, siendo la reclamación principal, es decir, la contractual, la que atraerá hacia sí la competencia del orden jurisdiccional, que será el social, lo que permite, por otro lado, resolver en un sólo pleito las cuestiones planteadas, determinar los responsables del daño, fijar sus concretas responsabilidades y evitar sentencias contradictorias.

Otro supuesto diferente es la reclamación situada, por completo, a extramuros de la relación de trabajo, cuando un tercero reclame responsabilidad civil frente a una empresa por actos de sus trabajadores, es decir, cuando se exija la responsabilidad por hecho ajeno del art. 1903 CC. En estos casos, está claro que si la acción de responsabilidad se dirige por un tercero, exclusivamente, contra el empresario, la jurisdicción competente es la civil. Del mismo modo, será competente el orden civil cuando los daños procedan de negligencia ajena a lo que constituye propiamente materia del contrato.

En el caso de la acción de regreso, es decir, del ejercicio del derecho de repetición por el empresario contra el trabajador, al unirlos una relación laboral, será competente la jurisdicción social, pues la acción de repetición que ejercitará el empresario no es otra cosa que dilucidar la responsabilidad contractual, lo cual tiene perfecto encaje en la LPL, cuyo art. 2 a) prevé el conocimiento por los órganos jurisdiccionales del orden social de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de trabajo.



En definitiva, lo trascendente para solventar este problema de competencia es la naturaleza laboral o no de los concretos preceptos cuya violación se encuentra en la base de la pretensión. Y, desde esta perspectiva, no cabe duda que las disposiciones recogidas en la LPRL son de naturaleza claramente laboral, lo que se deduce, no sólo de la propia Exposición de Motivos<sup>1028</sup>, sino incluso de la disposición adicional tercera<sup>1029</sup>.

Por tanto, la competencia en el terreno jurisdiccional, propiamente dicho, será la siguiente<sup>1030</sup>:

- a) La jurisdicción penal será competente para conocer de los actos constitutivos de delitos y faltas.
- b) La jurisdicción social será competente para conocer de las demandas de petición de declaración de responsabilidad, y consiguiente indemnización, derivadas de daños laborales, ya sean de origen contractual o extracontractual.
- c) La jurisdicción civil será competente para conocer de las reclamaciones sobre indemnizaciones de daños y perjuicios

---

<sup>1028</sup> La Exposición de Motivos declara que: “Al insertarse esta Ley en el ámbito específico de las relaciones laborales, se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica. En este aspecto, la Ley y sus normas reglamentarias constituyen legislación laboral, conforme al artículo 149.1.7ª de la Constitución”.

<sup>1029</sup> Dicha disposición establece en su apartado 1: “Esta Ley, así como las normas reglamentarias que dicte el Gobierno en virtud de lo establecido en el artículo 6, constituyen legislación laboral, dictada al amparo del artículo 149.1.7ª de la Constitución”.

<sup>1030</sup> DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de...* op. cit. p. 396.

## **La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales**

no derivados de la comisión de un delito o una falta, ni derivados de una relación de naturaleza laboral.

## CONCLUSIONES

De todo lo expuesto anteriormente en este trabajo de investigación, podemos extraer una serie de conclusiones:

**Primera.-** El fundamento de la obligación de seguridad y salud que pesa sobre el trabajador se halla, no sólo en el deber de obediencia, sino también en el deber de buena fe contractual y el de diligencia en el cumplimiento de la prestación laboral.

**Segunda.-** En cuanto a la naturaleza jurídica de las obligaciones del trabajador en materia de seguridad y salud laboral se discute por la doctrina si, en realidad, son “cargas”, “obligaciones” o “deberes”. Una parte de la doctrina estima que se trata de deberes ya que si se entiende que los intereses protegidos por estas normas son los extrapatrimoniales del trabajador a su seguridad y salud en el trabajo, y no los patrimoniales del empresario, se ha de rechazar tanto el instituto jurídico de la carga, como el de la obligación.

No obstante, otra parte de la doctrina, a la que me sumo en el trabajo, considera que se trata de obligaciones en base a varias razones. Por un lado, al realizar una interpretación literal del art. 29 LPRL, el cual habla de “obligaciones”; en segundo lugar, porque el incumplimiento de dichas obligaciones le puede suponer para el trabajador responsabilidad disciplinaria, civil o, incluso, penal; y, por último, porque la actuación del trabajador no sólo va a repercutir sobre él mismo, sino también sobre terceros trabajadores.

**Tercera.-** El art. 29 LPRL establece determinados elementos comunes al conjunto de las obligaciones en materia de seguridad y salud que en él se regulan. El primero de ellos es que del incumplimiento de dichas obligaciones se puede derivar para el trabajador, según establece el art. 29.3 LPRL, responsabilidad disciplinaria. La segunda característica que tienen en común es la referida a la proporcionalidad o modalización de los deberes de los trabajadores, ya que éstos deberán ser cumplidos en función de las características personales del trabajador, de su formación y de las instrucciones dadas por el empresario, debiendo estarse, por tanto, a cada situación concreta. Por último, la tercera característica es el juego del principio de norma mínima, en virtud del cual la negociación colectiva podrá ampliar o adicionar obligaciones de los trabajadores, siempre que repercutan a favor de su seguridad y salud laboral.

**Cuarta.-** Para analizar cuáles son las obligaciones de los trabajadores, hemos de distinguir si son trabajadores en general, o bien, representantes, mandos, directivos, encargados o técnicos de prevención.

Las obligaciones de los trabajadores ordinarios se pueden agrupar en tres bloques. Por un lado, las obligaciones genéricas, entre las que se encuentran el deber de autoprotección, el cual deriva del art. 5 b) ET, siendo el bien jurídico protegido por el mismo, tanto su propia seguridad y salud, como la de aquellos terceros que se relacionen con él. Otro deber de carácter genérico es el de obediencia, regulado en el art. 19 ET, y que plantea el problema del *ius resistentiae* y del principio *solve et repete*. En nuestro ámbito de estudio el *ius resistentiae* está permitido solamente para el caso de riesgo grave e inminente cuando el empresario no adopte las medidas necesarias para garantizar la

seguridad y salud de los trabajadores (art. 21 LPRL). La tercera obligación genérica es la de colaboración o cooperación con el empresario *“para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores”*.

El segundo grupo de obligaciones de los trabajadores es más específico y viene regulado en el art. 29.2 LPRL, donde se describen las conductas que han de seguir los trabajadores en supuestos concretos. La primera de ellas engloba a varios deberes de comportamiento laboral correcto, entre los que se encuentra el de usar adecuadamente la maquinaria y utillaje de la empresa, así como los equipos de protección individual facilitados por el empresario, y no poner fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad existentes. El segundo deber de este grupo es el de informar de inmediato a su superior jerárquico o a los trabajadores designados acerca de cualquier situación que entrañe un riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores. Por último, el art. 29.2.5 LPRL recoge la obligación del trabajador de *“contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores”*.

