



ACCIDENTES DE TRABAJO:

GUÍA PARA EMPRESARIOS

**ACCIDENTES DE TRABAJO:
GUÍA PARA EMPRESARIOS**



Edita: Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL)

Textos: CIERVAL

Con la colaboración de: SERVEF-CIERVAL

Depósito Legal: V-XXXX-2011

La información contenida en ésta guía es meramente informativa, no haciéndose CIERVAL responsable de los daños, pérdidas o perjuicios que se originen como consecuencia de la utilización de la misma o de cualquier cambio o modificación que pudiera producirse.



ACCIDENTES DE TRABAJO:

GUÍA PARA EMPRESARIOS

AUTORES

D^a María Cortes Campos León

Abogada Asociada, del Departamento de Derecho Laboral. Garrigues Abogados - Valencia

D^a M^a José García Martínez

Abogada Asociada del Departamento de Derecho Procesal y Arbitraje. Garrigues Abogados - Valencia

Ilmo. Sr. D. Jaime Gil Rubio

Fiscal Jefe de Siniestralidad Laboral, Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

D. Antonio Moreno Martínez

Inspector de Trabajo y Seguridad Social, especialista en Construcción. Inspección de Trabajo de Valencia

D^a Josefa Teresa Roselló Monserrat

Abogada Socia del Departamento de Derecho Procesal y Arbitraje. Garrigues Abogados - Valencia

D. Vicente Sampedro Guillamón

Abogado Asociado, Departamento Derecho Laboral. Valencia. Ex jefe de Inspección Provincial de Trabajo

D. Rafael Montero Gomis

Secretario General de la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL)

D^a Isabel Meseguer Lloret

Responsable del Gabinete de Prevención de Riesgos Laborales de CIERVAL

D. Javier Mateo Fernández

Director de Relaciones Empresariales de CIERVAL

D^a M^a Eugenia de Corral Nanclares

Directora de Comunicación e Imagen de CIERVAL

ÍNDICE

I. PRESENTACIÓN. INTRODUCCIÓN. CAPÍTULO I.- OBLIGACIONES DOCUMENTALES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	8
II. CAPÍTULO II- OBLIGACIONES DOCUMENTALES ANTE UN ACCIDENTE DE TRABAJO	15
II.1 INFORME DEL ACCIDENTE DE TRABAJO Y PARTES DE ACCIDENTE	15
II.2 EL PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO	15
II.3 COMUNICACIÓN URGENTE DE ACCIDENTES	17
II.4 RELACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS SIN BAJA MÉDICA	18
II.5 INVESTIGACIÓN DE DAÑOS A LA SALUD	19
II.6 AYUDA A LAS FAMILIAS: SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL (<i>Garrigues</i>)	22
II.7 ORGANISMOS IMPLICADOS: DEBER DE COLABORACIÓN (ITSS-FISCALÍA-GARRIGUES) DECLARACIONES TESTIGOS ANTE ITSS, COMISARÍA DE POLICÍA (<i>Garrigues</i>)	23
III. CAPÍTULO III.- ANÁLISIS CAUSAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO, ¿QUÉ HA FALLADO?	25
III.1 ANÁLISIS HECHOS Y ESCENARIO (<i>Garrigues</i>)	25
III.2 MEDIDAS CORRECTORAS (<i>Garrigues</i>).....	28
III.3 CÓMO EVITAR LAS IMPRUDENCIAS (<i>Garrigues</i>)	28

IV. CAPÍTULO IV.- RECOMENDACIONES / OBLIGACIONES DE COORDINACIÓN CON EMPRESAS CONCURRENTES EN EL LUGAR DEL ACCIDENTE DE TRABAJO (GARRIGUES)	29
V. CAPÍTULO V.- RESPONSABILIDADES DERIVADAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO	33
V.1 RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA: ACTAS DE INFRACCIÓN (Garrigues)	33
V.2 RECARGO DE PRESTACIONES (Garrigues)	36
V.3 RESPONSABILIDAD PENAL	38
V.4 RESPONSABILIDAD POR DAÑOS Y PERJUICIOS: CIVIL Y LABORAL (Garrigues)	54
V.5 PODER DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO Y EXTINCIÓN POR EL TRABAJADOR POR INCUMPLIMIENTO GRAVE DEL EMPRESARIO (Garrigues)	57
VI. CAPÍTULO VI.- SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y AFINES: PARTICULARIDADES	58
ANEXO I: LEGISLACIÓN	70
ANEXO II	91
ANEXO III: MODELO OFICIAL. FORMULARIO INDIVIDUAL DE LA ORDEN TAS/2926/2002	92
ANEXO IV: MODELO OFICIAL. FORMULARIO INDIVIDUAL DE LA ORDEN TAS/2926/2002	94

PRESENTACIÓN

El accidente de trabajo constituye una preocupación para las empresas y de manera muy significativa, para la Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL), ya que es obvio que el daño que se le puede producir al trabajador a resultas de un siniestro profesional, puede originarle secuelas físicas y psicológicas, pudiendo llegar a la invalidez permanente o inclusive a la muerte.

La protección y la prevención del accidente constituyen una gran preocupación para los legisladores, que desde principios del siglo pasado, en concreto en España desde la ley de accidentes de 1900, han ido creando un acervo normativo que a partir de las últimas décadas del siglo, ha ido insistiendo en la necesidad de una labor preventiva, considerando que en esta labor se encuentra la consecución de unos mejores resultados en la lucha contra la siniestralidad.

En este sentido, los planes de acción contra la siniestralidad que se han venido desarrollando en nuestra Comunidad, han sido respaldados de forma total por los agentes sociales y el gobierno de la Generalidad, con la inestimable colaboración de la Inspección de Trabajo y el INVASSAT.

En la Comunidad Valenciana, la siniestralidad laboral comenzó a descender de forma casi continuada desde el año 2000. El índice de incidencia constituye un dato muy revelador de la labor que se ha efectuado en nuestra Comunidad, si pensamos que partíamos de un índice del 9,7 en 1999 y que este índice había bajado en 2006 a 5,8 y en 2007 a 5,5 -dato especialmente relevante porque sin duda han sido los años de mayor actividad productiva en nuestra Comunidad-. En 2009, el índice de incidencia se sitúa en el 3,7, cifra que nos pone al nivel de las regiones más notables en este tema en la Unión Europea.

En esa labor preventiva se enmarca esta publicación, una Guía que pretende ser un recordatorio a las empresas de lo que comporta el deber de prevención de riesgos. La prevención obliga a que se adopten todas las medidas necesarias para garantizarlo, y a su vez, al trabajador a cumplirlas. El objetivo es que la siniestralidad se vaya reduciendo al máximo en nuestras empresas.

En esta publicación analizamos las obligaciones a cumplir, qué hay que hacer ante un accidente, cómo se investigan los accidentes, así como las responsabilidades en las que se incurren por los incumplimientos, que conllevan en su caso, sanciones administrativas y penales.

En el índice de la guía, se contemplan los temas abordados por epígrafes. Dichos epígrafes se han desarrollado mediante preguntas aclaratorias que recogen las opiniones de los distintos autores que han participado.

Por último, y aunque no sea este el motivo y el contenido de la guía, es preciso recordar la necesidad de continuar incrementando la labor preventiva por parte de todos los agentes sociales y de todas las Administraciones, sin olvidar que lo aconsejable es continuar con las reformas legislativas necesarias con el fin de evitar la intervención de hasta cuatro jurisdicciones en un mismo accidente.

Actualmente, se trabaja en un Anteproyecto de Ley capaz de unificar, a través de la jurisdicción social, las distintas responsabilidades que confluyen en un accidente de trabajo, quedando la responsabilidad penal para su propia jurisdicción.

Confiamos en que esta Guía sea útil para todos y que redunde en unos mejores resultados en la lucha contra la siniestralidad, uno de los objetivos de CIERVAL.

Rafael Montero Gomis
Secretario General de CIERVAL

INTRODUCCIÓN

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define los **daños derivados del trabajo** como las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Por su parte, la Ley General de la Seguridad Social define el **accidente de trabajo** como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o como consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena.

Un accidente de trabajo es, por tanto, el que sucede al trabajador durante su jornada laboral, o bien en el trayecto de casa al trabajo o desde el trabajo a casa (accidente “in itinere”).

Para que haya accidente de trabajo es necesario que concurran las siguientes **circunstancias**:

- Lesión corporal física o psíquica.
- Que el trabajador lesionado lo sea por cuenta ajena o esté dado de alta en la contingencia de accidente de trabajo como autónomo por cuenta propia. También es aplicable al trabajador socio de una sociedad mercantil.
- Que el accidente se haya dado con ocasión o como consecuencia del trabajo.

Cabe destacar que, en España, también son accidentes de trabajo:

- Los accidentes IN ITINERE: los acaecidos al ir de casa al trabajo o del trabajo a casa.
- Los accidentes IN MISIÓN: los sufridos por el trabajador como consecuencia de desplazamientos durante la jornada laboral para el desempeño de las funciones.

La Ley General de la Seguridad Social establece una **presunción *juris tantum*** que dice que “se presumirá, salvo prueba en contrario, que son constitutivas de accidente de trabajo las lesiones que sufra el trabajador durante el tiempo y en el lugar de trabajo”.

CAPÍTULO I.- OBLIGACIONES DOCUMENTALES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

1. ¿Cómo se planificará la acción preventiva en la empresa?

La acción preventiva se planificará a partir de la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

2. ¿Qué documentación con carácter general debe elaborarse de forma preceptiva para llevar a cabo la acción preventiva?

- Evaluación de Riesgos.
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales.
- Medidas de protección y prevención a adoptar.
- Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores.
- Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores.
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Plan de Emergencia.

3. ¿Qué documentación es recomendable disponer con relevancia desde el punto de vista preventivo, adicionalmente a la evaluación y planificación?

- Justificante documental de vigilancia de la salud.
- Justificante documental de haber informado y formado a los trabajadores sobre los concretos riesgos a los que se exponen en su puesto de trabajo, medidas preventivas y uso de equipos de protección individual.
- Justificante documental de entrega de equipos de protección individual cuando sea preceptivo.

- Justificante de la formación cualificada que puedan disponer los trabajadores en materia preventiva.

- Acreditación documental de la titulación exigida para el desempeño de su puesto de trabajo.

4. ¿Quién deberá realizar la evaluación de riesgos?

La evaluación de riesgos deberá ser realizada por un Servicio de Prevención Ajeno acreditado por la Autoridad Laboral o por personal propio de la empresa, con capacidad y formación adecuada a las exigencias legales.

5. ¿El Servicio de Prevención con el que se concierte dicho servicio debe ser el que dependa de la Mutua con la que se tenga concertado la cobertura de las contingencias profesionales?

El concierto puede hacerse con cualquiera de los Servicios de Prevención acreditados por la administración competente. En el caso de sociedades de prevención de las Mutuas, con efectos desde el 6 de noviembre de 2010, éstas podrán ofrecer sus servicios a cualquier empresa aunque la misma no está asociada a la Mutua titular del capital social de la sociedad de prevención.

6. ¿Cuál es el contenido mínimo de la evaluación de riesgos?

En la evaluación deberá comprender los siguientes trabajos, puestos y elementos:

- La evaluación de todas las tareas y procedimientos que se realicen en el puesto de trabajo.
- La evaluación general de los lugares e instalaciones comunes al trabajo.
- La evaluación de equipos de trabajo.

Asimismo, en la evaluación se deberá determinar el nivel de riesgo, con indicación de la medida preventiva para controlar o eliminar el riesgo.

7. ¿Cuándo debe ser revisada la evaluación de riesgos?

- Con ocasión de la adquisición y puesta en funcionamiento de nuevos equipos de trabajo.
- Cuando se incorporen al proceso productivo nuevas sustancias o compuestos químicos.
- Cuando se incorporen nuevas tecnologías a los procesos de producción.
- Con ocasión del acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Cuando cambien las condiciones de trabajo.
- Cuando se incorpore un trabajador cuyas características personales o estado biológico conocido lo hagan especialmente sensible a las condiciones del puesto.
- Cuando se hayan producido daños para la salud.
- Cuando los controles realizados, incluido la vigilancia de la salud, detecten que las actividades preventivas pueden ser inadecuadas o insuficientes.
- Cuando lo establezca una disposición específica.
- En la periodicidad que se acuerde entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

8. ¿Quién tiene la responsabilidad de elaborar el Plan de Prevención de Riesgos?

El empresario, quien podrá contar para su elaboración con el asesoramiento de entidades especializadas.

9. ¿Qué contenido deberá tener el Plan de Prevención de Riesgos?

- Determinación de los objetivos y compromisos.
- Descripción de las prácticas, procedimientos y procesos.
- Descripción de la estructura organizativa de la empresa, la cual englobará lo siguiente:
 - *Determinación o constitución de la modalidad organizativa de los recursos necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.*
 - *Nombramiento de las personas con responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales.*
 - *Articulación de los mecanismos de participación y consulta.*

10. ¿Qué contenido mínimo deberá tener el plan de emergencia?

- Normas sobre primeros auxilios.
- Actuación frente a emergencias.
- Evacuación de trabajadores.
- Designación de trabajadores para los equipos de intervención.

CAPÍTULO II- OBLIGACIONES DOCUMENTALES ANTE UN ACCIDENTE DE TRABAJO

II.1 INFORME DEL ACCIDENTE DE TRABAJO Y PARTES DE ACCIDENTE

1. ¿Qué accidentes y enfermedades debe el empresario comunicar con carácter general? *(Inspección de Trabajo y Seguridad Social)*

Las obligaciones documentales del empresario sobre los daños para la salud de los trabajadores consisten en la comunicación de:

- La notificación a la Autoridad Laboral de los daños para la salud de los trabajadores producidos con ocasión de su trabajo (parte de accidente de trabajo y parte de enfermedad profesional).
- La comunicación urgente de los accidentes graves o muy graves, con fallecimiento del trabajador o cuando afecten a más de cuatro trabajadores.
- Una relación de accidentes de trabajo sin baja médica.
- La confección del documento de investigación de los daños de la salud por el empresario para detectar las causas de los mismos.

En relación con las enfermedades profesionales, corresponde a la entidad gestora o colaboradora que asuma la protección de las contingencias profesionales:

- La calificación de las enfermedades como profesionales.
- La elaboración y tramitación del parte de enfermedad profesional.

El empresario debe facilitar a la entidad gestora o mutua la información que obre en su poder y les sea requerida para la elaboración de dicho parte.

II.2 EL PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO

1. ¿Cuándo debe elaborarse el parte de accidente de trabajo? *(Inspección de Trabajo y Seguridad Social)*

El empresario está obligado a notificar a la autoridad laboral los accidentes de trabajo o recaídas que den lugar a la ausencia del trabajo del accidentado de al menos, un día (con la salvedad del día en que ocurrió el accidente), previa baja médica, cumplimentando el parte de accidente de trabajo por medios electrónicos (Sistema Delt@).

2. ¿Por qué medio debe efectuarse la comunicación? *(Inspección de Trabajo y Seguridad Social)*

La cumplimentación y transmisión de los modelos aprobados sólo podrá realizarse por medios electrónicos a través de la aplicación informática (Sistema Delt@).

3. ¿Quién puede efectuar la comunicación por medio del sistema delt@? *(Inspección de Trabajo y Seguridad Social)*

Las empresas, así como las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social y Administraciones Públicas competentes, deberán estar representadas por personas físicas autorizadas y acreditadas para el uso del sistema Delt@. Estas personas deberán disponer de certificación electrónica X.509 v.3 que les permita, desde su navegador, la utilización para firma electrónica y cifrado, expedida por una autoridad de certificación aceptada por el sistema Delt@, apoyándose inicialmente en los certificados emitidos por la Fábrica Nacional de la Moneda y Timbre-

Real Casa de la Moneda, del tipo denominado Clase 2 CA.

Los representantes de las empresas podrán solicitar su alta en el Sistema Delt@ mediante el formulario de registro accesible en su dirección electrónica.

El solicitante registrado quedará autorizado para la introducción de documentos en el sistema una vez que se haya producido el alta de la entidad gestora o colaboradora que en cada caso corresponda.