El tercer bloque de obligaciones de los trabajadores tiene en común el que no está recogido en el art. 29 LPRL, sino en otros preceptos de la misma ley. El primer deber es el de formación, el cual se puede extraer del art. 19 LPRL que, aunque se refiere a la obligación del empresario de garantizar al trabajador una formación teórica y práctica suficiente en materia preventiva, ésta no tendría efectividad si el trabajador no estuviese obligado a realizar dichos cursos de formación. La segunda obligación externa al art. 29 LPRL aparece en el

art. 22 LPRL que, al igual que la anterior, aunque, en principio, señala que las revisiones médicas son voluntarias para el trabajador, también recoge una serie de excepciones en las que dicha evaluación médica tiene el carácter de obligatoria, convirtiendo así la obligatoriedad de los reconocimientos médicos en la regla general y la voluntariedad en el supuesto excepcional, de tal modo, que dichas revisiones médicas serán obligatorias cuando, previo informe de los representantes de los trabajadores, se establezca que el reconocimiento es imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar que su estado de salud pueda constituir un peligro para el trabajador o para terceras personas, o bien, cuando así esté establecido por una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. En conexión con esta última obligación de los trabajadores se halla el problema de la confidencialidad de la información obtenida, en la medida en que los datos e informaciones personales sobre la salud del trabajador pueden afectar a los derechos fundamentales de la intimidad o dignidad personal. A tales efectos, la normativa ha previsto toda una serie de condicionantes con el fin de garantizar la indemnidad de dichos derechos fundamentales.

**Quinta.-** Vistas las obligaciones que atañen a los trabajadores en general, corresponde sintetizar cuáles son las obligaciones que pesan sobre los representantes de los trabajadores, especialmente los representantes específicos del área de seguridad y salud (delegados de prevención y comité de seguridad y salud). En principio, si nos atenemos a la interpretación literal de la LPRL, de ésta no se puede extraer un conjunto de obligaciones, sino, más bien, competencias y facultades cuyo incumplimiento les puede acarrear únicamente responsabilidad política, pero no responsabilidad disciplinaria, civil o

penal. No obstante, de un análisis más minucioso se pueden deducir una serie de obligaciones, siendo la primera de ellas la de desarrollo diligente de sus funciones, pues si su actuación negligente causase un daño laboral o pusiese en peligro la vida de los demás miembros de la empresa, le podría suponer una grave responsabilidad. Un segundo deber que tienen encomendados estos sujetos, recogido en el art. 64.1.12 ET, es el de informar a los trabajadores acerca de todas las materias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo. Por último, también tienen el deber de sigilo, el cual entra en colisión, en muchas ocasiones, con el anterior deber de información al constituir un límite de éste. Este deber viene regulado en el art. 37.3 LPRL y se discute si, en el fondo, se trata de un deber de discreción más que de secreto. A mi parecer, cabe conceptuarlo como un deber de discreción o de uso diligente de la información recibida, en el sentido de que lo que la norma prohíbe es la divulgación externa de documentos, permitiendo, por tanto, su circulación interna siempre, eso sí, que se use de forma prudente y respetando los fines para los que fue divulgado.

**Sexta.-** Otro grupo de trabajadores específicos son los trabajadores designados por el empresario que, aunque la LPRL no los trata ni especifica expresamente cuáles son sus obligaciones, de una lectura detenida de la misma podemos extraer que sobre ellos recae la obligación de colaborar con los servicios de prevención (art. 30.2 LPRL), el deber de guardar sigilo sobre la información relativa a la empresa a la que tuvieren acceso como consecuencia del desempeño de sus funciones (art. 30.4 LPRL) y, lógicamente, el de desempeñar de forma diligente su cargo.

En términos similares podemos referirnos a los mandos intermedios, directivos o técnicos de prevención, que son también

trabajadores, pero, por razón del cargo que ostentan, tienen unas obligaciones específicas y diferentes a las de los demás trabajadores. Estas obligaciones, aunque tampoco vienen enumeradas expresamente en la LPRL, a diferencia del antiguo art. 10 OGSHT, se sintetizan en la de velar por su propia seguridad y, especialmente, por la posición jerárquica que ocupa en la empresa, por la de terceras personas; en la de cumplir y hacer cumplir al personal a sus órdenes la normativa e instrucciones del empresario en materia de seguridad y salud; en la de formar a los trabajadores para la realización segura y correcta de las tareas asignadas; en la de vigilar aquellas situaciones críticas que puedan surgir para adoptar medidas correctoras inmediatas e investigar todos los accidentes ocurridos; en la de aplicar las medidas preventivas en el plazo acordado; y, evidentemente, en guardar sigilo profesional.

Por último, cabe la posibilidad de que la regulación convencional cree, al efecto, unos órganos específicos en materia de seguridad y salud laboral atribuyéndoles así unas obligaciones concretas, como lo ha hecho el Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, que ha diseñado la Fundación Laboral de la Construcción para ocuparse de la materia de prevención de riesgos laborales en dicho sector.

**Séptima.-** El poder disciplinario encuentra su fundamento en dar respuesta a las necesidades técnicas y organizativas en la empresa, esto es, en la necesidad de dotar de efectividad al poder de dirección del empresario y en las insuficiencias del régimen indemnizatorio civil. En definitiva, el poder disciplinario es el instrumento más eficaz con que cuenta el empresario para hacer cumplir en su empresa las obligaciones correspondientes en materia de seguridad y salud por parte de sus trabajadores.



**Octava.-** En cuanto a la naturaleza jurídica de la responsabilidad disciplinaria, ésta se encuentra más cercana de los instrumentos de sanción y castigo que de los cauces de resarcimiento del daño, pues se trata de sanciones privadas. No obstante lo anterior, se les trata de aplicar, con muchas matizaciones, los principios de las sanciones públicas, como son el de legalidad, tipicidad, culpabilidad en el autor y proporcionalidad de las penas.

Los fines u objetivos del poder disciplinario en materia de seguridad y salud laboral se condensan en castigar al trabajador por las conductas o infracciones cometidas, reeducarlo o reinsertarlo, y prevenir o disuadir a todos los trabajadores de incurrir en dichos incumplimientos.

**Novena.-** El trabajador cometerá una infracción en materia de prevención de riesgos laborales siempre que vulnere una norma preexistente de seguridad y salud, ya sea legal, reglamentaria, convencional o, incluso, las órdenes del empresario, y que se circunscriba al ámbito laboral.

**Décima.-** A diferencia del antiguo art. 159 OGSHT, el actual art. 29.3 LPRL no se detiene en la catalogación de las infracciones ni en su clasificación, sino que se limita a consagrar el poder disciplinario en materia de seguridad y salud, reenviando, de este modo, al art. 58.1 ET, el cual, a su vez, remite a los convenios colectivos la tipificación de las faltas y sanciones.

En general, el análisis de la regulación convencional revela que, en la mayoría de los convenios que tratan la materia de riesgos laborales, se suelen incorporar los siguientes tipos de infracciones:

- a) Incumplimiento de la legislación sobre seguridad y salud laboral, especialmente del art. 29 LPRL, inobservancia que se gradúa en leve, grave o muy grave según las circunstancias y gravedad de la falta. Esta falta, por su carácter genérico, es la que, con mayor frecuencia, aparece en los convenios colectivos.
- b) Comisión de acciones dolosas, como autolesionismo o destrucción deliberada de los medios de producción, lo cual se reconduce a la transgresión de la buena fe contractual. Los convenios, al regular esta falta, suelen hacer una referencia especial a la imprudencia o negligencia en la tipificación de las faltas.
- c) Transgresión de la buena fe contractual, la cual es tipificada en los convenios a través de un buen número de conductas, que, pese a su exhaustividad, el mantenimiento de formulaciones amplias le confiere, más bien, un valor ejemplificativo que limitativo.
- d) Falta de diligencia debida, la cual es entrelazada, en muchas ocasiones, por la jurisprudencia, con la transgresión de la buena fe contractual, especialmente, en los trabajos para cuya realización se requieren especiales dosis de cuidado y atención o trabajos en los que es exigible que los cometidos del trabajador se desarrollen de forma diligente y cuidadosa.
- e) Indisciplina o desobediencia a las órdenes del empresario, siempre que el cumplimiento de dichas órdenes no constituya un peligro para la salud e integridad del trabajador.

**Undécima.-** Si se analizan las faltas propias de los representantes de los trabajadores, directivos, mandos intermedios o encargados, éstas no vienen, en general, tipificadas en los convenios colectivos pues, a pesar del cargo que ocupan, no existe un elenco de infracciones específicas para ellos, sino que pueden incurrir en las mismas infracciones que cualquier trabajador, aunque con alguna matización como, por ejemplo, la falta de diligencia debida en el cumplimiento de las funciones propias de su cargo, y la transgresión de la buena fe contractual, la cual referida a los representantes de los trabajadores se traduce en el incumplimiento del deber de informar, del de sigilo, o la paralización del trabajo acordada de mala fe o con manifiesta negligencia.

**Duodécima.-** La legislación actual, a diferencia de la antigua OGSHT, no contiene una enumeración de las sanciones, sino que únicamente relaciona algunas de ellas, bien admitiéndolas (despido y suspensión de empleo y sueldo), o bien prohibiéndolas expresamente (suspensión de haber y reducción de los tiempos de descanso). Por tanto, al igual que pasa con las infracciones, ha de acudir a la regulación convencional.

De cualquier modo, del análisis de los convenios colectivos de ámbito estatal se pueden extraer como sanciones más frecuentes las referidas al despido, el cual se reserva para aquellos incumplimientos laborales que reúnan las notas de gravedad y culpabilidad, pues, a pesar de tener como finalidad la restauración del orden vulnerado, no comparte con las otras sanciones el efecto correctivo sobre el trabajador. Otra sanción típica en todos los convenios es la suspensión de empleo y sueldo, cuya duración varía según el convenio de que se trate y según la gravedad de la falta cometida. En tercer lugar, otra

punición que suelen incluir los convenios es tanto el traslado de puesto dentro de la misma empresa que, en realidad, se trata de una movilidad funcional, como el traslado forzoso del trabajador con cambio de residencia, esto es, la movilidad geográfica, sin derecho a indemnización. En relación con la movilidad funcional, está también la sanción consistente en la limitación o prohibición del derecho al ascenso por parte de los trabajadores, que se suele materializar en la suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas; en la pérdida de la antigüedad a efectos de ascenso; o en la inhabilitación para el ascenso, todas ellas por un período variable, nunca, eso sí, de forma definitiva pues, de este modo, vulneraría los derechos profesionales del trabajador. Para las infracciones leves es típica la realización de una amonestación, ya sea de forma verbal o por escrito, por parte del empresario. Por último, y con carácter accesorio, en algunos convenios se tipifica como sanción la anotación de faltas y sanciones en el expediente personal del trabajador, lo cual produce un evidente desdoro para éste, además de tenerse en cuenta a efectos de apreciar una posible reincidencia.

**Decimotercera.-** En un sistema de responsabilidad civil por culpa, será el objetivo protegido por la norma la pauta para delimitar las esferas de responsabilidad. Así, en materia de prevención de riesgos laborales, será responsable el trabajador de los daños que el legislador pretendía evitar con la imposición del deber de conducta que ha sido transgredido. En cambio, en un sistema de responsabilidad por riesgo, el criterio de imputación objetiva es el riesgo típico de la empresa, por lo que la responsabilidad se justifica en los casos en que los daños resultan de los riesgos inherentes y característicos de la dinámica productiva.

**Decimocuarta.-** En materia de responsabilidad civil por parte del trabajador, la cuestión central que se plantea es si, a pesar de la existencia de un vínculo contractual entre el trabajador y el empresario, el incumplimiento del trabajador de la normativa de seguridad y salud le supondrá responsabilidad civil de carácter contractual, o bien de carácter extracontractual, problemática de trascendental importancia por sus repercusiones sobre el régimen jurídico aplicable (arts. 1101 y ss., o arts. 1902 CC y ss., respectivamente) y sobre el orden jurisdiccional competente.

**Decimoquinta.-** En síntesis, en materia de riesgos laborales se pueden diferenciar los siguientes supuestos de responsabilidad civil en que pueden incurrir los trabajadores, sus representantes legales, los técnicos, los servicios de prevención, los mandos o los encargados:

- a) Cuando el trabajador al incumplir las normas de seguridad y salud cause daños a terceros ajenos a la empresa, ya sean clientes, proveedores o prestadores de servicios, el empresario responderá civilmente por hecho ajeno por la actividad de sus dependientes, en virtud del art. 1903.4 CC, sin perjuicio de que posteriormente pueda ejercitar la acción de regreso contra el trabajador.
- b) Cuando el trabajador, mando, encargado o delegado de prevención cause daños a otros trabajadores o compañeros de trabajo, también responderá el empresario, al igual que en el caso anterior, según el art. 1903.4 CC, por hecho ajeno, con la posibilidad de que posteriormente pueda ejercitar la acción de regreso contra el trabajador. En este caso, en realidad, el trabajador causante del daño incurriría, al igual que en el caso

anterior, en responsabilidad extracontractual frente al trabajador lesionado, ya que entre ellos no existe ningún vínculo contractual. Pero, en virtud del art. 1903.4 CC, el lesionado puede dirigirse contra el empresario.

- c) Por último, en realidad, el único supuesto de responsabilidad civil directa del trabajador es cuando cause daños al propio empresario por incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales, regulado en el art. 1101 CC.