4. ¿Qué requisitos técnicos debe tener el equipo des de el que se efectúa la comunicación? (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

- Tener instalado un navegador:
 - Microsoft Internet Explorer 5.5, 5.5 SP1, 5.5 SP2 y 6.0.
 - Netscape Navigator 4.7x.
- Tener instalado un certificado X.509 v.3 reconocido por el sistema en el navegador.
- Disponer de conexión a Internet.
- Sistema Operativo:
 - Windows 98.
 - Windows NT 4.0 Workstation y Server.
 - Windows 2000 Professional y Server.
 - Windows XP.

5. ¿En qué modelos debe efectuarse la comunicación? (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

Está previsto que pueda efectuarse mediante uno de los dos procedimientos siguientes:

- A través de la cumplimentación de formularios individuales, en los que se recoge la información solicitada en los modelos aprobados en la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre¹.

- Mediante la remisión de ficheros de datos en el formulario previsto en el Sistema para la remisión de remesas de datos y que habrán de responder a los formatos XML o ASCII, publicados bajo el epígrafe Acerca del Proyecto Delt@ en la página principal de acceso a la aplicación.

6. ¿A quienes deben facilitarse copias de la comunicación? (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

El empresario entregará la correspondiente copia al trabajador accidentado o representante que justifique que lo es, caso que el accidentado no pueda hacerse cargo de él personalmente.

La empresa en cualquier momento puede imprimir el parte que ha enviado a la mutua y dárselo al interesado.

Podrá entregar un original, si el envío no se hizo mediante remesa, o si se remitió mediante remesa, podrá entregarse una copia y la firma y/o sello podrá estamparse fuera del sistema. Independientemente, la Mutua le puede facilitar también una copia del parte.

El Sistema, mediante correo electrónico, realizará las comunicaciones a las Inspecciones de Trabajo y Seguridad Social y al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

7. ¿En qué plazo deben efectuarse las comunicaciones? (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

La comunicación debe efectuarse en el plazo máximo de cinco días hábiles, contados desde la fecha en que se produjo el accidente o desde la fecha de la baja médica.

¹ Ver Anexo III

La entidad gestora o colaboradora debe subsanar los errores advertidos en la cumplimentación de los mismos y si no pudiera subsanar dichos errores, debe devolver los modelos a la empresa para que, en el plazo máximo de cinco días hábiles, le sean remitidos debidamente cumplimentados (se adjunta un correo obligatorio junto con el parte rechazado donde se indica el motivo del rechazo).

La entidad gestora debe remitir, a su vez, a la autoridad laboral el parte en el plazo de 10 días desde su recepción. La autoridad laboral puede rechazar el parte, devolviéndolo a la mutua para su corrección.

8. ¿Cómo queda constancia de la comunicación? *(Inspección de Trabajo y Seguridad Social)*

El Sistema, mediante correo electrónico, emitirá acuses de recibo de la información recibida e informará sobre el estado de tramitación de los documentos. El Sistema Delt@ conservará, con las correspondientes medidas de seguridad, los originales firmados electrónicamente de los documentos recibidos, que serán accesibles tanto a los que los generaron, como a las Administraciones Públicas competentes y Entidades Gestoras y Colaboradoras.

Los documentos presentados recibirán un número secuencial asignado por el Sistema (Referencia Delt@) que permita su identificación, sin menoscabo del número de expediente que en su caso le asigne la entidad gestora o colaboradora.

La fecha de recepción registrada por el Sistema tendrá validez a efectos del cumplimiento de los plazos legales.

El Sistema recoge y asocia a cada documento todas las fechas y horas: fecha de emisión por parte de la empresa, fecha de aceptación por

parte de la entidad gestora o colaboradora (y fecha de recepción por parte de la autoridad laboral, con pleno valor jurídico).

9. ¿Qué debe hacerse en caso de que el accidentado esté dado de alta en más de una empresa? *(Inspección de Trabajo y Seguridad Social)*

Cada empresa emitirá un parte distinto del mismo trabajador, comunicando cada una de ellas el accidente, (delt@ admite partes con el mismo IPF y fecha de la baja siempre que el CIF de la empresa sea distinto).

10. ¿Cómo se comunican las recaídas? *(Inspección de Trabajo y Seguridad Social)*

Se inicia un parte nuevo de accidente, marcándolo como recaída en la casilla correspondiente.

II.3 COMUNICACIÓN URGENTE DE ACCIDENTES

1. ¿Qué accidentes deben comunicarse con carácter urgente? *(Inspección de Trabajo y Seguridad Social)*

- Accidentes ocurridos en el centro de trabajo o en un desplazamiento, en jornada de trabajo, que den lugar al fallecimiento del trabajador, que sean considerados como graves o muy graves.
- Accidentes ocurridos en un centro de trabajo que afecten a más de cuatro trabajadores, pertenezcan o no en su totalidad a la plantilla de la empresa.

2. ¿En qué plazo y a quien debe efectuarse la comunicación? *(Inspección de Trabajo y Seguridad Social)*

La comunicación deberá efectuarse en el plazo máximo de 24 horas a contar desde el momento en el que ocurrió el accidente.

La comunicación se efectuará a la Autoridad Laboral de la provincia dónde haya ocurrido el accidente, o en el primer puerto o aeropuerto en el que atraque el buque o aterrice el avión, si el centro de trabajo en que ocurriera el accidente fuera un buque o avión respectivamente.

3. ¿Cómo puede efectuarse la comunicación? (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

La comunicación puede efectuarse por medio del Sistema Delt@, mediante el formulario incluido en la aplicación, por cualquier usuario, aunque no esté previamente registrado en el mismo (a diferencia de la comunicación de partes de accidente, en la que es necesaria el registro previo del usuario).

Puede también comunicarse por telegrama u otro medio análogo, como el fax.

4. ¿Qué contenido debe tener la comunicación? (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

En la comunicación deberá constar:

- Razón social, domicilio y teléfono de la empresa.
- Nombre del accidentado.
- Dirección completa del lugar donde ocurrió el accidente.
- Breve descripción del accidente.

5. ¿Qué hacer en caso de duda sobre la gravedad del accidente? (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

En muchas ocasiones la gravedad del accidente no se conoce hasta que se efectúa la calificación médica del mismo; en estos casos es recomendable que, si por los datos que se conocen se presume la

gravedad del daño, se efectúe la comunicación. Si por fin el accidente no es calificado como grave, nada obsta una posterior comunicación matizando la entidad de la afección.

6. ¿Quién comunica el accidente a la Inspección de Trabajo? (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

La Autoridad Laboral dará traslado de la comunicación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a fin de que, preceptivamente, recabe la consiguiente información en la empresa sobre la forma en que ha ocurrido el accidente, causas del mismo y circunstancias que en él concurran.

7. ¿Sustituye la comunicación urgente a la comunicación del parte de accidente ordinario? (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

No. El accidente, deberá comunicarse con carácter urgente cuando proceda, debiendo efectuarse además la comunicación del parte de accidente mediante Sistema Delt@.

II.4 RELACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS SIN BAJA MÉDICA

1. ¿Cuándo debe efectuarse la comunicación? (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

El empresario debe remitir, mensualmente, la relación de accidentes de trabajo que no hayan causado baja médica, en los cinco primeros días del mes siguiente al que se refieren los datos.

2. ¿Cómo debe efectuarse esta comunicación? (Inspección de Trabajo y Seguridad Social)

Exclusivamente, mediante el Sistema Delt@, siendo válido lo expuesto en el apartado sobre

el parte de trabajo respecto a la necesidad de registro del usuario y exigencias técnicas del equipo.

3. ¿En qué modelos debe efectuarse esta comunicación? (*Inspección de Trabajo y Seguridad Social*)

Está previsto que pueda efectuarse mediante uno de los dos procedimientos siguientes:

- A través de la cumplimentación de formularios individuales, en los que se recoge la información solicitada en los modelos aprobados en la Orden TAS/2926/2002, de 19 de noviembre².
- Mediante la remisión de ficheros de datos en el formulario previsto en el Sistema para la remisión de remesas de datos y que habrán de responder a los formatos XML o ASCII, publicados bajo el epígrafe Acerca del Proyecto Delt@ en la página principal de acceso a la aplicación.

Resulta aquí válido lo expuesto en el apartado sobre el parte de accidente de trabajo respecto a la constancia de las comunicaciones.

II.5 INVESTIGACIÓN DE DAÑOS A LA SALUD

1. ¿Cuándo deben investigarse los daños a la salud? (*Inspección de Trabajo y Seguridad Social*)

Cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores, el empresario llevará a cabo una investigación al respecto, a fin de detectar las causas de estos hechos.

Ello significa que deben investigarse todos los accidentes, sean leves, graves, muy graves o mortales, así como las enfermedades profesionales.

² Ver Anexo IV

Las conclusiones de la investigación de accidentes, si se detectan deficiencias preventivas, deben ser consideradas para la modificación de la evaluación de riesgos y la planificación preventiva en su caso.

2. ¿Quién debe investigar el daño a la salud? (*Inspección de Trabajo y Seguridad Social*)

La obligación es del empresario, no obstante, en caso de que su organización preventiva se articule mediante concierto con servicio de prevención, será éste quien por cuenta del empresario, elabore el informe.

Si el empresario asume la prevención en aquellos casos en los que legalmente pueda darse esta modalidad, deberá contar con la titulación preventiva correspondiente al tipo de riesgo que haya generado el accidente.

3. ¿Qué titulación preventiva habilita para la investigación de daños a la salud? (*Inspección de Trabajo y Seguridad Social*)

No está establecido legalmente qué titulación se requiere para la investigación de daños a la salud, por lo que deberá aplicarse lo establecido para las evaluaciones de riesgo:

- La titulación preventiva básica habilita para realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación, por lo que permitirá la investigación de daños provocados por riesgos elementales.
- La titulación preventiva del nivel intermedio habilita para realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior, por lo que permitirá la investigación de daños provocados por riesgos de todo tipo, con exclusión de los derivados de las evaluaciones de riesgos reservadas para el nivel superior.

- La titulación preventiva de nivel superior habilita para la realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija el establecimiento de una estrategia de medición o una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

Por lo expuesto, cabe entender que está reservado para la titulación de este nivel la investigación de daños provocados por situaciones de riesgo que, en su evaluación, hubiesen requerido el establecimiento de una estrategia de medición o una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

4. ¿Debe revisarse la investigación de daños elaborada por el servicio de prevención? (*Inspección de Trabajo y Seguridad Social*)

Resulta muy conveniente la revisión por parte del empresario, de la investigación de daños elaborada por el servicio de prevención.

Debe recordarse que es un documento que es siempre solicitado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al menos cuando el accidente sea como mínimo grave.

La obligación de elaborarlo corresponde siempre al empresario, que normalmente delega en su servicio de prevención. Por ello, al presentar el empresario ese informe como propio, es recomendable que conozca su contenido y conclusiones.

Por lo tanto, es un documento con trascendencia tanto en el procedimiento administrativo como en un posible ulterior procedimiento judicial en orden civil, contencioso, e incluso penal.

5. ¿Cómo debe elaborarse un informe de investigación de daños? (*Inspección de Trabajo y Seguridad Social*)

No existiendo criterios legales al respecto, puede acudir a la guía procedimental para la investigación de los accidentes de trabajo de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que recomienda entre otros aspectos:

- Descripción del accidente.

En esta fase debemos limitarnos a comprender los hechos que dieron lugar al siniestro. Se trataría de respondernos a la siguiente pregunta: ¿qué ocurrió?

La recogida de la información puede dividirse en dos bloques: la búsqueda de indicios o evidencias y la toma de declaraciones o testimonios.

Será fundamental el testimonio del trabajador accidentado, así como el de los posibles testigos del accidente. Sobre la forma de entrevistar, debe diferenciarse entre:

- Preguntas abiertas: se fomenta con ellas la narración “libre” por parte del testigo (¿podría describir la situación en el momento del accidente?).
- Preguntas específicas: se responden con muy pocas palabras (¿dónde estaba usted situado en ese momento?).
- Preguntas múltiples: la elección entre varias respuestas ya está contenida en la pregunta (¿llevaba el accidentado en su mano un martillo, una palanca o una llave inglesa?).
- Preguntas dirigidas: normalmente se responden con un sí/no (¿no es cierto que el accidentado introdujo la herramienta y su brazo por la abertura lateral?).

En cualquier caso, los estudios empíricos demuestran que es más eficaz comenzar con las preguntas abiertas. El entrevistado comenzará a sentirse más cómodo con este tipo de preguntas. No olvidemos

que la propia narración ayudará a recordar. Estas se complementarán con preguntas específicas, una vez que el investigador considere que tiene “controlada” la entrevista y desee reducir la información menos importante.

Respecto de la búsqueda de indicios o evidencias, debe partirse de la propia lesión del trabajador accidentado. También del estado de los equipos, herramientas, útiles, productos, etc. que, interviniendo el día del accidente, nos pudieran suministrar algún tipo de información sobre el mismo.

Ha de procurarse delimitar con precisión el orden cronológico de los acontecimientos, en orden a obtener una descripción precisa y detallada del accidente.

Finalmente, debe recordarse que éste no es el momento de atribuir las causas ni definir las medidas a adoptar, y sí de centrarse en exclusiva en el más ajustado conocimiento de unos hechos de los que no hemos podido tener una percepción directa.

- Determinación de las causas.

En esta fase, debemos encontrar respuesta a la siguiente pregunta: ¿por qué ocurrió?.

La atribución de causalidad es un mecanismo habitual a través del cual las personas tratamos de explicarnos las cosas. Y en este caso, debemos explicarnos por qué se ha producido la lesión del trabajador.

La toma de datos y la integración de todos ellos, propias de la anterior fase, nos debe conducir a la selección y posterior ordenación de las causas. En ocasiones podrán coexistir varias causas que expliquen el accidente. A su vez, éstas podrán

situarse en un mismo plano o resultar escalonadas: causas primarias, secundarias, etc.

Como lista ejemplificativa, que no exhaustiva, de las posibles causas de un accidente de trabajo, podemos destacar:

- las referidas a las condiciones materiales de los equipos, los materiales o las instalaciones (falta de protecciones colectivas, órganos de accionamiento inadecuados, etc.).
- las referidas a las condiciones personales del trabajador accidentado u otros trabajadores que hayan intervenido en el suceso (falta de formación, incompatibilidades, etc.).
- las referidas a las condiciones higiénico-ambientales (falta de iluminación, agentes cancerígenos en el ambiente, atmósfera explosiva, etc.).
- las referidas a la organización del trabajo en general y a la gestión de la prevención en particular (falta de identificación del riesgo, incumplimiento del procedimiento de trabajo, etc.).

6. ¿Qué implicaciones tiene las valoraciones y conclusiones que se detallan en el citado Informe? (Garrigues)

Dado que es un documento que tendrá trascendencia para el procedimiento administrativo, así como para los ulteriores procedimientos que, en su caso se puedan instar, ya sean en vía contencioso-administrativa, penal, civil o social, la prudencia será el principio básico que debe subsistir en la elaboración del citado informe, principalmente porque su elaboración está reservada, normalmente, a un momento inmediatamente posterior al accidente de trabajo, por lo que la insuficiencia de datos y la imprecisión de las causas que lo han originado marcará su contenido.

II.6 AYUDA A LAS FAMILIAS: SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL (*Garrigues*)

1. ¿Es obligatoria la suscripción de un seguro que cubra este tipo de responsabilidad?

No es obligatorio pero sí recomendable. Cuestión distinta es el seguro de responsabilidad civil frente a terceros que sí resulta obligatorio en el ámbito de la construcción.

En todo caso, resulta recomendable por cuanto las indemnizaciones que se pueden llegar a generar por este concepto, en el seno de un accidente de trabajo, pueden ser extremadamente cuantiosas. Este seguro hará frente a toda indemnización que, por los daños y perjuicios causados por el hecho del accidente tanto al trabajador que resulte lesionado como a sus familiares, en caso de fallecimiento, se les irroguen.

2. ¿Qué tipo de seguro cubre la responsabilidad que surge tras un accidente?

Tras un accidente surgen distintos tipos de responsabilidades económicas.