**Decimosexta.-** Por otro lado, respecto del tipo de responsabilidad en que pueda incurrir el trabajador, está claro que en los dos primeros supuestos lo que existe es una responsabilidad del empresario por hecho ajeno, y en el tercero se trata de una responsabilidad contractual, por lo que es muy poco probable que se reclame por vía de la responsabilidad extracontractual regulada en el art. 1902 CC, ya que entre el empresario y el trabajador, el técnico, el mando, el encargado o el representante siempre existe un vínculo contractual, cual es el contrato de trabajo. En cuanto a la responsabilidad entre trabajadores, que es cuando se podría aplicar la responsabilidad extracontractual, al no existir entre ellos ningún vínculo contractual, no será la vía normal de exigir responsabilidad, puesto que en la mayoría de los casos se recurrirá a la responsabilidad por hecho ajeno del art. 1903.4 CC, ya que de este modo tienen más garantías de poder cobrar una indemnización a cargo del empresario. En efecto, los supuestos de responsabilidad civil extracontractual del trabajador frente a los daños causados al empresario son muy hipotéticos, pues se reducen a la causación de daños que no tengan relación alguna con el puesto de trabajo. Por lo que se refiere a la responsabilidad civil derivada de delito, ésta sí puede

concurrir en el trabajador cuando éste cometa un delito o falta y con él cause también daños al empresario.

**Decimoséptima.-** Por tanto, y en definitiva, en el ámbito de seguridad y salud laboral, será el empresario el responsable en la mayoría de los casos, ya que el trabajador sólo responderá de los daños causados al empresario, cuando éstos deriven del incumplimiento grave de sus deberes de prevención, pues cuando los daños los cause a terceros ajenos a la empresa, ya sean clientes, proveedores o ajenos, o bien compañeros de trabajo, será también responsable el empresario, sin perjuicio de que éste, posteriormente, ejercite la acción de regreso contra el trabajador causante del daño.

**Decimoctava.-** Las normas penales constituyen un complemento necesario de la protección laboral, pues, por un lado, penalizan aquellas conductas constitutivas de una grave violación de las normas laborales y, por otro lado, por su carácter personalísimo, juegan un papel disuasorio importante, ya que el infractor no puede reducir su responsabilidad a la monetarización de su conducta incumplidora.

**Decimonona.-** En el ámbito penal encontramos, por un lado, unos delitos específicos en caso de violación de la normativa de prevención de riesgos laborales, como el delito de peligro de los arts. 316 a 318 CP, o los delitos de los arts. 341 a 343 y 348 a 350 CP, que también castigan la infracción de las normas de seguridad y salud laboral, pero para sectores específicos de producción. Por otro lado, son igualmente aplicables al ámbito de seguridad y salud, algunos delitos genéricos como son el de homicidio, lesiones, omisión del deber de socorro o revelación de secretos y, como no, las faltas de homicidio o lesiones.

**Vigésima.-** La infracción penal por excelencia, propia de la materia objeto de estudio, es la recogida en el art. 316 CP, el cual tipifica un delito especial de riesgo en el que no se precisa que exista un accidente laboral que origine daños o lesiones en los trabajadores. Además, es un delito de peligro concreto y estructura omisiva cuyos elementos son no facilitar los medios necesarios para la seguridad de los trabajadores, con infracción de las normas sobre prevención, y generación de peligro grave para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores. Por último, se trata también de una norma penal en blanco al remitirse a las normas de prevención de riesgos laborales.

**Vigésima primera.-** El bien jurídico protegido por el delito de peligro es una cuestión bastante controvertida por la doctrina, pues se discute si lo tutelado es un bien jurídico de carácter colectivo como la seguridad en el trabajo, o la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores como grupo, o bien, un bien jurídico de carácter individual como la vida y la salud del trabajador. A mi entender, lo que se protege es la seguridad de la vida, de la integridad física y de la salud de los trabajadores como colectivo.

**Vigésima segunda.-** Otro aspecto importante en este delito es la identificación del sujeto activo, ya que al ser un delito especial sólo pueden serlo determinados individuos. No cabe duda de que el empresario es el principal responsable, pero como en este trabajo no se está estudiando la responsabilidad del empresario, interesa saber si los trabajadores, o bien sus representantes, encargados, mandos intermedios o técnicos pueden serlo. A mi parecer, a pesar de las discrepancias de la doctrina, entiendo que los encargados, los subalternos o los mandos intermedios, siempre que puedan adoptar decisiones de forma autónoma sobre medidas de seguridad, pueden ser sujetos activos de este delito.



Del mismo modo, los técnicos de prevención o los trabajadores designados para encargarse de la seguridad y la salud laboral, también podrán ser responsables si el empresario les ha delegado facultades para garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud y no se limitan a asesorar al empresario. Por último, los representantes de los trabajadores específicos del área de prevención de riesgos laborales también se incluyen dentro del campo de los sujetos activos, porque sobre ellos recaen las obligaciones de ejercer una acción de vigilancia y control y de informar a los trabajadores en materia de riesgos laborales. Por el contrario, lo que sí está claro es que los trabajadores no serán nunca sujetos activos, sino pasivos.

**Vigésima tercera.-** En este delito, cabe tanto la modalidad dolosa (art. 316 CP) como la culposa (art. 317 CP). En el art. 316 CP se castiga la comisión dolosa en todas sus clases, pero, especialmente, el dolo eventual, ya que el sujeto activo no persigue como único fin la puesta en peligro del trabajador. No obstante, la forma más frecuente de comisión de este delito es por imprudencia y, en concreto, la grave, que viene tipificada en el art. 317, según el cual, ésta aparece cuando el comportamiento se lleva a cabo descuidando lo que exige una actuación mínimamente atenta o diligente.

**Vigésima cuarta.-** En principio, en el ámbito penal no es posible la compensación de culpas en el mismo sentido que en el plano civil, porque el derecho penal es un derecho público. Sin embargo, ello no es óbice para que, desde el punto de vista penal, se examinen todas las conductas que han sido relevantes a la hora de originar el accidente de trabajo, incluida la del propio accidentado, para atemperar así, el grado de culpabilidad aplicando, de esta forma, en la práctica, la compensación de culpas.

**Vigésima quinta.-** El actual CP no contempla tipos específicos de resultado relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, pues su punición vendrá dada por los tipos comunes, especialmente los delitos o, también las faltas de homicidio y lesiones, los cuales se pueden trasladar al ámbito de nuestro objeto de investigación, con la única singularidad de que en estos tipos, tanto el sujeto activo, como el pasivo, puede serlo cualquier individuo, ya sea trabajador, representante de éste, encargado, directivo, mando intermedio o técnico. Además, también son aplicables otros delitos comunes, aunque será más extraña su concurrencia en este ámbito de estudio, como son el delito de omisión del deber de socorro y el de revelación de secretos.

**Vigésima sexta.-** La aparición de una posible concurrencia de estos delitos de peligro con cualquier otro delito, ya sea de resultado lesivo o no, debe resolverse, a mi parecer, y a pesar de las discrepancias doctrinales y jurisprudenciales al respecto, a favor de la aplicación de las reglas previstas en el art. 77 CP para el concurso de delitos, ya que se está ante bienes jurídicos distintos.