En un caso, la responsabilidad civil por daños y perjuicios morales intenta paliar los daños y perjuicios de esta clase que sufre el accidentado o su familia (en caso de fallecimiento de éste). En otro caso, la responsabilidad civil por daños y perjuicios materiales intenta paliar la situación económica en que quedará el accidentado, por las secuelas físicas que pueda llegar a sufrir y que le puede llegar a incapacitar para su prestación laboral y, en caso de fallecimiento del trabajador intenta paliar la situación económica en que quedará su familia por la privación de la fuente de ingresos que ello supone.

Normalmente, dos son los seguros que pueden llegar a cubrir estas responsabilidades: el de responsabilidad civil por lo que afecta a los daños y perjuicios tanto económicos como morales y el establecido por el convenio colectivo de aplicación.

3. ¿Cómo actuar en relación con la compañía aseguradora tras la producción de un accidente?

Comunicándole el accidente a la mayor brevedad posible y siguiendo las indicaciones contenidas en el contrato en torno a la forma de comunicación de siniestro y la producción del mismo.

En el caso de que no especifique cómo se deba efectuar la comunicación, bastará con que ésta sea fehaciente, lo que ocurrirá cuando sea escrita y se pueda exigir al medio de transmisión un acuse de recibo y constancia del contenido de la comunicación. Y ello a fin de que, una vez declarada la responsabilidad del empresario con respecto a la producción del accidente, no quepa alegar desconocimiento del siniestro.

4. ¿Cómo de descriptiva debe ser la comunicación que se efectúe a la compañía aseguradora?

En un principio debe bastar con que se indique el lugar donde ha ocurrido, los datos del trabajador y los de su empresa, para el caso de contratados y subcontratados, efectuando una breve y concisa descripción del hecho ocurrido (p.ej.: caída en altura) y su resultado (lesiones o fallecimiento).

5. ¿El seguro tiene limitaciones?

A priori la única limitación será la de la cuantía contratada y el ámbito de aplicación que normalmente estará circunscrito de forma expresa y clara a los

sinistros producidos por los empleados en el ejercicio de sus tareas y a los producidos con carácter general por la empresa en el desarrollo de su actividad.

6. ¿La póliza de responsabilidad civil cubre la cantidad a que se puede condenar a la empresa en concepto de recargo de prestaciones?

No, este concepto no es asegurable, estando expresamente prohibido por la ley

7. ¿El seguro de responsabilidad civil es lo mismo que el seguro establecido por convenio?

No, se trata de seguros distintos. El primero asegura los daños y perjuicios de carácter moral y económico, exigibles en vía penal y/o civil, en que se puede incurrir si un trabajador se accidenta. El segundo asegura una contribución económica impuesta convencionalmente, exigible en sede laboral.

8. ¿Qué conceptos incluye la responsabilidad civil?

En caso de que el accidente haya producido lesiones incluye, a modo de mera enumeración, los días de hospitalización y los días de baja (distinguiendo los que han sido improductivos de los que no lo son), las secuelas que puedan quedarle al trabajador, los daños morales, los gastos que el tratamiento médico no cubierto por la Seguridad Social y/o la Mutua le haya podido ocasionar, los gastos de adaptación de la vivienda y/o el vehículo, y el lucro cesante por lo que pueda llegar a dejar de percibir por si concurre una incapacidad. En caso de fallecimiento, comprende los daños morales provocados a la familia (entendiendo como tal a la directa, esto es, viuda/o e hijos y ascendientes, en su caso) y los económicos derivados de la pérdida de una fuente de ingresos, los cuales se incrementan cuando en el caso de existir hijos, estos son menores de edad.

II.7 ORGANISMOS IMPLICADOS: DEBER DE COLABORACIÓN (ITSS-FISCALÍA-GARRIGUES) DECLARACIONES TESTIGOS ANTE ITSS, COMISARÍA DE POLICÍA. (Garrigues)

Tras la producción de un accidente de trabajo, distintas Autoridades se podrán personar en el centro de trabajo donde ha acaecido el accidente, al objeto de iniciar la investigación que dará lugar a las distintas actuaciones que sucederán.

En este sentido, pueden darse distintas situaciones:

a) Trabajador accidentado que es desplazado inmediatamente a los servicios médicos: desde el momento de su registro en un centro de salud, ya sea del servicio público de salud o de la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, los servicios médicos cumplimentan un parte de lesiones, el cual es remitido a la Autoridad judicial competente, lo que conlleva el inicio de una investigación penal.

Paralelamente, se debe comunicar como ya hemos adelantado, el parte de accidentes a la Autoridad Laboral, lo que desencadenará igualmente el inicio de actuaciones inspectoras para depurar posibles responsabilidades administrativas si el accidente deriva de un incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales.

b) Trabajador accidentado que recibe los primeros auxilios médicos en el centro donde ha tenido lugar el accidente. Desde el momento de llamar a los servicios médicos para que acudan al centro de trabajo, habrá una comunicación interna a la Autoridad competente que también se presentará en el centro de trabajo, para llevar a cabo el atestado e iniciar la investigación del accidente.

Igualmente, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social recibirá comunicación de la Subdelegación

del Gobierno o servicio competente para informar del accidente y requerir su presencia en el centro de trabajo para iniciar la actuación inspectora.

Normalmente, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social que se persone irá acompañado de un Técnico en materia de prevención de riesgos laborales del servicio autonómico competente - en el caso de la Comunidad Valenciana, será un Técnico del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT)-.

c) El trabajador no sufre una lesión grave en el momento del accidente pero, con el paso de las horas aflora la lesión. La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá actuar si se le ha comunicado el parte de accidentes de trabajo, aún cuando en un primer lugar el mismo tuviera carácter leve.

Si no se le comunica por dicha vía a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tan pronto el trabajador acceda a los servicios médicos, se iniciarán las comunicaciones que ya hemos mencionado en el apartado a).

1. ¿Cuándo se debe iniciar la colaboración?

Con carácter inmediato tras la producción del accidente, teniendo así la posibilidad de participar

desde el principio en las actuaciones que se realicen, conociendo de primera mano el curso de la investigación y de los procedimientos que se puedan llegar a incoar.

2. ¿Los testigos pueden ir acompañados de un abogado al momento de prestar declaración?

No, los testigos no tienen derecho a estar asistidos de abogado cuando son llamados a declarar por la Policía.

3. ¿Y aquellos a los que se les imputa responsabilidad penal en el accidente?

Sí, los que puedan llegar a resultar judicialmente imputados por su participación en la comisión del hecho, tienen derecho a ser asistidos de letrado al momento de prestar declaración. Y ello, tanto ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado como ante el juez de Instrucción. Este derecho es un derecho catalogado por la Constitución española como fundamental, motivo por el cual tanto las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado como el Juez, lo advierten expresamente antes de proceder a la toma de declaración, llegando al extremo de que ésta no se puede producir sin presencia de letrado.

CAPÍTULO III.- ANÁLISIS CAUSAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO, ¿QUÉ HA FALLADO?

III.1 ANÁLISIS HECHOS Y ESCENARIO (*Garrigues*)

1. ¿Existe el denominado “riesgo 0” en la prestación laboral? La respuesta debe ser negativa por varias razones:

- Son muchas las actividades empresariales desarrolladas que no están exentas de riesgo (por ejemplo, la propia del sector de la construcción). Este hecho parece traslucirse en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, toda vez que es la propia realidad la que nos lo evidencia. Repárese en que todas las medidas de seguridad que, una vez identificado el riesgo de la actividad y, en concreto, de cada puesto de trabajo, no tienden a su eliminación pues por razones intrínsecas a la propia actividad, no siempre es posible. Así, hay medidas que tienden a la anulación de los riesgos pero hay otras que únicamente pueden tender a reducirlos o minimizarlos, pues la actividad desarrollada representa inexorablemente un riesgo.

- Aun en el caso de aquellos riesgos que puedan ser eliminados con la adopción de la medida, no siempre es fácil conseguirlo dado que en un procedimiento de trabajo o actividad concreto, intervienen varias personas con distintos intereses y prioridades, así como con distintas posiciones amén de distintas y variadas circunstancias que, en un momento dado, pueden dejar sin efecto las medidas de seguridad. Por ejemplo, un trabajador que aún sabiendo que debe ponerse el casco para trabajar no lo hace porque considera que éste le hace sudar, coincidiendo con que el recurso preventivo designado para la vigilancia del cumplimiento por parte de los trabajadores de las medidas acordadas se encuentra en otro tajo de la obra supervisando la ejecución de un trabajo de riesgo, lo que le impide percatarse del incumplimiento y, en consecuencia, recordarle que debe cumplir con las medidas de seguridad.

2. ¿Para qué sirve la investigación del accidente desde el punto de vista empresarial?

El fin principal de la investigación de un accidente consiste en detectar las causas que provocaron el accidente para eliminarlas. Para ello, se seguirá un proceso de evaluación objetiva sobre los hechos, opiniones, declaraciones o informaciones relacionadas, especialmente del trabajador accidentado y de posibles testigos, así como del lugar del accidente, medidas de protección y sistema de trabajo, y todo ello para establecer medidas que eviten la repetición del suceso acaecido.

Las 7 preguntas previas que hay que hacer antes de la investigación de un accidente son:

1ª ¿Quién es el accidentado?

2ª ¿Dónde ocurrió el accidente?

3ª ¿Cuándo ocurrió el accidente?

4ª ¿Cómo ocurrió el accidente?

5ª ¿Por qué ocurrió el accidente?

6º ¿Quiénes presenciaron o fueron testigos del accidente?

7º ¿Cómo se podría haber evitado el accidente?

3. ¿Qué acciones se deben emprender antes de emitir el informe de investigación del accidente?

- Inspección ocular del lugar del accidente y toma de fotografías.

- Entrevista con el trabajador accidentado, testigos y terceros implicados en el accidente, ya sea directamente en los hechos o por la asunción de obligación

preventivas (deber de formar al trabajador en materia de prevención de riesgos laborales, entrega debida de equipos de protección individual, información de los riesgos derivados de su puesto de trabajo, etc.).

- Revisión de los equipos de trabajo y herramientas implicadas en las causas del accidente.
- Reconstrucción del accidente para analizar la secuencia de hechos y posibles causas.

4. ¿Quién debe y puede, en la medida de lo posible, intervenir durante la visita inspectora iniciada tras un accidente de trabajo?

- El empresario o la/s persona/s designadas por aquél.
- Técnicos de prevención pertenecientes a la organización preventiva de la empresa.
- Mandos intermedios relacionados con la sección donde haya ocurrido el accidente.
- Delegados de prevención o representantes de los trabajadores.
- Testigos del accidente.
- Siempre que fuera posible, el trabajador accidentado, ya sea en un momento inmediatamente posterior al accidente o tras su recuperación.
- Contratista o subcontratista, si estuviera afectado o implicado en el trabajo a consecuencia del cual se ha desencadenado el accidente.
- Técnico competente del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo u Organismo autónomo correspondiente.

5. ¿A quién corresponde liderar la investigación de los hechos?

La investigación de los hechos debe estar liderada por el empresario.

6. ¿Es conveniente acudir a la intervención de personas o entidades externas para realizar dicha investigación?

La intervención de técnicos o entidades externas especializadas como, por ejemplo, algún miembro del servicio de prevención ajeno con quien se tenga concertada la investigación por accidentes de trabajo, ayuda a aportar una visión técnica y más precisa de las causas del accidente, si bien, no debemos olvidar que es a la empresa empleadora del accidentado a quien corresponde la elaboración del informe, en atención a las circunstancias concurrentes. Por ello, es aconsejable que el informe que se prepare sea revisado y confirmado por dicha empresa empleadora del trabajador, al objeto de ajustar lo expuesto a la realidad de lo acontecido y evitar, de este modo, hacer hipótesis infundadas o que no se correspondan con la realidad.

En este sentido, en la mayoría de los casos, sí que resulta interesante y recomendable efectuar algo parecido a lo que puede ser un informe pericial para intentar averiguar qué ha podido producir el accidente, siendo siempre acertado consultar con un profesional antes de su encargo por si las circunstancias de cualquier clase que puedan concurrir, hace que estemos ante el supuesto de la excepción. En todo caso, debe tenerse en cuenta que el escenario, en caso de que el accidente haya provocado un fallecimiento, quedará precintado, y habrá que esperar a que se permita la entrada libre, tras la retirada del precinto, para que el perito pueda acceder al escenario.

7. ¿Debe intervenir el Servicio de Prevención Ajeno en dicha investigación?

Puede intervenir; pero en ningún caso de forma independiente y sin la colaboración de la empresa que requiere sus servicios.

8. ¿Cuál es el momento oportuno para iniciar dicha investigación?

Desde el mismo momento que ha ocurrido el accidente de trabajo, cualquier investigación y examen del lugar del accidente y del entorno ayudarán a delimitar las causas y adoptar medidas que eviten su repetición.

9. ¿Colaboración o independencia entre la investigación interna y la que se instruya por la Policía Judicial e Inspección de Trabajo?

En un primer momento, tras producirse el accidente, la empresa que se ha visto implicada por un accidente de trabajo, debe iniciar una investigación interna e independiente, aunque paralela a la que por su parte estén desarrollando la Autoridad Laboral y Judicial.

El objeto es concretar las causas que han originado el accidente y, por la confianza con los trabajadores presentes, y conocimiento del centro y lugar donde ha tenido lugar el mismo, obtener así una mayor concreción de los hechos y causas.

Posteriormente, la información obtenida será facilitada a la Autoridad Laboral y Judicial, por ejemplo, mediante el informe de la investigación del accidente que se prepare, por lo que ello complementará la investigación paralela que las autoridades competentes estén desarrollando.

10. En las visitas al centro de trabajo, ¿a quién debe comunicar su presencia el Inspector de Trabajo?

Salvo que el Inspector actuante considere que puede perjudicar el éxito de sus funciones, en las visitas a

un centro de trabajo, comunicará su presencia:

- Al empresario o a su representante o a la persona inspeccionada.
- Al Comité de Seguridad y Salud, cuando hubiere.
- Al Delegado de Prevención o, en su ausencia, a los representantes legales de los trabajadores.

11. ¿Es necesidad u obligación realizar una investigación de los hechos?

En el caso del empleador-empresario que ha sufrido un accidente de trabajo en su centro de trabajo deberá llevar a cabo una investigación de los hechos exhaustiva que contribuya a corregir situaciones irregulares para evitar su repetición.

No obstante lo anterior, es recomendable llevar a cabo dicha investigación por parte de todo empleador que concurra en el centro donde ha tenido lugar el accidente y haya tenido una implicación o afectación directa o indirecta en el mismo, al objeto de analizar las causas, corregir irregularidades y evitar así su repetición.

12. Medidas a evitar durante la investigación de un accidente de trabajo:

- La precipitación en el análisis y la concreción de conclusiones.
- Hacer juicios de valor que no estén suficientemente contrastados con pruebas que confirmen la realidad de lo expuesto.
- Evitar la confusión del momento inmediatamente posterior al accidente para delimitar la causa del accidente.
- No hacer nada.

- No recabar información sobre testigos, medios empleados, trabajo ejecutado, es decir, sobre las circunstancias que concurrían en el momento de accidente. Es por ello muy recomendable obtener información suficiente para fijar los pasos a seguir.

III.2 MEDIDAS CORRECTORAS (*Garrigues*)

1. ¿Qué diferencia hay entre las medidas correctoras y las preventivas?

Las medidas correctoras son las que se adoptan tras haber efectuado la investigación del accidente que la legislación laboral impone como obligatoria. Su adopción implica que aun siendo correctas las medidas establecidas con carácter previo al accidente, éste y la investigación de sus causas, han revelado que pueden ser corregidas y, en consecuencia, mejoradas. Su adopción no implica que las preexistentes fueran incorrectas y/o insuficientes.

Las medidas preventivas son las que tienden a evitar riesgos y vienen a sustituir a las preexistentes si éstas se han revelado incorrectas y/o insuficientes, tras la producción del accidente.

III.3 CÓMO EVITAR LAS IMPRUDENCIAS (*Garrigues*)

1. ¿Qué es una imprudencia?