**Vigésima séptima.-** La multiplicidad de responsabilidades da lugar a una diversidad de competencias de los distintos órganos jurisdiccionales. Ello plantea, por un lado, la compatibilidad de los diferentes tipos de responsabilidad y, por otro lado, la posible vinculación de las resoluciones judiciales. Respecto de la primera cuestión, la responsabilidad civil es compatible tanto con la penal como con la disciplinaria, si bien hay que tener presente la posibilidad legal de que, dentro del proceso penal, se exija la reparación de los daños y perjuicios impidiendo, de este modo, una posterior reclamación ante la jurisdicción civil, y la posibilidad de que se acumule la responsabilidad

civil y la disciplinaria. Sin embargo, esto último no es aceptado por unanimidad por la doctrina.

También es compatible la responsabilidad penal con la disciplinaria, si bien se ha cuestionado el posible juego de la prejudicialidad penal, lo cual ha sido negado tanto por la jurisprudencia, como por el mismo legislador (art. 86 LPL). No obstante lo anterior, el art. 86.3 LPL prevé una regla para cuando exista una diversidad entre la resolución penal y la laboral, al establecer la posibilidad de un recurso de revisión frente a la sentencia del orden laboral cuando la sentencia penal sea absolutoria, siempre que exista identidad entre los hechos enjuiciados y los alegados para la sanción disciplinaria.

**Vigésima octava.-** A la hora de determinar el orden jurisdiccional competente en materia de prevención de riesgos laborales no se plantea ningún problema si lo que se exige es responsabilidad penal, pues está claro que el órgano jurisdiccional competente es el penal. Lo mismo sucede cuando lo que está en juego es la responsabilidad disciplinaria, para la cual es competente el orden jurisdiccional social.

No obstante, la solución se oscurece cuando lo que se tantea es la responsabilidad civil extracontractual por incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud laboral, en cuyo caso, tanto el orden jurisdiccional civil, como el social se han declarado competentes para conocer de dichas reclamaciones, pues para ambos está claro que las reclamaciones de carácter contractual corresponden al orden social. De cualquier modo, en la actualidad, el problema está resuelto por la Sala de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo a favor del orden jurisdiccional social, ya que a éste corresponde toda cuestión planteada

## **La responsabilidad de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales**

dentro del ámbito del Derecho del Trabajo, y no cabe duda de la naturaleza laboral de las normas sobre seguridad y salud en el trabajo.

Evidentemente, en el caso de que la reclamación se dirigiese a personas distintas del trabajador con quienes no existiese relación contractual y con una fundamentación extracontractual, como, por ejemplo, la reclamación de la responsabilidad civil por hecho ajeno, la competencia residiría en el orden jurisdiccional civil.

## BIBLIOGRAFÍA

AGIS DA SILVA, M., “Algunas consecuencias de la separación entre los órdenes penal y disciplinario laboral: efectos”, en *AL*, núm. 24, 1993.

AGUADO LÓPEZ, S., *El delito contra la seguridad en el trabajo: artículos 316 y 317 del Código Penal*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2002.

AGUILERA IZQUIERDO, R., *Las causas de despido disciplinario y su valoración por la jurisprudencia*. Pamplona: Aranzadi, 1997.

AGUT GARCÍA C.; YANINI BAEZA, J., “La participación de los trabajadores: los derechos de información y consulta. La representación de los trabajadores para la prevención de riesgos laborales. El Comité de Seguridad y Salud”, en GARCÍA NINET, J. I., (Dir.) *Curso sobre Prevención de Riesgos Laborales*. Castelló de la Plana: Universitat Jaume I, 1998.

ALARCÓN CARACUEL, M. R., “El impacto de la Ley 31/1995 sobre el contrato de trabajo”, en ESCUDERO, R., (Coord.), *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. XIV Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo*. Málaga: CARL, 1997.

ALBALADEJO GARCÍA, M., *Derecho Civil II. Derecho de obligaciones. Los contratos en particular y las obligaciones no contractuales*. Vol. II. Barcelona: Bosch, 1989.

ALBIOL MONTESINOS, I., *Comités de empresa y delegados de personal*. Bilbao: Deusto, 1992.

ALBIOL MONTESINOS, I., *et alrri*, *Derecho del Trabajo*. Tomo II. Valencia: Tirant lo Blanch, 2003.

ALFONSO MELLADO, C. L., “Responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral”, en *Colección Laboral*, núm. 64, 1998.

- *Indemnizaciones entre empresarios y trabajadores antes y durante el desarrollo de la relación laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1994.

- *Responsabilidad empresarial en materia de seguridad e higiene*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1998.

ALONSO OLEA M., y BARREIRO GONZÁLEZ G., *El Estatuto de los Trabajadores. Texto actualizado, jurisprudencia, comentario*. Madrid: Civitas, 1987.

ALONSO OLEA, M., “El deber de seguridad en el trabajo en la jurisprudencia”, en *REDT*, núm. 5, 1981.

- *La responsabilidad del empresario frente a terceros por actos del trabajador a su servicio*. Madrid: Civitas, 1990.

ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *La organización del sindicato en los lugares de trabajo*. Madrid: Civitas, 1992.

ÁLVAREZ MONTERO, A., *El Delegado de Prevención. Estudio crítico en su régimen jurídico*. Granada: Comares, 2001.

ÁLVAREZ SACRISTÁN, I., “Tratamiento jurídico de los daños morales causados por los accidentes de trabajo”, en *Actualidad Jurídica Aranzadi*, núm. 567, 2003.

APARICIO TOVAR, J., “Sobre la responsabilidad civil del empresario por infracción de las obligaciones de seguridad y salubridad en el trabajo”, en *RL*, núm. 1, 1994.

ARROYO ZAPATERO, L., *Manual de Derecho Penal del Trabajo*. Madrid: Praxis, 1998.

- “Delitos contra la seguridad en el trabajo”, en AA.VV., *Protección penal de los derechos de los trabajadores*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela, 1985.

- *La protección penal de la seguridad en el trabajo*. Madrid: Colección Jurídica. Servicio Social de Higiene y Seguridad en el Trabajo, 1981.

BACIGALUPO ZAPATERO, A., *Principios de Derecho Penal. Parte General*. Madrid: Tecnos, 1990.

BAJO FERNÁNDEZ, J., *Protección del honor y de la intimidad. Comentarios a la legislación penal*. Madrid: Edersa, 1982.

BAJO FERNÁNDEZ, M., *Manual de Derecho Penal. Parte especial. Delitos contra las personas*. Madrid: Ceura, 1986.

BARBANCHO TOVILLAS, F.; RIVAS VALLEJO, P.; PURCALLA BONILLA, M. A., “Responsabilidad penal en delitos de riesgo o peligro contra la seguridad y salud de los trabajadores”, en *Tribuna Social*, 1999.

BARCELÓ DOMENECH, J., *Responsabilidad extracontractual del empresario por actividad de sus dependientes*. Madrid: McGraw Hill, 1995.

BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS BASOCO, J. M., *Derecho Penal del Trabajo*. Valladolid: Trotta, 1997.

BERDUGO GÓMEZ DE LA TORRE, I., *El delito de lesiones*. Salamanca: Universidad de Salamanca, 1982.