La imprudencia con relevancia legal se puede definir como la omisión de la diligencia exigible. En el caso de los empresarios, esa diligencia se concreta en un deber de actuar con la diligencia de lo que la legislación mercantil denomina “un buen padre de familia” y en el caso de los trabajadores, colaborando con el empresario en la implantación de la debida política de

prevención de riesgos, a través de la asistencia a cursos de formación, del uso de las medidas de seguridad, etc.

2. ¿Cuándo se entiende que un empresario actúa diligentemente?

Desde un punto de vista meramente técnico, la imprudencia se evita actuando en cada caso, conforme marca la legislación laboral de prevención de riesgos. Esto supone que el empresario, en tanto responsable de todo lo que ocurre en su ámbito de control y disposición, debe cumplir con las exigencias que le impone la legislación. Así, debe asegurarse de disponer de un plan de prevención y de su implantación eficaz. Igualmente, debe adoptar las decisiones necesarias para dotar a sus trabajadores de adecuadas medidas de seguridad, tanto colectivas como individuales. Debe designar a una persona que, entre sus competencias, tenga la de velar por el cumplimiento de las referidas medidas, imponiendo las sanciones correspondientes para el caso de incumplimiento. En definitiva, se trata de dar cumplimiento a las exigencias legalmente impuestas a través de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y la legislación de desarrollo y/o complementaria y asumir la necesidad de dotar a su empresa de un eficaz y profundo sistema preventivo.

En este punto resultaría interesante, en aras a conseguir esa plena eficacia a través de la re-visión continuada del sistema implantado, encar-gar a profesionales ajenos a la empresa, controles o chequeos periódicos del sistema con revisión expresa de la legislación aplicable y de su cumplimiento que, además de evidenciar una preocupación por la seguridad de los trabajadores, en consonancia con la actual política social y político-criminal, será una constante fuente de actualización.

CAPÍTULO IV.- RECOMENDACIONES / OBLIGACIONES DE COORDINACIÓN CON EMPRESAS CONCURRENTES EN EL LUGAR DEL ACCIDENTE DE TRABAJO (GARRIGUES)

1. ¿Cuándo resulta preceptivo y/u obligatorio solicitar información-documentación a entidades externas con las que exista concurrencia de actividades?

Cuando exista empresas o trabajadores autónomos que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo.

2. ¿Qué información deberán facilitarse entre las empresas concurrentes?

Además de la información sobre los riesgos generales del centro de trabajo, se deberá facilitar información recíproca sobre los riesgos específicos de las actividades que desarrollen en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las otras empresas concurrentes en el centro, en particular sobre aquéllos que puedan verse agravados o modificados por circunstancias derivadas de la concurrencia de actividades.

3. ¿Cómo debe ser la información facilitada?

La información entregada deberá ser:

- Suficiente
- Previa al inicio de las actividades
- Actualizarse siempre que se produzca un cambio en las actividades concurrentes que sea relevante a efectos preventivos y siempre que se produzca una situación de emergencia o un accidente de trabajo.
- Por escrito, siendo exigible especialmente cuando la actividad de alguna empresa exponga a riesgos graves o muy graves.

4. ¿A quién compete el deber de facilitar en primera instancia información sobre los riesgos y medidas preventivas y de emergencia?

El empresario titular del centro de trabajo deberá facilitar dicha información e instrucciones específicas para la prevención de riesgos laborales existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes.

5. ¿Qué información debe facilitarse a los trabajadores?

El empleador del trabajador deberá informar de dichos riesgos para la seguridad y salud, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

Asimismo, deberá informar de las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los citados riesgos, así como de las medidas de emergencia.

6. ¿Qué medios de coordinación pueden instaurarse entre las empresas concurrentes?

- Serán las empresas concurrentes quienes establezcan los medios necesarios de coordinación para la prevención de riesgos laborales. A título enunciativo, se pueden destacar las siguientes:
- El intercambio de información y de comunicaciones e instrucciones entre las empresas concurrentes.
- La celebración de reuniones periódicas entre las empresas concurrentes.

- La celebración de reuniones conjuntas de los comités de seguridad y salud de las empresas concurrentes o, en su defecto, con los delegados de prevención.
- El establecimiento de medidas específicas de prevención de riesgos, así como procedimientos o protocolos de actuación específicos.
- La designación y presencia de recursos preventivos.
- El nombramiento de coordinadores de las actividades preventivas.

7. ¿Cuándo se considera medio de coordinación preferente la designación de una o varias personas encargadas de la coordinación?

- Cuando en el centro de trabajo se realicen, por una de las empresas concurrentes, actividades o procesos reglamentariamente considerados como peligrosos o con riesgos especiales, que puedan afectar a la seguridad y salud de los trabajadores de las demás empresas presentes.
- Cuando exista una especial dificultad para controlar las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo que puedan exponer a riesgos graves o muy graves.
- Cuando exista una especial dificultad para evitar que se desarrollen en el centro de trabajo, sucesiva o simultáneamente, actividades incompatibles entre sí, desde el punto de vista de la seguridad y salud de los trabajadores.
- Cuando exista una especial complejidad para la coordinación de las actividades preventivas como consecuencia del número de empresas y trabajadores concurrentes, del tipo de actividades desarrolladas y de las características del centro de trabajo.

8. ¿Quién puede designar la persona o personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas?

Será el empresario titular del centro de trabajo a quien compete designarlo.

9. ¿Quiénes podrán ser designados como coordinadores de actividades preventivas?

- Uno o varios de los trabajadores designados para el desarrollo de las actividades preventivas por el empresario titular del centro de trabajo o por los demás empresarios concurrentes.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa titular del centro de trabajo o de las demás empresas concurrentes.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención ajeno concertado por la empresa titular del centro de trabajo o por las demás empresas concurrentes.
- Uno o varios trabajadores de la empresa principal o de las concurrentes que reúnan los conocimientos, cualificación y experiencia necesaria para el desarrollo de esta actividad.
- Una o varias personas de empresas dedicadas a la coordinación de actividades preventivas, con competencias, conocimientos y cualificación suficiente.

10. ¿Qué funciones tendrán las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas?

- Favorecer el cumplimiento de los objetivos preventivos, esto es:
 - La aplicación coherente y responsable de los principios de acción preventiva.
 - La aplicación correcta de los métodos de trabajo por las empresas concurrentes.

- El control de las interacciones de las diferentes actividades desarrolladas en el centro de trabajo, en particular cuando puedan generar riesgos calificados como graves o muy graves o cuando se desarrollen en el centro de trabajo actividades incompatibles entre sí por su incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores.

- La adecuación entre los riesgos existentes en el centro de trabajo que puedan afectar a los trabajadores de las empresas concurrentes y las medidas aplicadas para su prevención.

- Servir de cauce para el intercambio de las informaciones que deban intercambiarse entre las empresas concurrentes.

- Cualquiera otras encomendadas por el empresario titular del centro de trabajo.

11. ¿Qué facultades tienen asignadas las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas?

- Conocer las informaciones que deban intercambiarse entre las empresas concurrentes, así como cualquiera otra documentación de carácter preventivo que sea necesaria para el desempeño de sus funciones.

- Acceso a cualquier zona de trabajo.

- Impartir instrucciones y órdenes de trabajo que sean necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

- Proponer las medidas preventivas que sean necesarias.

12. ¿Qué documentación deberá ser solicitada por el empresario principal a las contratadas y subcontratadas con las que contrate?

Deberá solicitar la acreditación por escrito de disponer dichas subcontratadas, ya sean personas

físicas o jurídicas, de la siguiente documentación:

- La evaluación de riesgos.

- La planificación preventiva.

- Justificante de haber formado e informado a los trabajadores de los riesgos y medidas preventivas.

- Justificante de vigilancia de la salud de los trabajadores.

- Justificante de entrega de equipos de protección individual a los trabajadores.

13. ¿Qué documentación deberán solicitar los contratistas respecto de los subcontratistas con los que contraten?

Deberán solicitar la acreditación por escrito de la siguiente documentación:

- La evaluación de riesgos.

- La planificación preventiva.

- Justificante de haber formado e informado a los trabajadores de los riesgos y medidas preventivas.

- Justificante de vigilancia de la salud de los trabajadores.

14. ¿Qué sistemas son medios hábiles para controlar la presencia de trabajadores de entidades contratistas o subcontratistas?

Previamente al inicio de los trabajos, el contratista o empresario principal, según corresponda, deberá recabar, adicionalmente a la documentación exigida para confirmar el alta en Seguridad Social y la debida contratación de los trabajadores que van a desarrollar el servicio contratado, justificación

acreditativa de los trabajadores que vayan a intervenir en la actividad y coincidir en el centro de trabajo, tanto desde el punto de vista de sus obligaciones con la Seguridad Social,

como del cumplimiento de sus obligaciones preventivas, tales como justificante de entrega de equipos de protección individual que fueran necesarios, justificante de información y formación en materia de prevención de riesgos laborales, justificante de su aptitud profesional, etc.

Adicionalmente a lo anterior, el empresario principal del centro de trabajo donde se lleven a cabo los trabajos contratados, podría habilitar controles de accesos, al objeto de verificar y

confirmar que los trabajadores que entran en el centro de trabajo reúnen todos los requisitos exigidos para poder acceder al mismo.

15. ¿Pueden los trabajadores negarse a que se facilite información de los mismos a una entidad distinta a su empleadora?

En tanto en cuanto la información facilitada de los trabajadores con presencia en un centro de trabajo de una entidad distinta a la de su empresa, responde a una exigencia legal, la misma no supondría una vulneración de la normativa de protección de datos y, por tanto, sería exigible su facilitación.

CAPÍTULO V.- RESPONSABILIDADES DERIVADAS DEL ACCIDENTE DE TRABAJO

V.1 RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA: ACTAS DE INFRACCIÓN (*Garrigues*)

1. ¿Qué se entiende por infracción laboral en materia de prevención de riesgos laborales?

Toda acción u omisión cometida por los diferentes sujetos responsables que conlleve un incumplimiento de las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y salud en el trabajo, que estén sujetas a responsabilidad según el cuadro de infracciones establecido legalmente.

2. ¿Quién es el sujeto responsable de una infracción administrativa de prevención riesgos laborales?

Son sujetos responsables de las infracciones administrativas las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción y, en concreto, en materia de prevención de riesgos laborales, las siguientes:

- Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y empresas usuarias.
- Los promotores, los propietarios de obras y trabajadores por cuenta propia.
- Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a la empresa, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación preventiva.

3. ¿Puede ser sujeto responsable un coordinador de seguridad y salud o un recurso preventivo?

Desde el punto de vista administrativo, no tienen la condición de sujeto responsable de una infracción administrativa.

4. ¿En qué supuesto puede haber varios responsables derivado de un mismo incumplimiento?

La empresa principal podrá responder solidariamente con los contratistas y subcontratistas, durante el periodo de la contrata, de las obligaciones impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con los trabajadores que dichas entidades físicas o jurídicas ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre y cuando la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

Asimismo, las empresas usuarias serán responsables de las condiciones de ejecución del trabajo, en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y, todo ello, sin perjuicio de la responsabilidad de las empresas de trabajo temporal.

5. ¿Se puede pactar la exclusión de responsabilidad?

Serán nulos y no producirán efecto alguno los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades administrativas que estén establecidas legalmente.

6. ¿Cuál es el contenido mínimo del acta de infracción?

Resulta fundamental especificar con detalle las siguientes precisiones:

- Fecha de todas las actuaciones llevadas a cabo, englobando desde las visitas al centro de trabajo, entrevistas, comparencias, recepción de documentación, etc.
- Identificación de todas las personas que hayan intervenido o comparecido durante la investigación del accidente.

- Descripción pormenorizada del accidente y de los hechos acaecidos.
- Exponer las causas del accidente, así como las conclusiones obtenidas.
- Concreción de los preceptos infringidos y la infracción cometida.
- Determinación de circunstancias de agravación o atenuación de la responsabilidad imputada.
- Delimitación si estamos ante un responsable solidario o principal.

7. ¿Qué circunstancias pueden servir para graduar la sanción administrativa?

- La peligrosidad de las actividades desarrolladas en la empresa o centro de trabajo.
- El carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a dichas actividades.
- La gravedad de los daños producidos, o que se hubieran podido producir, por la ausencia o insuficiencia de las medidas preventivas necesarias.
- El número de trabajadores afectados.
- Las medidas de protección individual o colectivas adoptadas por el empresario y las instrucciones impartidas en orden a la prevención de riesgos.
- El incumplimiento de advertencias o requerimientos previos emitidos en materia de prevención de riesgos laborales.
- La inobservancia de las propuestas realizadas por los servicios de prevención, delegados de prevención o el comité de seguridad y salud sobre corrección de deficiencias preventivas existentes.

- La diligencia empresarial en relación con la observancia de las normas de prevención de riesgos laborales.

8. ¿Siempre deberán ser valoradas las anteriores circunstancias para graduar una sanción?

Siempre, salvo en aquellos supuestos en los que la circunstancia valorada esté contenida dentro de la propia descripción de la conducta infringida o del ilícito administrativo.

9. ¿Qué sanciones administrativas pecuniarias pueden imponerse por la infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales?

Las infracciones administrativas podrán ser objeto de sanción administrativa, la cual se graduará en atención al tipo de sanción y grado, en alguno de los siguientes importes:

TIPOS DE SANCIONES			
GRADOS	LEVES	GRAVES	MUY GRAVES
MINIMO	de 40 a 405 €	de 2.046 a 8.195 €	de 40.986 a 163.955 €
MEDIO	de 406 a 815 €	de 8.196 a 20.490 €	de 163.956 a 409.890 €
MÁXIMO	de 816 a 2.045 €	de 20.491 a 40.985 €	de 409.891 a 819.780 €

Cuando no resulten relevantes ninguna de las circunstancias que permiten graduar la sanción, la misma se impondrá en su grado mínimo, tramo inferior.

Por el contrario, se impondrá el grado máximo cuando persista de forma continuada la infracción imputada.

10. ¿Qué otras sanciones accesorias se pueden derivar por la infracción de la normativa de prevención de riesgos laborales?

Adicionalmente a las sanciones económicas que se puedan imponer y, conjuntamente con las mismas, se pueden derivar las siguientes consecuencias:

- Paralización inmediata de los trabajos si la inobservancia de la normativa de prevención de riesgos laborales ocasiona un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Suspensión temporal de las actividades laborales o, incluso, cierre del centro de trabajo, sin perjuicio del pago del salario e indemnizaciones que, en su caso, procedan, acordado por el Gobierno o los órganos competentes de las Comunidades Autónomas, cuando concurren especiales circunstancias de gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Limitación en la facultad de contratar con la Administración Pública.

Cancelación de la acreditación otorgada por la Autoridad Laboral a los servicios de prevención ajeno, entidades o personas encargadas de certificar la formación en materia de prevención de riesgos y de las que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, en el caso de faltas graves o muy graves cometidas por dichas entidades.

11. ¿Pueden levantarse diferentes Actas de Infracción derivadas de una misma actuación inspectora tras un accidente de trabajo?

Derivado de una actuación inspectora tras un accidente de trabajo, cabe la posibilidad de que se levante un acta de infracción por los concretos incumplimientos o infracciones preventivas que desencadenaron el accidente de trabajo. Adicionalmente, podrán levantarse distintas actas de infracción por la inobservancia de otras obligaciones preventivas que, no estando

directamente relacionadas con el accidente, fueran objeto de comprobación a raíz de la actuación inspectora iniciada tras dicho accidente laboral.

A diferencia de lo que ocurre con otras infracciones, no cabrá la acumulación de actas de infracción en materia de prevención de riesgos laborales con aquellas que hubieran sido levantadas y estuvieran relacionadas causalmente con un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

12. ¿Puede imponerse una sanción administrativa por infracción de la normativa preventiva si previamente ha sido objeto de una sanción penal?

No podrán sancionarse los mismos hechos que ya hayan sido objeto de sanción penal o administrativa, en los casos en los que exista identidad de sujeto, hecho y fundamento.