BIDÓN Y VIGIL DE QUIÑONES, J. I., *El despido disciplinario*. Granada: Comares, 2001.

BLANCO GÓMEZ, J. J., *La concurrencia de responsabilidad civil contractual y extracontractual en un mismo hecho dañoso. Problemática en Derecho sustantivo español*. Madrid: Dykinson, 1996.

BLASCO MAYOR, A., “Daños derivados del trabajo”, en *AL*, núm. 8, 2001.

BLASCO PELLICER, A., “El deber empresarial de vigilancia de la salud y el derecho a la intimidad del trabajador”, en BORRAJO DACRUZ, E., (Dir.), *Trabajo y Libertades Públicas*. Madrid: La Ley – Actualidad, 1999.



BOZA PRO, G., *El deber de sigilo de los representantes de los trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1997.

CALVO GALLEGO, F. J., *La Obligación General de Prevención y la Responsabilidad Civil o Contractual del Empleador*. Pamplona: Aranzadi, 1998.

CARCELÉN GARCÍA, J., *Faltas y sanciones: el expediente disciplinario en la empresa*. Madrid: Fundación Confemetal, 2001.

CASTÁN TOBEÑAS, J., *Derecho Civil Español, Común y Foral*. Vol. IV. Madrid: Reus, 1985.

CASTRO ARGÜELLES, M<sup>a</sup>. A., *El régimen disciplinario en la empresa. Infracciones y sanciones laborales*. Pamplona: Aranzadi, 1993.

CAVANILLAS MÚGICA, S., *La transformación de la responsabilidad civil en la jurisprudencia*. Madrid: Aranzadi, 1987.

CAVANILLAS MÚGICA, S., Y TAPIA FERNÁNDEZ, I., *La concurrencia de responsabilidad contractual y extracontractual. Tratamiento sustantivo y procesal*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 1992.

CEBRIÁN DOMÍNGUEZ, E., “Responsabilidad extracontractual derivada de los accidentes de trabajo: puntos críticos”, en *AL*, núm. 3, 1999.

CEREZO MIR, J., *Curso de Derecho Penal Español. Teoría jurídica del delito*. Vol. II. Madrid: Tecnos, 1999.

COBO DEL ROSAL, M., (Coord.); *Curso de Derecho Penal Español. Parte Especial I*. Madrid: Tecnos, 1996.

CONCEPCIÓN RODRÍGUEZ, J. L., *Derecho de Daños*. Barcelona: Civitas, 1997.

COSSÍO Y CORRAL, A., “La causalidad en la responsabilidad civil: Estudio del Derecho Español”, en *Anuario de Derecho Civil*, 1966.

DE ÁNGEL YAGÜEZ, R., *La responsabilidad civil*. Bilbao: Universidad de Deusto, 1989.

DE VICENTE MARTÍNEZ, R., “La protección penal del trabajo y la Seguridad Social: Los delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social”, en AA.VV., *El Código Penal de 1995: Parte Especial*. Barcelona: Generalitat de Catalunya, 1996.

- *Seguridad en el trabajo y Derecho Penal*. Madrid: Bosch, 2000.

DE VICENTE PACHÉS, F., “Control de la salud e intimidad del trabajador”, en *TS*, núm. 86, 1998.

DESDENTADO BONETE, A., “Reflexiones sobre los accidentes de trabajo al hilo de algunas decisiones judiciales recientes”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 24, 2003.

DÍAZ MOLINER, R., *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales*. Vol. I. Madrid: Dijusa, 1998.

- *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales*. Vol. II. Madrid: Dijusa, 1998.

*Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Real Academia Española, 1993.

DÍEZ PICAZO, L., *Sistema de Derecho Civil*. Vol. II. Madrid: Tecnos, 2003.

DURÁN LÓPEZ, F., “Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: el poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador”, en *RPS*, núm. 123.

ESCAJEDO SAN EPIFANIO, L., “Art. 317 CP: un delito imprudente de peligro relativo a la vida, la integridad física o la salud de las personas”, en *AL*, núm. 7, 2000.

FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ I.; ELLACURÍA BERRIO, J. M.; ITURRATE ANDÉCHAGA, J. M., *La responsabilidad penal en los accidentes de trabajo*. Valencia: Tro, 1999.

- *La responsabilidad civil / patrimonial en los accidentes de trabajo*. Valencia: Tro, 2000.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F., “El deber de sigilo de los representantes de personal”, en *AL*, núm. 9, 1992.

- *El poder disciplinario en la empresa*. Madrid: Civitas, 1991.

FERNÁNDEZ MARCOS, L., “La seguridad e higiene en el trabajo ante la reforma del Código Penal”, en *Revista de Política Social*, 1983.

- “Seguridad e Higiene”, en BORRAJO DACRUZ. E., (Dir.), *Comentarios a las Leyes Laborales*, Tomo V. Madrid: Edersa, 1985.
- *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su régimen jurídico sancionador*. Madrid: Dykinson, 2004.
- *Ensayos sobre temas actuales de seguridad e higiene en el trabajo*. Madrid: UNED, 1992.
- *La seguridad e higiene en el trabajo como obligación contractual y como deber público*. Madrid: Ministerio de Trabajo, 1985.

FERNÁNDEZ PASTRANA, J. M., (Dir.), *Responsabilidades por riesgos laborales en la edificación*. Madrid: Civitas, 1999.

FONT SERRA, E., *Enciclopedia Jurídica Básica*. Madrid: Civitas, 1995.

GARCÍA FERNÁNDEZ, M., *Manual de Derecho del Trabajo*. Barcelona: Ariel, 1990.

GARCÍA MURCIA, J., “Los incumplimientos del trabajador en materia de seguridad y salud en el trabajo como causa de despido disciplinario”, en GÁRATE CASTRO, J. (Coord.), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago, 1997.

- “Falta de diligencia y transgresión de la buena fe contractual”, en *AL*, núm. 25, 1990.

- “La responsabilidad civil en materia de seguridad y salud en el trabajo”, en *Temas Laborales*, núm. 50, 1999.

- *Responsabilidades y Sanciones en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Navarra: Aranzadi, 2000.

GARCÍA NINET, J. I., (Dir.), *Manual de Prevención de Riesgos Laborales*. Barcelona: Atelier, 2005.

- *Manual de Derecho Sindical*. Barcelona: Atelier, 2003.

- *Manual de Prevención de Riesgos Laborales*. Barcelona: Atelier, 2002.

- *Curso sobre Prevención de Riesgos Laborales*. Castelló de la Plana: Universitat Jaume I, 1998.

GARCÍA RIVAS, N., “La imprudencia profesional: una especie a extinguir”, en *Revista de Derecho Social*, núm. 6, 1999.

GARCÍA ROSS., A., “Análisis presente y futuro del contenido obligacional del derecho a la seguridad, higiene y salud en el trabajo”, en *REDT*, núm. 71, 1995.

GARCÍA SALAS, A. I., “Los delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal: algunas notas”, en *RL*, núm. 16-17, 1996.

GÓMEZ CABALLERO, P., *La participación de los trabajadores y funcionarios en la Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: CARL, 2003.

GÓMEZ ETXEBARRIA, G., *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales*. Madrid: CISS, 2003.

GONZÁLEZ BIEDMA, E., “Las responsabilidades de los técnicos de prevención”, en *Revista Prevención, Trabajo y Salud*, núm. 3, 1999.

GONZÁLEZ DÍAZ, F. A., *La Obligación Empresarial de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: CES, 2002.

GONZÁLEZ LABRADA M., *Seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad contractual del empresario*. Barcelona: Cedecs, 1996.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., y APARICIO TOVAR, J., *Comentarios a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Trotta, 1996.

GORELLI HERNÁNDEZ, J., “Obligaciones y responsabilidades del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo”, en OJEDA AVILÉS, A., (Coord.), *La prevención de riesgos laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*. Pamplona: Aranzadi, 1996.

GULLÓN BALLESTEROS, A., *Curso de Derecho Civil. Contratos en especial. Responsabilidad extracontractual*. Madrid: Tecnos, 1998.

GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO, B., *Culpa y riesgo en la responsabilidad civil por accidente de trabajo*. Madrid: Civitas, 2004.

- *El deber de seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: CES, 1999.

HERNÁNDEZ PLASENCIA, J. V., “Delitos de peligro con verificación de resultado: ¿concurso de leyes?”, en *ADPCP*, 1994.

HERRERO GARCÍA, M. J., “Responsabilidad civil de los servicios de prevención”, en *AL*, núm. 10, 1998.

IGARTUA MIRÓ, M. T., *Compendio de Prevención de Riesgos Laborales*. Murcia: Laborum, 2000.

JIMÉNEZ SÁNCHEZ, G. J., *et altri, Derecho Mercantil*. Barcelona: Ariel, 1995.

JORGE BARREIRO, A., “El delito de revelación de secretos (profesionales y laborales)”, en TOMAS VIVES, A., (Dir.), *Estudios sobre el Código Penal de 1995 (Parte Especial)*. Madrid: Consejo General del Poder Judicial, 1996.

JORNADO FRAGA, F., *La responsabilidad del deudor por los auxiliares que utiliza en el cumplimiento*. Madrid: Civitas, 1993.

LACRUZ BERDEJO, J. L., *Derecho de Obligaciones. Contratos y cuasicontratos. Delito y cuasidelito*. Vol. II. Madrid: Dykinson, 2002.

- *Elementos de Derecho Civil II. Derecho de Obligaciones*. Vol. I. Barcelona: Bosch, 1985.

LASCURAÍN SÁNCHEZ, J. A., *La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo*. Madrid: Civitas, 1994.

LLUIS Y NAVAS, J., *Derecho de la Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Madrid: Cedecs, 1999.

- *Derecho de la Seguridad e Higiene en el Trabajo. Teoría general, organización, responsabilidades, jurisprudencia*. Barcelona: Cedecs, 1996.

LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J., *El Expediente Disciplinario Laboral*. Pamplona: Aranzadi, 1999.

LÓPEZ MUÑOZ, R., “La objetivación de la responsabilidad extracontractual. Su consideración en la reciente jurisprudencia del TS”, en *RGD*, Vol. 55, núm. 652-653, 1999.

LOUSADA AROCHENA, J. F., “Las responsabilidades de los técnicos de prevención”, en *RDS*, núm. 22, 2003.

LUQUE PARRA, M., *La Responsabilidad Civil del Empresario en Materia de Seguridad y Salud Laboral*. Madrid: CES, 2002.

LUZÓN PEÑA, D., *Curso de Derecho Penal*. Madrid: Editorial Universitas, 1996.

MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ SAÑUDO, F.; GARCÍA MURCIA, J., *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 1996.



MARTÍNEZ LUCAS, J. A., “La jurisdicción competente para conocer de la responsabilidad del empresario derivada de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales”, en *AL*, núm. 38, 1997.

- *La responsabilidad civil del empresario derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional*. Madrid: Editorial Práctica de Derecho, 1996.

MARTÍNEZ-BUJÁN PÉREZ, C., *Derecho Penal Económico*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1999.

MATEOS BEATO, A., *Diccionario de seguridad y salud laboral*. Bilbao: Lex Nova, 2001.

MELLA MÉNDEZ, L., *La formalización del despido disciplinario. Un estudio sobre los requisitos previstos en el Estatuto de los Trabajadores*. Granada: Comares, 1999.

MOLINER TAMBORERO, G., “La responsabilidad civil empresarial derivada del incumplimiento de las previsiones contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales”, en *AL*, núm. 19, 1996.

- “Responsabilidad y responsables civiles en materia de prevención de riesgos laborales”, en VEGA LÓPEZ, J., (Coord.), *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*. Gran Canaria: Instituto Canario de Seguridad Laboral, 2004.

MONEREO PÉREZ, J. L., *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*. Madrid: Civitas, 1992.

MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M<sup>a</sup> N., (Dir.), *Comentario a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus desarrollos reglamentarios*. Madrid: Comares, 2004.

MONTOYA MELGAR A.; PIZA GRANADOS, J., *Curso de seguridad y salud en el trabajo*. Madrid: McGraw Hill, 2000.

MONTOYA MELGAR, A., “Los deberes del trabajador en materia de seguridad en el trabajo y la sanción de su incumplimiento”, en GÁRATE CASTRO, J. (Coord.), *Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago, 1997.

- *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, 1997.

MORALES PRATS, M., *La tutela penal de la intimidad: privacy e informática*. Barcelona: Destino, 1984.

MORENO DEL TORO, C., *La Responsabilidad Civil del Empresario por Actos de sus Empleados*. Madrid: CES, 1999.

MORENO VIDA, M. N., “La seguridad y salud en el trabajo: el deber de prevención de riesgos profesionales. Un análisis desde la perspectiva de la Directiva 89/391/CEE”, en MONEREO PÉREZ, J.L., (Coord.), *La reforma del mercado de trabajo y de la seguridad y salud laboral*. Granada: Universidad de Granada, 1996.

MORÓN LERMA, E., *El secreto de empresa: protección penal y retos que plantea ante las nuevas tecnologías*. Pamplona: Aranzadi, 2002.

MUÑOZ CONDE, F., *Derecho Penal. Parte Especial*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996.

MUÑOZ CONDE, F.; GARCÍA ARÁN, M., *Derecho Penal. Parte General*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2000.

MUT GONZÁLEZ, F., “La organización del servicio de prevención de riesgos laborales. Obligaciones y responsabilidades. Competencias y facultades de la empresa y los trabajadores”, en *RL*, núm. 20, 1997.

NAVARRO VILARROCHA, P., “La prescripción de las acciones de responsabilidad civil por culpa”, en *RGD*, 1980.

PÁRAMO MONTERO, P., *Responsabilidad empresarial*. Bilbao: CISS, 1995.

PÉREZ ALENCART, A.; REGUERO CELADA, J., *Manual Práctico de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Madrid; Tecnos, 1990.