En este sentido, las actuaciones penales no afectarán al inmediato cumplimiento de las medidas de paralización de trabajo o la efectividad de los requerimientos de subsanación formulados, así como tampoco a los expedientes sancionadores sin conexión directa con los que son objeto de actuación penal.

13. ¿Los técnicos habilitados pueden proponer sanciones administrativas por el incumplimiento de obligaciones preventivas?

En ningún caso. Los técnicos habilitados, además de llevar a cabo actuaciones de comprobación, podrán requerir al empresario la adopción de medidas para la subsanación de deficiencias preventivas detectadas, pero no podrán iniciar actuaciones sancionadoras.

14. ¿Cuál es el plazo de prescripción de las faltas administrativas?

Las infracciones administrativas leves prescribirán al año, las graves a los tres años y las muy graves a los cinco años, a contar desde la fecha de la infracción.

15. ¿Puede publicarse la imposición de sanciones administrativas?

Se podrán publicar las sanciones impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales, de oficio mediante propuesta contenida en el acta de infracción levantada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la cual deberá ser ratificada por la Autoridad Laboral que resuelva y confirme la propuesta realizada.

16. ¿Dónde y cuándo se publicarán, en su caso, las sanciones administrativas impuestas por infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales?

Las sanciones se publicarán una vez que hayan adquirido firmeza y en un plazo no superior a tres meses a contar desde la fecha de firmeza del acato administrativo, en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma, en función del ámbito de competencias, así como en cualquier otro medio público que esté previsto específicamente.

17. ¿Qué datos serán objeto de publicación?

- Nombre o razón social de la empresa sancionada.
- Sector de actividad al que se dedica.
- Número del Documento Nacional de Identidad de las personas físicas o Código de Identificación Fiscal de las personas jurídicas.
- Domicilio social.
- Infracción cometida.

- Sanción económica impuesta y demás sanciones principales o accesorias, en su caso, impuestas.

- Fecha de extensión del acta de infracción.

- Fecha en la que la sanción adquiere firmeza.

18. ¿Cuándo se cancelarán los datos correspondientes a las resoluciones sancionadoras?

A los cinco años a contar desde el día siguiente a aquél en que se hubiera publicado.

V.2 RECARGO DE PRESTACIONES (Garrigues)

1. ¿En qué consiste el recargo de prestaciones?

En la imposición de un incremento, entre un 30 y un 50%, de las prestaciones económicas que se perciban y que tengan su causa en un accidente de trabajo o enfermedad profesional, siempre y cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

2. ¿Qué responsabilidad puede derivarse del recargo de prestaciones?

El incremento de las prestaciones económicas percibidas como consecuencia del accidente de trabajo, entre un 30 y un 50%.

3. ¿Cuándo procede la imposición del recargo de prestaciones?

Para la aplicación del recargo de prestaciones se requiere que concurren los tres requisitos siguientes:

- Existencia de un incumplimiento empresarial de las medidas preventivas.
- Determinación de un empresario infractor, o varios en el caso de que exista responsabilidad solidaria.
- Determinación de una relación o nexo de causalidad entre el incumplimiento empresarial y la lesión del trabajador.

4. ¿A instancias de quién puede iniciarse dicho procedimiento?

El recargo de prestaciones puede solicitarse a instancia del trabajador accidentado o de los beneficiarios de alguna prestación pública de Seguridad Social derivada del accidente sufrido por el trabajador afectado.

Asimismo, el recargo de prestaciones puede proponerse por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, mediante solicitud dirigida al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

5. ¿En qué plazo puede solicitarse la imposición del recargo de prestaciones?

El derecho al reconocimiento del recargo de prestaciones prescribirá a los 5 años, contados desde el día siguiente a aquél en que tenga lugar el hecho causante del que se derive el recargo de prestaciones.

En el supuesto de que se entablase acción judicial contra un presunto culpable, criminal o civilmente, la prescripción quedará en suspenso mientras aquélla se trámite, volviendo a contarse el plazo desde la fecha en que se

notifique el auto de sobreseimiento o desde que la sentencia adquiera firmeza.

6. ¿Cuál es el plazo máximo para resolver la imposición del recargo de prestaciones?

El plazo máximo para resolver el procedimiento de recargo de prestaciones será de ciento treinta y cinco días, que se computarán a partir de la fecha del acuerdo de iniciación en los procedimientos de oficio o de la recepción de la solicitud.

La superación del plazo mencionado sin que se hubiera dictado resolución sobre la citada propuesta o solicitud de recargo de prestaciones no producirá la caducidad del expediente.

7. Para que haya recargo de prestaciones, ¿debe haber acta de infracción?

Debe constatarse un incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, sin que se requiera estrictamente que haya un acta de infracción o que la misma sea firme.

8. ¿Se suspende el procedimiento de recargo de prestaciones cuando el acta de infracción no es firme o el proceso penal que se siga por los hechos relacionados no haya concluido con Resolución firme?

Es reiterada la doctrina judicial Social que viene sentando que existe una clara distinción entre el procedimiento administrativo de imposición de sanción por infracción administrativa y el procedimiento administrativo seguido ante el INSS para la imposición del recargo, ya que solo se determina la vinculación del orden social de la jurisdicción, con la Sentencia que pudiese recaer en el orden Contencioso-Administrativo en cuanto a sus hechos probados, y ello no significa que esta jurisdicción social esté vinculada a unas

determinadas consecuencias jurídicas, pues éstas han de desprenderse de la aplicación de las normas legales respecto a la actuación de la empresa, por lo que, y aún aceptando los mismos hechos como probados, la valoración y calificación puede ser diferente.

De acuerdo con la doctrina judicial sentada, el procedimiento de recargo de prestaciones no se suspende por el hecho de que no sea firme el acta de infracción levantada, relacionada con el recargo de prestaciones propuesto.

De igual modo, el proceso penal que se siga en relación con los hechos que provocan la imposición del recargo de prestaciones, tampoco produce el efecto suspensivo de dicho procedimiento. En materia de recargos de prestaciones no existe prejudicialidad penal devolutiva, de forma que la tramitación de procedimiento penal por los mismos hechos no suspende el procedimiento para imponer el citado recargo por falta de medida de seguridad.

9. ¿Qué circunstancias podrían exonerar de la responsabilidad del recargo de prestaciones?

En términos generales, la imprudencia temeraria del trabajador lesionado o el acto de un tercero ajeno a la empresa, podría romper la relación de causalidad exigida para la imposición del recargo de prestaciones.

10. ¿Qué se entiende por imprudencia temeraria?

Consiste en la omisión por parte de una persona de las medidas más elementales de previsión y de seguridad que cualquiera adoptaría ante una determinada situación generadora de peligro, es decir, el que incurre en imprudencia temeraria actúa con grave desprecio a un evento peligroso

que se deriva de su acción u omisión para cualquiera otro en su situación, omitiendo toda norma de cuidado.

11. ¿Qué se entiende por imprudencia profesional en relación a la comisión de un accidente de trabajo?

La imprudencia profesional nace de la creencia, por la confianza de su ejercicio procedente, de la superación del obstáculo y, por tanto, la improbabilidad razonable del acaecimiento de un accidente.

V.3 RESPONSABILIDAD PENAL

1. ¿Cómo se inicia un procedimiento penal? (Garrigues)

Cuando ocurre un accidente, el procedimiento penal que tendrá por objeto la investigación del mismo, se puede iniciar por tres vías que pueden llegar a acumularse. Estas vías son:

- por la remisión del correspondiente parte de urgencias que se genere en el centro sanitario al que se traslade al accidentado.
- por la comunicación que puede efectuar la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que ha tenido noticia del accidente.
- por denuncia tanto del propio accidentado, como del Ministerio Fiscal como de un tercero interesado (por ejemplo, la representación sindical de los trabajadores).

Por cada una de estas comunicaciones que se efectúen al juzgado de Instrucción correspondiente, se incoará un procedimiento penal que finalmente, quedará reconducido a uno único.

2. En estos últimos años ¿el Ministerio Fiscal ha endurecido sus posturas en esta materia de la Siniestralidad? (Fiscalía)

Si bien es una realidad que la preocupación por la seguridad laboral no era algo nuevo para la Fiscalía General del Estado (FGE), desde la Instrucción 7/ 91 de 11 de Noviembre y la 1/2001 de 9 de Mayo que la actualiza, se inicia un camino de especialización y concienciación en esta materia, que culminó con la Instrucción 11/2005 y 5/2007 todas de la FGE , que llevaron a la creación de un Fiscal de Sala coordinador a nivel nacional y de una red de Fiscales Delegados de Jefatura en cada provincia, y que ha permitido acometer la realidad de los altos niveles de siniestralidad en que nos habíamos instalado, dado que la prevención es un imperativo moral y ético y que el lugar de trabajo no puede ser un lugar de alto riesgo.

En estos últimos años, el Ministerio Fiscal ha aumentado el número de calificaciones:

	Año 2006	Año 2007	Año 2008
Escritos de acusación del M. Fiscal	350	650	785
Sentencias Juzgados Penal	249	337	405
Sentencias Audiencias	47	105	134

3. ¿Qué es el principio de intervención mínima? (Garrigues)

Es uno de los principios que rigen en el Derecho Penal y que viene a subrayar el hecho de que

esta especialidad jurídica, por su intrínseca gravedad que se traduce en las penas que puede llegar a imponer (privativas de libertad) debe reservarse para los casos más graves, debiendo acudir antes a las otras ramas del Derecho que puedan sancionar de forma menos gravosa, la conducta cometida.

En materia de accidentes de trabajo, su vigencia resulta frecuentemente invocada desde la perspectiva de la defensa del imputado por cuanto existiendo la Inspección de Trabajo y seguridad Social que tiene potestad y capacidad para imponer sanciones, el recurso al derecho penal puede resultar excesivo en algunos casos.

4. ¿El principio de intervención mínima es de carácter judicial o legislativo? (Fiscalía)

La invocación del principio de intervención mínima, para no aplicar en esta materia de seguridad laboral las normas penales por estimar prioritarias y de aplicación preferente esas otras medidas preventivas extrapenales y, en todo caso, las infracciones y sanciones administrativas impuestas por la Inspección de Trabajo como marco legal propio de estas conductas, es sencillamente una falacia, y en todo caso, un uso espurio de aquel principio, como dijo el Fiscal de Sala D. Juan Manuel Oña Navarro. El principio de mínima intervención está dirigido esencialmente al Legislador, que en la selección que hace de bienes jurídicos necesitados o merecedores de protección penal, debe encontrar en este principio (y en los caracteres subsidiario y fragmentario del Derecho Penal que de él derivan) su principal norte y guía de referencia. Pero hecha aquella opción legal y seleccionada la seguridad de los trabajadores como bien jurídico protegido, y aunque el principio puede tener cierto valor orientativo en la interpretación de la norma

penal, el Juzgador debe aplicarla cuando concurran los requisitos que ha determinado el Legislador, y no ampararse de forma abusiva en aquél para no aplicar el tipo a un hecho subsumible en él, por lo que la utilización interesada del principio de intervención mínima, es más bien consecuencia de una adormecida sensibilidad social y una pasividad generalizada, en ocasiones, frente a la investigación penal.

Como exponía la Sentencia Tribunal Supremo núm. 7/2002 (Sala de lo Penal), de 19 enero, RJ 2002\1315 (Ponente: Excmo. Sr. D. José Jiménez Villarejo), al rechazar la aplicación del principio de intervención mínima respecto a un delito contra el medio ambiente, *“Hay que decir, ante todo, que el llamado por la doctrina principio de intervención mínima no está comprendido en el de legalidad ni se deduce de él. Reducir la intervención del derecho penal, como última «ratio», al mínimo indispensable para el control social, es un postulado razonable de política criminal que debe ser tenido en cuenta primordialmente por el legislador, pero que en la praxis judicial, aun pudiendo servir de orientación, tropieza sin remedio precisamente con las exigencias del principio de legalidad por cuanto no es al juez sino al legislador a quien incumbe decidir, mediante la fijación de los tipos y las penas, cuáles deben ser los límites de la intervención del derecho penal. Por otra parte, el principio de intervención mínima sólo se entiende cabalmente si se le sitúa en un contexto de cambio social en el que se produce una tendencia a la descriminalización de ciertos actos -los llamados «delitos bagatelas» o las conductas que han dejado de recibir un significativo reproche social pero también una tendencia de sentido contrario que criminaliza atentados contra bienes jurídicos que la mutación acaecida en el plano axiológico convierte en especialmente valiosos. Esto último nos debe poner en guardia frente*

a determinadas demandas que se formulan en nombre del mencionado principio.” No hay duda de que esta doctrina es aplicable a los delitos contra la seguridad de los trabajadores.

La Sentencia Audiencia Provincial Barcelona núm. 531/2004 (Sección 8ª), de 1 junio, JUR2004\209256, afirma que *“en estrecha concomitancia con lo anterior, se ha de pregonar también el frontal rechazo al alegato de aplicación del principio de intervención mínima pues si bien ese principio es de indudable arraigo en nuestro derecho penal patrio, ha de tenerse en cuenta, empero, que su hermenéutica encuentra su natural límite en el principio de legalidad, de suerte que aquel principio no puede llevarse hasta el extremo de negar significación penal a conductas que revistan claros ribetes criminales”* y sentencia de Audiencia Provincial de Orense, Sección 2ª, S 21 -11-2007 nº 175/2007, recurso 120/2007.

5. ¿Cuándo es suficiente la actuación de la Inspección de Trabajo y cuando debe actuar la Fiscalía? (Fiscalía)

Otra idea errónea que es necesario superar, es que la intervención sancionadora de la Administración puede sustituir a la jurisdicción penal, lo cuál es totalmente incierto. La realidad en esta Fiscalía está constatando, conforme a los términos señalados en la Instrucción de la DGTSS nº 1/07, que deben remitirse al Ministerio Fiscal estos expedientes, dado que es el Ministerio Fiscal y no la Autoridad Laboral, quien tiene la facultad de decidir qué infracciones pueden ser constitutivas de delitos o qué infracciones merecen en su caso, una investigación más exhaustiva. Partiendo del criterio de que la gravedad de las sanciones administrativas está en relación con la gravedad del daño potencial para el bien jurídico protegido, parece imprescindible que esta gravedad sea un “prius” para el Derecho Penal, y por tanto, el criterio para iniciar unas Diligencias de

Investigación Penal ha de ser doble: la gravedad de la infracción y la gravedad del peligro, incidiendo en que, sin perjuicio de criterios de ponderación, se debe actuar con parámetros no sólo de resultado material, sino con criterios de reforzamiento de la prevención general, pues es labor primordial que debemos poner el énfasis en la prevención del resultado material, del accidente, adelantando las barreras de la prevención. Se valora interponer denuncias tras recibir las actas de infracción y propuestas de sanción, que periódicamente nos son enviadas por la Inspección de Trabajo ante conductas de mera constatación de incumplimiento de la legislación laboral, con situaciones en que trabajadores concretos están en una situación de peligro grave e inminente y que el riesgo es concreto; es decir, el accidente laboral no se ha producido, entre otros factores incluido el azar, por la paralización de la Inspección, siendo estas conductas residenciables en el artículo 316 del Código Penal y por tanto, en la prevención general y la necesidad de adelantar las barreras de la prevención a la muerte o lesión, luchando con la realidad de considerar este tipo y el artículo 317 del Código Penal como convidados de piedra del sistema, salvo su calificación conjunta con un resultado material del artículo 142 o 152.

6. ¿Cualquier peligro grave, integra y es suficiente en el tipo penal del artículo 316 Código Penal? (Fiscalía)

Peligro concreto implica peligro real y efectivo, como próximo a la lesión del bien jurídico con identificación del sujeto (STS nº1355/2000, de 26 julio; AP Alicante, sec. 2ª, S 4-6-2007). Por otra parte, el riesgo ha de ser grave e inminente, conforme el artículo 4.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales “Se entenderá como riesgo laboral grave e inminente aquel que resulte probable racionalmente que se

materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”. Ha de atenderse también a la probabilidad y severidad, según el artículo 4.2: “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”.

Ha de atenderse a una doble pauta: por el grado de probabilidad del resultado y por la entidad misma del resultado probable (AP Vizcaya núm. 639/2002, Sección 6ª, de 26 noviembre; AP Madrid núm. 9/2002, Sección 6ª, de 11 enero; AP Madrid núm. 880/2003, Sección 17ª, de 6 octubre; AP núm. 279/2006, Sección 2, de 20 julio; AP Santa Cruz de Tenerife núm. 460/2006, Sección 2, de 5 octubre).

Si el peligro es abstracto y no grave, la infracción no traspasará el ámbito administrativo (Sentencia Audiencia Provincial Barcelona, Sección 2ª, de 18 junio 2002).

7. ¿Es necesario que previamente a la sanción penal, haya existido una infracción administrativa por parte de la Inspección de Trabajo? (Fiscalía)

Entre el Fiscal y la Inspección de Trabajo, la situación ordinaria es que no exista discrepancia sobre estas valoraciones; sin embargo, el Fiscal (y el Tribunal) no es tributario de la valoración jurídica realizada por el Inspector de Trabajo sobre los hechos que ambos contemplan desde distinta perspectiva. Así, cabe que una conducta empresarial puede ser examinada por la Administración Laboral y no ser sancionada, ya sea por considerarse atípica, por prescripción o por cualquier otra razón y no obstante, tal conducta podrá ser enjuiciada penalmente y dictarse condena por delito de riesgo del artículo 316 o 317 del Código Penal en sentencia que declarará infringidos necesariamente determinados preceptos de la normativa extra-penal de riesgos laborales.

La calificación de la infracción que generalmente efectúa la Inspección de Trabajo, no tiene por qué condicionar la valoración del Tribunal Penal sobre la naturaleza de la infracción, ni tan siquiera una declaración de irresponsabilidad administrativa vinculará al Órgano Jurisdiccional. Como ha señalado la doctrina, no se trata solo de que la valoración de la infracción no vincule al juez penal -cuestión relevante en vigencia del derogado artículo 348 bis a) del Código Penal, que exigía expresamente esa gravedad, pero no hoy- sino que la propia constatación de la infracción como elemento del tipo, queda en manos de éste, que actúa con independencia de la decisión administrativa.

La Sentencia Audiencia Provincial Cádiz núm. 250/2000 (Sección 8ª), de 30 mayo, analiza perfectamente esta cuestión “Siendo a mayor abundamiento, principio informador de la jurisdicción penal el de intervención mínima, si el legislador hubiera considerado la necesidad de que la aplicación del tipo penal se supeditara a que administrativamente se hubiera resuelto de forma previa sobre la existencia a aquellos efectos de la infracción, vinculando tal decisión al orden penal así lo hubiera puesto de manifiesto como requisito de procedibilidad...”.

Lógicamente para que el delito exista y pueda apreciarse por los Tribunales, no es necesaria una previa intervención de la Autoridad Laboral. Como expone la Sentencia de la Audiencia Provincial Madrid núm. 408/2005 (Sección 23ª), de 3 febrero, “la intervención del Inspector de Trabajo, levantando el acta correspondiente, aunque es deseable en todos los casos y facilita la prueba de los hechos, sin embargo, no es un requisito «sine qua non» para apreciar la concurrencia de los elementos del delito contra los derechos de los trabajadores”. El que el autor del delito no sea sancionado administrativamente no afecta a la declaración

de responsabilidad penal, señala la SAP Barcelona núm. 644/2005 (Sección 9ª), de 10 octubre.

Finalmente señalar que, lógicamente carece de trascendencia penal el que la sanción administrativa se imponga en su grado mínimo, medio o superior. Como indica la Sentencia Audiencia Provincial Sevilla núm. 631/2003 (Sección 7ª), de 23 diciembre.

8. ¿El procedimiento sancionador se suspende ante el inicio de actuaciones penales? (*Garrigues*)

Sí. En base al principio de que no se puede castigar dos veces un mismo hecho, ante la iniciación de un procedimiento penal, el laboral que, tras la correspondiente acta de infracción se haya iniciado, debe quedar en suspenso pues ambos procedimientos, sin entrar en la gravedad de la conducta, tienden a castigar el mismo hecho: la conducta del empresario que ha generado el accidente.

9. ¿Quién es el sujeto activo legalmente obligado en el delito del artículo 316 del Código Penal? (*Fiscalía*)

El delito del artículo 316 del Código Penal es un delito especial del que sólo pueden ser sujetos activos quienes estén “legalmente obligados” a facilitar “los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas.” En ello, se diferencia de los delitos de homicidio y lesiones imprudentes, que -como delitos comunes- pueden ser cometidos por cualquier persona y que frecuentemente concurren en concurso con los delitos de riesgo de los artículos 316 y 317. Por este motivo, no es infrecuente encontrar sentencias que condenan a unos autores por el delito de riesgo y el delito imprudente de resultado en concurso ideal, y a otros sólo por el delito de resultado al no tener la obligación

legal de facilitar las medidas de seguridad pero que contribuyeron con su actuación negligente a la producción del accidente.

Para determinar quienes pueden ser sujeto activo, es decir, quienes son los “legalmente obligados” -que ocupan una posición semejante a la de garante- será necesario acudir a la normativa específica sobre prevención de riesgos laborales y especialmente a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Ahora bien, que alguien pueda ser sujeto activo del delito no significa que en todos los casos deba considerarse autor del mismo. Lógicamente rige el principio de culpabilidad, nadie puede ser considerado responsable criminalmente sin dolo o culpa, por lo que será preciso analizar y delimitar en cada caso la actuación de cada sujeto “legalmente obligado” Por otro lado, la responsabilidad penal de un sujeto activo no excluye la responsabilidad de otro.

Como veremos más extensamente en el apartado relativo a la autoría, la Jurisprudencia ha consagrado la doctrina de la responsabilidad en cascada, de suerte que la responsabilidad de un obligado no excluye otras. La Sentencia Tribunal Supremo de 3 febrero 1992, RJ 1992\882, afirmaba que *“En estos delitos de imprudencia por omisión surge una responsabilidad en cascada por virtud de la cual conjuntamente, sin exclusiones incompatibles, distintos técnicos en mayor o menor competencia profesional, coadyuvan al resultado.”* La Sentencia Tribunal Supremo núm. 2445/2001, de 22 diciembre, RJ 2002\4433, vuelve a hacer referencia a la responsabilidad en cascada cuando señalaba *“la responsabilidad se distribuye en cascada a quienes tienen el poder de dirección y de organización del trabajo”* y en el mismo sentido la sentencia de SAP Cádiz (Sección 8ª) 22/07, de 15 de Enero 2007 sobre la no exclusión de la responsabilidad de un

empresario por designación de un arquitecto técnico y la sentencia de SAP de Cádiz (Sección 4ª), de 24 de Septiembre de 2007.

10. ¿Cuál es la conducta típica del legalmente obligado? (Fiscalía)

El antiguo artículo 348 bis a) del Código Penal aludía a no exigir, no facilitar o no procurar, sin embargo, el vigente artículo 316 tan sólo hace referencia a no facilitar. ¿Se ha restringido la conducta típica? ¿Sería atípica la conducta de observar como los medios puestos a disposición de los trabajadores ni se utilizan, ni se instalan, ni se exigen? ¿Sería atípica la conducta de no velar por la efectiva utilización de los medios de seguridad? Las respuestas a todas estas preguntas han de ser negativas.

El verbo Facilitar equivale a todas aquellas actividades que posibiliten la eliminación del riesgo que se crea. Como recoge la Sentencia de la Audiencia Provincial Castellón núm. 234/2002 (Sección 3ª), de 3 septiembre, el deber de facilitar no es simplemente un deber de poner a disposición, sino que requiere el dar cumplimiento a cada uno de los diversos derechos instrumentales en los que se materializa el genérico derecho de los trabajadores a una protección eficaz, como subsumido en un deber más amplio, comprensivo de todas aquellas actividades que posibilitan la eliminación del riesgo que se crea, es decir, la información, la formación, el cumplimiento la vigilancia, y la exigencia.

En el mismo sentido del concepto “Facilitar”, el Tribunal Supremo se ha pronunciado en la sentencia núm. 1654/2001, de 26 de Septiembre, la Audiencia Provincial Madrid en sentencia núm. 659/2002 (Sección 23ª), de 15 noviembre y la Audiencia Provincial Alicante en sentencia núm. 185/2002 (Sección 3ª), de 20 abril.

También existen jurisprudencialmente, tesis restrictivas y reduccionistas que afirman que “vigilar que se utilicen correctamente no integra la obligación de facilitar” como las sentencias de la Audiencia Provincial Barcelona (Sección 6ª), de 28 octubre 2005, la sentencia Audiencia Provincial La Coruña núm. 124/2001

(Sección 5ª), de 15 octubre y la sentencia Audiencia Provincial Barcelona núm. 35/2003 (Sección 2ª), de 16 enero y sentencia de 20 de Febrero de 2007 SAP de Jaén.

11. ¿Qué debe entender el empresario por “facilitar” los medios necesarios al trabajador? (*Fiscalía*)

La mayor parte de la doctrina científica ha considerado a este respecto que estos medios no han de ser sólo los estrictamente materiales, sino también los 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 de adecuación a cada riesgo concreto y de forma que resulte comprensible a los trabajadores (Sentencia Audiencia Provincial Cuenca núm. 16/2001 (Sección Única), de 21 febrero; y, en idénticos términos, las Sentencias Audiencia Provincial Guipúzcoa núm. 282/2001 (Sección 1ª), de 13 diciembre, y Audiencia Provincial Madrid núm. 9/2002 (Sección 6ª), de 11 enero).

La formación y la información al trabajador son los dos pilares básicos, pues en ocasiones es tanto o más lesivo para la seguridad y confianza de los trabajadores, no que no se faciliten los reglamentarios equipos de protección individual y que no se garantice la seguridad de las máquinas, herramientas o instalaciones,

sino que no se les proporcione la información precisa acerca de los riesgos existentes en la empresa y en su concreto puesto de trabajo y una formación suficiente sobre las medidas que se han adoptado o que se deban adoptar.

Por lo que respecta a la formación podemos citar las Sentencias A. P. Barcelona núm. 1126/2004 (Sección 2ª), de 22 noviembre; A. P. Madrid núm. 279/2006 (Sección 2), de 20 julio; A.P. Zamora núm. 15/2006 (Sección 1ª), de 21 abril; A.P. Barcelona núm. 467/2005 (Sección 3ª), de 4 mayo; A.P. Zaragoza núm. 277/2004 (Sección 3ª), de 10 septiembre. Entre las sentencias que consideran típica la ausencia de información sobre el riesgo (y también formación), podemos citar las sentencias A.P. Vizcaya núm. 347/2005 (Sección 1ª), de 16 mayo; A.P. Alicante núm. 212/2005 (Sección 1ª), de 17 marzo; A.P. Madrid núm. 9/2002 (Sección 6ª), de 11 enero. También interpreta en un sentido amplio el concepto de medios, la Sentencia A.P. Barcelona núm. 132/2006 (Sección 5ª), de 10 febrero, al considerar que entre aquellos se incluyen los organizativos relativos a la vigilancia y control de las medidas de seguridad.

12. ¿Cualquiera puede ser sujeto activo responsable ante una conducta imputable penalmente? (*Fiscalía*)

Por parte del juzgado instructor y de la Fiscalía, es necesario realizar una serie de preguntas dirigidas a determinar si la persona presuntamente imputada ostenta o tiene funciones directivas en la actividad laboral (en materia de de seguridad y salud laboral). Aquellas pueden ser de “alta” o “intermedia” dirección, pero no se referiría a los meros ejecutores. Otra de las preguntas que es necesario hacerse es si la persona presuntamente imputada tiene facultad de dirección autónoma, lo que es equivalente a poder “ordenar” o “disponer”

por sí mismo. Y por último, es indispensable que le corresponda la facultad (derecho-deber) de *poder paralizar la obra*, si las medidas de seguridad fueron incumplidas.

En definitiva, para que el resultado típico del hecho delictivo se le pueda imputar objetivamente, debe tener un deber objetivo de cuidado, ostentar una posición de garante y poder actuar ante la fuente de riesgo.

Los mecanismos penales y de imputación han cambiado, y del derecho penal de autor pasamos al derecho penal de garante (legalmente obligado) y al preguntarnos quién lo está, necesariamente ha de acudir a una norma extrapenal, y frente a una idea clásica de dolo de autor, se acude a la idea de *falta de previsibilidad* del mismo, a la idea de causalidad hipotética, en definitiva, la idea es buscar una cierta responsabilidad objetiva, con quiebra en alguna medida, del principio clásico de la culpabilidad.

La importancia de que, ante todo, la conducta sea previsible, la pone de manifiesto la SAP Granada, sec. 1ª, S 19-6-2007, que afirma que *“al no haberle dado la orden de pintar los exteriores el reproche que se les hace a los condenados es no haber ejercido la vigilancia del trabajador fallecido, y nos parece excesivo incardinar esta falta de vigilancia del trabajador fallecido dentro del campo del derecho penal aunque sea como simple falta de imprudencia, pues no se podía prever esa conducta del trabajador. La previsibilidad es un elemento inherente al concepto de deber de cuidado pues solo si el resultado es previsible se puede afirmar que se ha omitido un deber de cuidado.”*

13. ¿Quién debe asumir el papel de legal representante de una persona jurídica imputada? (Garrigues)

El Código Penal no da una respuesta expresa pero en la medida en que en los preceptos relativos al delito contra los derechos de los trabajadores se habla de los “administradores o encargados del servicio” parece que deban ser estos los que respondan por la persona jurídica. Ahora bien, en el caso de los administradores, los cuales tienen un apoderamiento expreso para poder representar a la sociedad parece que no cabe duda o ‘problema interpretativo pero cabe preguntarse qué ocurre cuando ese “encargado del servicio” es un mero encargado o superior jerárquico del accidente que carece de poderes de representación de la empresa, tanto desde el punto de vista orgánico como funcional. En este caso, parece que no tienen capacidad para representar a la mercantil y que su imputación, en caso de producirse por el hecho de ser “encargado” lo será a título estrictamente personal.

Esto unido al hecho de que esos mismos preceptos, a la hora de delimitar el delito y establecer los elementos que lo integran, habla de “quienes estando legalmente obligados”, hace que nos tengamos que centrar en el núcleo de la administración de la persona jurídica para determinar quién deba representarla.

A la vista de que el derecho penal debe subjetivizar las conductas en el sentido de excluir los reproches sobre quienes no tengan capacidad de control y, en definitiva, sobre quienes nada pudieran haber hecho para evitar el resultado dañoso, lo que sí parece claro es que debe de tratarse de un administrador que tenga la máxima capacidad de decisión y control. Esto se traduce en que en el caso de empresas cuyo órgano de administración esté integrado por un Consejo, todos sus consejeros podrían comparecer en su representación, siendo que, técnicamente sería su Presidente el que mejor la podría representar. En el caso de administradores solidarios, todos

deberían comparecer en representación de la mercantil.

En definitiva, se trata de exigir la comparecencia de aquel que pudiera haber adoptado medidas o tomado decisiones que hubieran impedido la presunta comisión del delito.

La reforma operada en el Código Penal por Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio que entra en vigor el 23 de diciembre de 2010, establece la responsabilidad penal directa de las personas jurídicas por los delitos cometidos en nombre o por cuenta de estas y en su provecho, por sus representantes o administradores. Esta atribución directa de responsabilidad penal implica que, además de aquel representante de la persona jurídica que habiendo tenido la posibilidad de facilitar que los trabajadores desempeñen sus tareas en condiciones óptimas de seguridad y salud, se podrá imputar directamente a la persona jurídica, la cual también podrá ser directamente condenada a las penas de multa y otras que prevé el nuevo texto.