PÉREZ MANZANO, M., “Delitos contra los derechos de los trabajadores”, en *RL*, núm. 3, 1997.

PUIG BRUTAU, J., *Fundamentos de Derecho Civil*. Tomo II, Vol. III. Barcelona: Bosch, 1983.

PUIG PEÑA, F., *Tratado de Derecho Civil Español. Obligaciones y contratos. De los contratos en particular y demás fuentes de la*

*obligación*. Vol. II. Tomo IV. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1973.

PURCALLA BONILLA, M. A., y RODRÍGUEZ SÁNCHEZ, R., “Notas sobre la figura del “Delegado de prevención””, en *RL*, núm. 20. Madrid: La Ley, 1997.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. “Artículo sesenta y cinco” en AA.VV., *El Estatuto de los Trabajadores. Comentarios a la Ley 8/1980, de 10 de marzo*. Madrid: Revista de Derecho Privado, 1981.

REGLERO CAMPOS, L. F., “Conceptos generales y elementos de delimitación”, en REGLERO CAMPOS, L. F., (Coord.), *Lecciones de Responsabilidad civil*. Pamplona: Aranzadi, 2002.

- “La prescripción de la acción de reclamación de daños”, en REGLERO CAMPOS, L. F., (Coord.), *Lecciones de Responsabilidad Civil*. Pamplona: Aranzadi, 2002.

RIVERO LAMAS, J., “Responsabilidades penales de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales”, en *AL*, núm. 36, 1996.

ROCA TRÍAS, E., “La acción de repetición prevista en el artículo 1904 del Código Civil”, en *Anuario de Derecho Civil*, Tomo LI, Fascículo I, 1998.

ROCA TRIAS, E., *Derecho de Daños*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2000.

RODRÍGUEZ PIÑERO, M., “El derecho de daños y la responsabilidad por accidente de trabajo”, en *RL*, núm. 2, 2003.

RODRÍGUEZ RAMOS, M. J., *Manual del Delegado de Prevención*. Madrid: Tecnos, 2002.

RODRÍGUEZ SANTOS, B., *Comentarios al Estatuto de los Trabajadores*. Valladolid: Lex Nova, 1985.

RODRÍGUEZ SAÑUDO, F., “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido”, en GÁRATE CASTRO, J. (Coord.), *Cuestiones actuales del Derecho del Trabajo. Estudios ofrecidos por los catedráticos de Derecho del Trabajo en honor del Profesor Manuel Alonso Olea*. Madrid: Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1990.

ROGER VIDE, C., *La responsabilidad civil extracontractual*. Madrid: Civitas, 1978.

ROJO TORRECILLA, E., *Delitos contra los Derechos de los Trabajadores y contra la Seguridad Social*. Barcelona: Bosch, 1998.

RUIZ VADILLO, E., *Código Penal, Doctrina y Jurisprudencia*. Madrid: Trivium, 1997.

SALA FRANCO T., (Dir.) *Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1990.

SALA FRANCO, T., “La responsabilidad de los servicios de prevención ajenos a la empresa y del personal a su servicio”, en *AL*, núm. 12, 2000.

- *Derecho de Prevención de Riesgos Laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2003.

SALA FRANCO, T.; ARNAU NAVARRO, F., *Comentarios a la ley de prevención de riesgos laborales*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996.

SÁNCHEZ RIVERO, J. M., *El Técnico de Prevención. Manual para el desarrollo y mejora del ejercicio profesional*. Madrid: Fundación Confemetal, 2005.

SANTOS BRIZ, J., *La responsabilidad civil. Derecho sustantivo y Derecho Procesal*. Madrid: Montecorvo, 1989.

SEMPERE NAVARRO, A. V., “Una reflexión crítica sobre el accidente “in itinere””, en *Aranzadi Social*, núm. 5, 1999.

SEMPERE NAVARRO, A. V.; SAN MARTÍN MAZZUCONI, C., *La Indemnización por Daños y Perjuicios*. Pamplona: Aranzadi, 2003.

SEMPERE NAVARRO, A.V.; GARCÍA BLASCO, J.; GONZÁLEZ LABRADA, M.; CARDENAL CARRO, M., *Derecho de la Seguridad y Salud en el Trabajo*. Madrid: Civitas, 2001.

SERRANO GÓMEZ, A., *Derecho Penal. Parte Especial*. Madrid: Dykinson, 1997.

SERRANO-PIEDecasas, J. R., “La responsabilidad y responsables penales en materia de prevención de riesgos laborales”, en VEGA LÓPEZ, J., (Coord.), *Responsabilidades y responsables en materia de prevención de riesgos laborales*. Gran Canaria: Instituto Canario de Seguridad Laboral, 2004.

SIERRA PÉREZ, I., *Responsabilidad del empresario y relación de dependencia*, Madrid: Montecorvo, 1997.

TERRADILLOS BASOCO, J. M., “Delitos contra la vida y la salud de los trabajadores”, 2002, <http://www.tirantonline.com/index.do>, (26 de septiembre de 2005).

- “Delitos contra los derechos de los trabajadores (II): Arts. 314, 315, 316 y 317 del Código Penal”, en *Empresa y Derecho Penal*, 1999.

- “La responsabilidad penal en materia de seguridad y salud en el trabajo”, en *Temas Laborales*, núm. 50, 1999.

TUDELA CAMBRONERO, G., *Las garantías de los representantes de los trabajadores en la empresa*. Madrid: Tecnos, 1991.

VALDÉS DAL-RE, F., “La prevención de riesgos profesionales en la negociación colectiva”, en *RL*, Tomo I, 1994.

VALPUESTA FERNÁNDEZ, M. R. (Coord.), *Derecho de obligaciones y contratos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 1994.

VALPUESTA FERNÁNDEZ, M. R.; VERDERA SERVER, R., (Coord.), *Derecho Civil. Derecho de obligaciones y contratos*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2001.

VICENT CHULIÁ, F., *Compendio crítico de Derecho Mercantil*. Vol. I. Barcelona: Bosch, 1991.

VICENTE DOMINGO, E., “El Daño”, en REGLERO CAMPOS, L. F., (Coord.), *Lecciones de Responsabilidad Civil*. Pamplona: Aranzadi, 2002.

VIDA SORIA, J., “Régimen jurídico de la protección contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: estudio crítico”, en *RT*, núm. 31, 1970.

VILLALOBOS CABRERA, F., (Coord.), *Prevención de Riesgos Laborales 2004-2005. Memento Práctico*. Madrid: Francis Lefebvre, 2004.

VINUESA ALADRO, A., *Derecho del Trabajo para empresarios*. Madrid: Libros Jurídicos, 1995.

VIVES ANTÓN, T. S., (Coord.), *Comentarios al Código Penal de 1995*. Vol. II. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996.

YZQUIERDO TOLSADA, M., *La responsabilidad civil del profesional*. Madrid: Reus, 1998.

ZELAYA ETCHEGARAY, P., *La responsabilidad civil del empresario por los daños causados por su dependiente. Naturaleza y requisitos*. Pamplona: Aranzadi, 1995.