14.El porqué de la responsabilidad del empresario. (Fiscalía)

El primer y principal obligado a proporcionar los medios para la seguridad en el trabajo es el empresario. Conforme al artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario tiene el deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, y “en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”. Consecuentemente con esta obligación, establece el artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a

responsabilidades administrativas, así como en su caso, a las responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento. Como indica la Sentencia Tribunal Supremo núm. 1233/2002, de 29 julio, RJ 2002\8826, “*El sujeto activo, los legalmente obligados, ocupan una posición semejante a la de garante, y al respecto debemos recordar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales -en su artículo 14.2 impone al empresario un deber de protección frente a los trabajadores para garantizar su seguridad y la salud en todos los aspectos relacionados con el trabajo en términos inequívocos*”. En la búsqueda de la verdad material en el proceso penal, en algunas ocasiones, puede resultar que el verdadero empresario no sea quien ostente la titularidad formal de la empresa y la responsabilidad recaerá en tal caso en quien tenga el poder de dirección y organización del trabajo.

15.¿Se puede exonerar de responsabilidad el empresario por haber hecho delegación? (Fiscalía)

Una cuestión controvertida en la Jurisprudencia es la relativa a la exoneración de responsabilidad penal del empresario por delegación de competencias, bien en cargos intermedios o en otras empresas. Con carácter general, puede decirse que las Audiencias Provinciales admiten en principio tal posibilidad de exoneración de la responsabilidad de empresario, configurando los requisitos que ha de reunir la delegación, pero en contadas ocasiones llegan a aquella consecuencia práctica.

Existe una línea jurisprudencial que exige tres requisitos para que la delegación tenga efecto *exonerante*; así en sentencias de las Audiencias de Vizcaya, Guipúzcoa y Burgos puede leerse: “la delegación se construye en torno a tres premisas que permiten perfectamente la concurrencia de

varias personas en la producción del hecho típico: deber de elección, exigiendo que la delegación se realice en persona con capacidad suficiente para controlar la fuente de peligro; deber de instrumentalización, facilitando al delegado los medios adecuados para controlar la fuente de peligro; y el deber de control, implementando las medidas de cautela específicas para verificar que la delegación se desenvuelve dentro de las premisas de la delegación. Cumplidas las anteriores cautelas nada obsta a que pueda existir responsabilidad penal exclusiva de persona distinta al empresario cuando éste ha cumplido sus obligaciones”.

Por su parte, la Sentencia Tribunal Supremo núm. 653/1994, de 26 marzo, afirmaba *“Por lo demás, no es humanamente posible que quienes deben ejercer una posición de garante, que requiere, por su naturaleza, una distribución de funciones, puedan realizar personalmente todas las operaciones necesarias para el cumplimiento del deber. Por ello, el ordenamiento jurídico reconoce el valor exonerante de la responsabilidad a la delegación de la posición de garante, cuando tal delegación se efectúa en personas capacitadas para la función y que disponen de los medios necesarios para la ejecución de los cometidos que corresponden al deber de actuar”*.

Ahora bien, es necesario recordar que la de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 24.3 establece que las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales. Quizás por ello, aquellas sentencias de las Audiencias añaden a los dos requisitos iniciales exigidos en la sentencia del Tribunal Supremo (capacidad del delegado

y disposición de medios), un tercer requisito relativo a la implementación de medidas de vigilancia del delegado que, como veremos en la práctica, será el determinante para denegar efecto exonerante a la delegación.

La Audiencia de Barcelona sigue una línea similar a las anteriores admitiendo la posibilidad de que la delegación tenga un valor exonerante pero exigiendo el deber de control. En este sentido, la Sentencia S.A.P. Barcelona (Sección 8ª), de 19 junio 2002, ARP 2002\588, expone que *“Cuando los actos de delegación se realizan de forma adecuada tienen un evidente efecto de exoneración para quienes delegan, siempre y cuando éstos no incumplan los eventuales deberes de control o inspección que puedan mantener respecto de la correcta ejecución de la actividad de los delegados. Sólo en el caso de incumplimiento de estos deberes el riesgo también es imputable al sujeto que ha delegado correctamente”*, es complicado que se den todos los presupuestos y sobre todo el control, así SAP Guipuzcoa nº 130/2005 (Sección 1ª) de 3 de Junio.

16. ¿Tiene el empresario que asumir las imprudencias de los propios trabajadores? (Fiscalía)

Ahora nos preguntamos si la imprudencia del trabajador afecta a los delitos contra la seguridad de los trabajadores cometidos al omitirse las medidas de seguridad generando una situación de peligro. Creo que, con carácter general, se puede afirmar que su concurrencia en delito de peligro no se verá afectada.

El artículo 15.4 de la de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que la efectividad de las medidas preventivas deberá prever (el empresario) las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Es por ello que prevalece el principio de desconfianza,

como presupuesto jurisprudencial, así la conocida sentencia Tribunal Supremo núm. 1329/2001, de 5 septiembre, RJ 2001\8340 (Ponente: Excmo. Sr. D. Joaquín Delgado García), *“es un principio definitivamente adquirido en el ámbito de las relaciones laborales el de la protección del trabajador frente a sus propias imprudencias profesionales, principio que inspira toda la legislación en materia de accidentes de trabajo”*.

Lo expuesto es aplicable también a los delitos imprudentes de resultado, pero en los delitos de riesgo el hecho subsumible en el tipo se ha cometido generalmente (salvo supuestos de laboratorio) con anterioridad y con independencia de la posible actuación imprudente del trabajador. Por ello, la existencia del delito de riesgo no se verá afectada por aquella. Así lo afirma la Sentencia Audiencia Provincial Guipúzcoa núm. 30/2005 (Sección 1ª), de 21 febrero, ARP 2005\141.

Por ello, es posible que la actuación imprudente del trabajador degrade la imprudencia del autor del delito de resultado pero el delito de riesgo queda incólume. En este sentido, la Sentencia Audiencia Provincial Sevilla núm. 201/2004 (Sección 3ª), de 24 marzo, ARP 2004\168, considera que *la negligencia del trabajador al pulsar un botón equivocado “impide conceptuar la conducta del acusado como constitutiva de la más grave de las imprudencias”*.

Para valorar la conducta individual del trabajador afectado debe partirse de la situación legal en que se encuentra, ya que el Estatuto de los Trabajadores establece la obligación de observar las medidas adoptadas por el empresario y acatar sus órdenes (artículo 19 y 5), mientras que el artículo 29.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dispone 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 puedan afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y con las instrucciones del empresario” y en el nº 3 dice que su incumplimiento por parte del trabajador, tendrá la consideración de incumplimiento laboral, a los efectos del artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

De esta manera, podemos decir que la falta de diligencia de un trabajador no exonera por sí misma a la empresa cuando ésta ha incumplido el deber de cuidado para que el trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad e higiene adecuadas, sin perjuicio de los supuestos de imprudencia temeraria del trabajador. Así la SAP de Madrid de 26 de Abril de 2004 expresa que *“el deber objetivo de cuidado del empresario o de su delegado en la empresa comprende también la previsión y neutralización de los riesgos derivados de las negligencias en que pudieran incurrir los trabajadores debido a la propia propensión al riesgo del trabajo que prestan”*.

Finalmente, señalar que en las conclusiones de las reuniones de Fiscales especialistas en siniestralidad laboral de la FGE, se acordó que, en lo que a los delitos de riesgo se refiere, la imprudencia -que podríamos llamar sobrevenida- del trabajador no debe afectar al delito de riesgo ya previamente cometido antes de la producción del accidente con resultado lesivo, sólo puede afectar al de resultado con degradación o anulación en su caso de la responsabilidad del empresario. Pensemos en un tema recurrente como la ingesta de alcohol por el trabajador lesionado, en que su constatación sin más no exime de responsabilidad, dado que habrá que analizarse si la causa eficiente del accidente fue el alcohol o cualquier otra -falta de arnés, barandilla, coordinación, etc.-.

Son muchas las sentencias que han apreciado la culpa del trabajador, por una auto - puesta en peligro, así la SAP Barcelona 21-Mayo- 2001 y SAP Madrid 11- Julio -2003, el Auto AP Tarragona de 8 -Octubre -2001 : “no es posible al empresario vigilar de forma individual y durante todo el horario laboral ,el cumplimiento estricto de las normas de seguridad e higiene, dado que el trabajador también tiene obligaciones conforme el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, o el Auto TS 6-Noviembre-2001 (culpa exclusiva del trabajador por manipular un bidón), al igual en SAP Barcelona 21-Mayo-2001. Más recientemente, la SAP de Orense (Sección 2ª) 67/2007, de 23 de Abril 2007, que indica la culpa exclusiva del trabajador, que hace irrelevante la falta de medidas de seguridad y lleva a una sentencia absolutoria y en el mismo de valorar la conducta del trabajador como causa eficiente del resultado, la SAP de Burgos (Sección 1ª) de 11 de Octubre de 2007.

Por último, citar una sentencia que considero muy significativa sobre la posibilidad de proceder el empresario a exigir la diligencia al trabajador y si éste no cumple, proceder al despido, conforme al juego de los artículo 29 .1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 58.1 del Estatuto que es la STSJ País Vasco Sala de lo Social, sec. 1ª, S 6-11-2007, rec. 2303/2007. Pte: Segales Fidalgo, Jaime, que dice en su fundamento jurídico cuarto “*Distinta suerte correrá el motivo de censura jurídico sustantiva, que habrá de sujetarse al relato de hechos incluido en la sentencia a quo. La empresa ha procedido al despido disciplinario del trabajador una vez ha comprobado los incumplimientos reiterados de aquél en cuanto a la obligación de portar casco, medida de seguridad que nadie ha discutido en estos autos. Consta en el relato de hechos probados que el actor fue sorprendido hasta tres veces (días 9 y 20 de febrero y 5 de marzo) sin utilizar*

la protección, infringiendo de esta forma sus obligaciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo (ex artículo 29.2.2º Ley 31/1995.

No discute la instancia los hechos, si bien los considera menos graves a la luz de un factor intrascendente a juicio de esta Sala, cual es un generalizado incumplimiento por los demás trabajadores de aquella directiva de seguridad. Es preciso recordar, por tanto, que las dificultades de la empresa para hacer valer este tipo de medidas, en las que se requiere la colaboración del trabajador, se incrementan de forma importante si se reduce o relativiza su poder disciplinario. En efecto, aun y cuando pudiere entenderse que esa facultad no debe siempre y en todo caso alcanzar la máxima expresión, las consecuencias que entraña para la empresa un accidente de trabajo cuando éste se imputa a una falta de medidas de seguridad sostienen un argumento de suficiente intensidad como para entender proporcional y, por ello procedente, el despido que ahora se enjuicia. Asimismo, resulta crucial que el trabajador fuera advertido en dos ocasiones, infructuosas al propósito preventivo. Baste recordar que, caso de haberse producido un accidente de trabajo, la empresa sólo podría anotar en su descargo sus esfuerzos en imponer el uso del casco, que cabría considerar vacíos de contenido de no demostrar cierta determinación en sus empeños. Además, aquélla ha demostrado su intención de alcanzar esos mismos objetivos mediante otros procedimientos, como el despliegue de una política de concienciación (hecho probado 3º), o una campaña de control del uso del casco, ambas sin resultados, siendo este el antecedente que a buen seguro ha provocado el salto cualitativo en la política preventiva. En efecto, no cabe asumir que la empresa se sirva de las medidas preventivas como pretexto para asegurar una extinción, cuando, como se advierte, ha preferido utilizar

otras vías con carácter previo, como los cursos de concienciación, las campañas de control y las advertencias". En definitiva, se declaró el despido del trabajador como procedente.

17. ¿La imprudencia del trabajador exime al empresario? (Garrigues)

Al hilo de lo ya indicado al responder a la cuestión de si existía imprudencia por parte del empresario en el caso de que el trabajador no quisiera hacer uso del EPI puesto a su disposición para su uso obligatorio, ya nos hemos referido a la obligación legal que tienen los trabajadores de cooperar o colaborar con el empresario para dar eficacia a su sistema de prevención de riesgos laborales. Pues bien, para responder ahora a la cuestión de si la imprudencia del trabajador exime de responsabilidad al empresario, debemos partir de esto, y de lo establecido en el artículo 15 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales que, al regular los principios de la acción preventiva, establece que *"La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador."*

Del juego conjunto de ambas cuestiones se desprende que no resulta exigible al empresario que en su acción preventiva se incluya la obligación de evitar las imprudencias temerarias en las que puedan incurrir los trabajadores sin que, por tanto, pueden exigírsele responsabilidades por las consecuencias que pudieran derivarse de dichas imprudencias.

En este sentido se ha pronunciado la jurisprudencia que ya desde hace tiempo ha venido perfilando el concepto de imprudencia temeraria, concluyendo con que la misma constituye un "acto arriesgado e innecesario para la actividad laboral" que, en consecuencia, puede

definirse como la "asunción de un riesgo innecesario, con la clara conciencia y patente menosprecio del mismo".

De todo ello, debemos concluir que las imprudencias de los trabajadores que se puedan calificar de temerarias conforme a los criterios indicados, eximirán al empresario de toda clase de responsabilidad.

18. ¿Qué ocurre cuando el trabajador presenta intoxicación alcohólica? (Garrigues)

Este supuesto se incardina en lo que se ha conceptualizado previamente como "imprudencia temeraria" pues obviamente, el trabajador que ingiere alcohol en su jornada laboral debe ser consciente de que el acto de la ingesta es un acto arriesgado e innecesario para la actividad laboral que, sin duda alguna, implica la asunción de un riesgo innecesario, con la clara conciencia y patente menosprecio del mismo.

Así a priori, la constatación de que el trabajador, al producirse el accidente, presenta intoxicación etílica, debe eximir de responsabilidad al empresario siempre que este haya cumplido activamente con sus obligaciones en materia de prevención.

En este punto, resulta interesante indicar que, en relación directa con el estado de ebriedad que pueda presentar un trabajador y que perciba el empresario o el personal que, en su representación, ostente el mando del servicio, estamos ante una cuestión ciertamente delicada, puesto que por sentido común, lo primero que se nos puede plantear es la necesidad de evitar que ese trabajador, mientras se encuentre en ese estado, siga prestando sus servicios, tomando la decisión de enviarlo a su casa e incluso de sancionarlo. En este punto cabe reclamar máxima prudencia habida cuenta de que acusar a una persona, máxime a un trabajador, de estar bebido puede atentar a su derecho fundamental

a la intimidad, generando en este, la posibilidad de interponer una demanda de protección del derecho fundamental e incluso una querrela por injurias, debiendo conjugar este hecho con el otro igual de cierto de la obligación que pesa sobre el empresario de proteger la seguridad y salud de sus trabajadores.

19.¿Constituye una imprudencia que el trabajador no quiera hacer uso del EPI? (Garrigues)

Para contestar a esta pregunta hay que partir del hecho de que los trabajadores tienen por imposición legal (Artículo 29.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales), la obligación de colaborar activamente con el empresario en materia de prevención de riesgos laborales. Así, para que la actuación del empresario en dicha materia sea plenamente efectiva, se requiere cierta cooperación por parte de los trabajadores. Esta obligación de colaboración se traduce tanto en hacer uso de las medidas de seguridad que el empresario pone a su disposición como 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, tratándose en definitiva de 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.

Así pues, partiendo de lo expuesto resulta que, cuando existe el EPI, se ha puesto a disposición del trabajador, que ha sido formado para su uso e informado del riesgo del trabajo que va a hacer así como de que para su evitación o anulación, debe usar el EPI entregado; si el trabajador no hace uso del mismo y, en definitiva, no coopera con el empresario, a éste no se le podrá acusar siquiera a título de imprudencia pues obviamente ha actuado diligentemente sin

que se le pueda responsabilizar de la actuación temeraria del trabajador no colaborador. Al empresario que ha cumplido activamente con sus obligaciones preventivas, no se le puede exigir la responsabilidad penal prevista en los artículos 316 y siguientes del Código Penal.

20.¿Los Servicios de Prevención Ajena son suficientes en la empresa para cumplir con la responsabilidad? (Fiscalía)

La no integración, la externalización y la formalización de la prevención, conforman la base de la ineficacia preventiva cuando no responde a una voluntad real de asimilar la misma en la estructura jerárquica. Mediante la no integración, el empresario puede buscar transferir la responsabilidad de la prevención al Servicio de Prevención (a los especialistas). Mediante la externalización, busca estos servicios, fuera de la empresa; mediante la formalización de la prevención, puede pedirles una documentación para “demostrar que cumple” y así evitar ser sancionado, lo que por otra parte, acaba haciendo que se degrade la calidad de los servicios que recibe.

La prevención de los riesgos se transforma (o pretende transformarse) en la prevención de sanciones y es vista por el empresario, que adopta esta equivocada óptica, como un impuesto que paga anualmente obteniendo el correspondiente justificante. La no integración, es decir, la no efectiva asunción por el empresario y toda la estructura empresarial de sus responsabilidades en materia de prevención, es una condición necesaria para que se produzca la externalización y la formalización, y puede considerarse por tanto, como causa de las mismas.

El Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y las modificaciones posteriores, siendo la última el Real Decreto 337 / 2010, de 19 de Marzo, constituyen su material regulador.

El empresario tiene obligación de constituir el servicio de prevención propio o contratar el ajeno cuando la designación de uno o varios trabajadores fuera insuficiente para la realización de las actividades de prevención, en función del tamaño de la empresa, de los riesgos a que están expuestos los trabajadores o de la peligrosidad de las actividades desarrolladas (artículo 31.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

La imputación de los Servicios de Prevención tanto externos como internos, sólo será posible cuando haya habido una auténtica delegación de poder, con las siguientes exigencias de capacitación, formación e información y dotarles de los medios necesarios y adecuados, pero lo que es esencial es que se dote al servicio de prevención ajeno contratado de poder y capacidad efectiva de acción y decisión, cedidos por el empresario.

A tal efecto, en caso de posible responsabilidad de estas empresas, se deberá comprobar, solicitando su incorporación a la causa penal, el contrato celebrado entre empresario y servicio de prevención. Excepcionalmente, la responsabilidad de los Servicios de Prevención también puede traer causa del estudio de La Evaluación de Riesgos, cuando su carácter incompleto o la imprevisión del riesgo, pueda serle imputable.

En definitiva, el Servicio de Prevención Ajeno será únicamente responsable si de los términos de la delegación contractual que hizo el empresario le puede ser imputable objetivamente que, por tener asumido contractualmente con poder de decisión y actuación, el riesgo o el resultado se ha producido por su incumplimiento. En este sentido, la SAP Madrid (Sección 16) 12/07, de 10 de Enero 2007, afirma que la designación de servicio preventivo no exime sin más, de responsabilidad al empresario.

21. ¿La responsabilidad es la misma cuando el servicio de prevención es ajeno? (Garrigues)

Tal y como ya se ha ido viendo, las obligaciones que en materia de seguridad y salud laboral recaen sobre el empresario son la de evaluar los riesgos laborales relativos al centro de trabajo, a la actividad que desarrolla y a cada puesto concreto de trabajo que se desempeñe en su empresa; establecer las medidas tendentes a su evitación o anulación; así como informar a los trabajadores de tales riesgos y formarles en el uso de las referidas medidas de seguridad. Para ello, el empresario puede hacerlo por sí mismo mediante la creación de un servicio de prevención propio que se encargue de todas estas cuestiones; o contratar dicha evaluación y/o formación con un servicio de prevención ajeno.

En pura lógica, y más allá de cuestiones meramente organizativas, se entiende que cuando se recurre a un servicio de prevención ajeno, ya se ha cumplido con la obligación que pesa sobre el empresario de organizar e implantar un sistema preventivo y debe ser ese servicio de prevención, integrado por especialistas en materia de seguridad y salud laborales, el que deba responder en el caso de que se llegara a estimar que ese sistema preventivo por él elaborado, es defectuoso o incompleto, quedando así eximido el empresario. Ello siempre que haya cumplido con el resto de las obligaciones que, en materia de prevención, le atribuye la legislación laboral aplicable.

22. ¿Cuáles son las penas que podrían llegar a imponerse? (Garrigues)

El artículo 316 del Código Penal señala que a los autores del delito contra la seguridad de los trabajadores se les impondrán acumuladamente las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses. Si el delito se comete

a título de imprudencia grave las referidas penas disminuirán pues se prevé una atención consistente en la imposición de la pena inferior en grado.

Cuando el delito sea cometido por persona jurídica, además de las penas ya dichas, se podrán imponer medidas tales como la clausura de la empresa, la disolución de la sociedad, la suspensión de la actividad de la empresa. La reforma operada en el Código Penal por Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio que entra en vigor el 23 de diciembre de 2010, transforma estas medidas en penas propiamente dichas, de forma que, junto con la pena de multa, se pueden imponer también estas otras penas a la persona jurídica y ello de forma simultánea a la imposición de las penas correspondientes a la persona física que actúe por cuenta o nombre de la jurídica u que hubiera podido evitar que la prestación laboral se desarrolle sin las debidas medidas de seguridad.

De otro lado, cuando la puesta en peligro de la vida y salud de los trabajadores que entraña el delito se materialice en su fallecimiento o lesión, a estas penas habrá que añadir las correspondientes a un delito de homicidio o lesiones, en ambos casos imprudentes, las cuales se sumarían a las anteriores para su cumplimiento. Estas penas son de prisión de uno a cuatro años para el delito de homicidio (artículo 142 del Código Penal) y de entre tres meses y dos años de prisión para el delito de lesiones (artículo 152 del mismo texto legal).

23. ¿Las penas que se podrían imponer pueden quedar suspendidas sin llegar a ejecutarse? (Garrigues)

Las penas susceptibles de quedar en suspenso, siempre y cuando se den los requisitos necesarios a tal fin, son únicamente las penas privativas de libertad de duración igual o inferior a dos años.

Los requisitos legalmente establecidos para que operar la figura de la suspensión de la pena son los siguientes:

- que el condenado carezca de antecedentes penales (que sea su primera condena o que no siéndolo, el antecedente penal que por la anterior condena se generara, ya hubiere caducado y, en consecuencia, esté cancelado).
- que se haya abonado la responsabilidad civil generada por la comisión del delito.

Se trata de requisitos acumulativos, de manera que solo en el caso de que concurren los dos, estaremos ante una condena susceptible cuya ejecución es susceptible de ser suspendida, destacando el hecho de que acordarla es potestad del Juez de lo Penal para lo cual deberá valorar, además de la concurrencia de estos requisitos, la peligrosidad criminal del condenado así como la existencia de otros procedimientos penales en su contra.

La suspensión se establece por un plazo determinado de tiempo y condicionada al hecho de que durante el mismo, el condenado no vuelva a delinquir, pudiendo revocarse si ello ocurre. Igualmente, el juez podrá imponer determinadas condiciones tales como prohibición de ausentarse del lugar al que pertenezca el partido judicial donde radique del órgano sentenciador y otras de índole parecida.

24. ¿Las penas que se impusieran generarían antecedentes penales? (Garrigues)

Sí, pues toda pena impuesta por medio de sentencia firme (es decir, no susceptible de recurso bien por agotamiento del plazo establecido para recurrirla bien porque ya se haya agotado la vía de los recursos procedentes) genera automáticamente un antecedente penal que se mantendrá

en vigor por un plazo mínimo de seis meses hasta un máximo de cinco años, según el tipo de pena impuesta.

Si durante el plazo concreto de que trate, no se vuelve a cometer ningún otro delito y se han satisfecho las responsabilidades civiles que se hubieran podido declarar, el antecedente caducará cuando transcurra el plazo establecido, procediéndose a su cancelación de oficio. En caso de que tal cancelación no se produjera, el interesado puede solicitarla al Ministerio de Justicia.

25. ¿Es la empresa la responsable del pago de las multas que, en concepto de pena, se pueden llegar a imponer? (Garrigues)

Sí, pero únicamente en el caso de que se declare autor del delito a su administrador de hecho o de derecho, siempre y cuando se concluya con que éste actuó por cuenta o en nombre de la mercantil. La persona jurídica será responsable directa y solidaria de su pago.

26. ¿Puede contratarse un seguro para responder del pago de la multa que se puede imponer? (Garrigues)

Actualmente no existen seguros de esta índole pues las pólizas de seguros tienden a cubrir responsabilidades económicas que no tengan su causa o razón de ser en la voluntad de causar el mal o daño que finalmente se produce, es decir, no tienden a cubrir los daños dimanantes de actuaciones dolosas. Así, en tanto en el ámbito penal, una multa tiene la naturaleza jurídica de pena y tradicionalmente, se exige para su imposición una previa declaración de actuación dolosa o gravemente imprudente, en sentido estrictamente penal que, per se, excluye la cobertura.

V.4 RESPONSABILIDAD POR DAÑOS Y PERJUICIOS: CIVIL Y LABORAL. (Garrigues)

1. ¿Son compatibles las distintas indemnizaciones que puede llegar a percibir el trabajador accidentado o su familia, en caso de fallecimiento?

A priori, al producirse un accidente de trabajo se genera el derecho a percibir una indemnización de daños y perjuicios en distintas vías o ámbitos (siempre y cuando no hay concurrido imprudencia temeraria en el trabajador). Así, podemos hablar de las indemnizaciones derivadas del propio convenio laboral de aplicación, las derivadas de la situación laboral en que haya quedado el accidentado, así como de la indemnización que lleva aparejada toda condena en sede jurisdiccional penal por la comisión de un delito contra los derechos de los trabajadores (es la denominada responsabilidad civil *ex delicto*).

Estas indemnizaciones son perfectamente compatibles entre sí, pues su naturaleza es distinta. Cada una de estas indemnizaciones tienden a paliar aspectos o consecuencias del accidente desde distintas perspectivas. Las que surgen en el ámbito laboral tienden a reparar el futuro laboral del accidentado o la falta de éste en los casos de incapacidad total absoluta o fallecimiento y la de *ex delicto* pretende la reparación de los daños y perjuicios, en esencia, físicos y psíquicos producidos por el delito a la víctima o, en caso de fallecimiento, a sus familiares.

Igualmente son compatibles pues aun pudiendo darse la circunstancia de que su naturaleza pudiera llegar a ser la misma, por ejemplo la establecida por convenio para paliar los daños de la nueva situación creada por el accidente y la *ex delicto* para que se devengue la primera, no hace falta de una condena previa.

2. ¿Es la empresa responsable civil directo?

En los casos en que la empresa tenga contratado un seguro de responsabilidad civil en cuantía bastante para hacer frente a esta clase de responsabilidad, la responsable civil directa será la compañía aseguradora, quedando la empresa como responsable civil subsidiaria. En cambio, en los casos en que la cobertura no sea suficiente o, cuando la contratación de un seguro de responsabilidad civil, no venga impuesta por ley, si no lo contrata, obviamente la empresa quedará en la posición de responsable civil directo.

3. ¿Se puede exigir conjuntamente responsabilidad penal y civil?

Sí, de hecho en todo procedimiento penal, salvo renuncia expresa, junto con la acción penal se ejercita una acción civil tendente a la reparación de los daños y perjuicios ocasionados por la comisión del presunto delito que se imputa. La razón es lógica pues, en tanto en cuanto el propio Código Penal el que tiene establecido que toda persona criminalmente responsable lo es también civilmente, la dependencia es obvia. De ahí que la forma más operativa sea la de exigir esa responsabilidad civil de manera acumulada a la penal, pues dándose los requisitos necesarios para declarar la segunda, la primera será automáticamente declarada.

4. ¿La responsabilidad civil puede ser asegurada?

Sí, los daños y perjuicios que, en el desarrollo de la propia actividad empresarial se puedan producir, puede ser objeto de un contrato de seguro y, en tanto responsabilidad civil que es, aunque sea *ex delicto*, en principio y con carácter general, no queda excluida de la cobertura ofrecida por este concepto.

5. ¿El hecho de haber indemnizado al lesionado o a su familia, determina el fin del procedimiento penal?

No necesariamente. El pago de la indemnización extingue la responsabilidad civil *ex delicto* pero no la responsabilidad penal que se mantiene intacta. Ahora bien, habida cuenta de que el abono de esta indemnización supone que la acusación particular integrada por el accidentado o, en caso de fallecimiento, por su familia, se retire del procedimiento desistiendo del ejercicio no solo de la acción civil sino también de la penal, el Ministerio Fiscal y el propio Juzgado, por razones de política criminal y por el hecho de que los accidentes de trabajo se producen en su mayoría por imprudencia simple, pueden considerar en algunos casos que ya no es necesario seguir sustentando la acción penal, lo que se traduce en el archivo del procedimiento (si el pago de la indemnización se produce en fase de instrucción) o en un acuerdo sobre la pena a imponer (si el pago se produce en fase de juicio oral).

6. ¿Qué ocurre si la lesión sufrida por el trabajador es producto de una negligencia médica derivada de la asistencia dispensada tras el accidente?

Para dar respuesta a esta cuestión hay que partir del hecho de que la lesión que puede sufrir un trabajador es consecuencia de la puesta en peligro previa que para su integridad física entraña el delito contra los derechos de los trabajadores. En efecto, este delito castiga al que ponga en peligro tales valores fundamentales no facilitando los medios necesarios para que los trabajadores ejecuten su trabajo en condiciones óptimas de seguridad y salud. El delito no exige que se produzca un

resultado y, si se produce, se añadirá el reproche por este resultado al reproche por la puesta en peligro, dando lugar a lo que técnicamente se denomina “concurso de delitos”.

Esto unido al hecho de que la responsabilidad penal, salvo contadas excepciones, lo es por actos propios, implica que ante la constatación de una negligencia médica como acto determinante del resultado lesivo que presenta el accidentado, no se puede exigir al empresario responsabilidad por la lesión. Ahora bien, también se cierto que esa negligencia médica no se habría producido si el accidentado, a causa del accidente, no hubiera precisado atención médica. Así, nos colocamos en un supuesto de concurrencia de culpas que determina el nacimiento de una responsabilidad penal para el facultativo que ha actuado negligentemente, la cual compartirá con el empresario por cuya omisión se ha producido la lesión. Para determinar el alcance de esta concurrencia de culpas, cuestión hartamente compleja, habrá que estar a cada caso concreto.

7. ¿Queda excluida de la indemnización de daños y perjuicios el importe impuesto por recargo de prestaciones o por prestaciones de la Seguridad Social?

El daño a reparar es único, las diferentes reclamaciones para resarcirse del mismo que pueda ejercitar el perjudicado, aunque compatibles, no son independientes, sino complementarias y computables todas para establecer la cuantía total de la indemnización, con la excepción de la cuantía percibida por recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad, debido a su carácter sancionador.

La compensación de las diversas indemnizaciones debe ser efectuada entre conceptos homogé-

neos, consecuentemente, las prestaciones de la Seguridad Social que resarcen por la pérdida de ingresos, sólo pueden compensarse con las indemnizaciones reconocidas por el llamado lucro cesante.

8. ¿Cuál es el plazo para exigir una indemnización por daños y perjuicios en vía social?

El plazo de prescripción será de un año para el ejercicio de la acción de reclamación de indemnización por daños y perjuicios en vía social, si bien, no puede iniciarse, en el supuesto de existencia de actuaciones penales, hasta el fin de la causa penal.

Se interrumpe por cualquier tipo de reclamación judicial o extrajudicial. En caso de interrupción por proceso penal, el plazo comienza a computarse de nuevo desde que se notifique la conclusión del proceso penal, bien por archivo de las diligencias penales o por recaer sentencia.

En cambio, no interrumpe el citado plazo de prescripción la reclamación de prestaciones o incrementos de la Seguridad Social, al tratarse de diferente acción.

En los supuestos de lesiones que dejen secuelas físicas o psíquicas susceptibles de curación o mejora, y ante el oportuno tratamiento continuado de las mismas, el cómputo del plazo para el ejercicio de las correspondientes acciones de responsabilidad civil por culpa extracontractual no puede comenzar a contarse desde la fecha de sanidad o de alta, en el que se consigne o exprese las referidas secuelas, sino que ha de esperarse a conocer el alcance definitivo de éstas, consecuente al tratamiento que de las mismas se ha venido haciendo.

V.5 PODER DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO Y EXTINCIÓN POR EL TRABAJADOR POR INCUMPLIMIENTO GRAVE DEL EMPRESARIO. (Garrigues)

1. ¿Puede sancionarse a un trabajador por incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales?

Dentro de los deberes básicos de los trabajadores se encuentra el cumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia, así como la observancia de las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

Por consiguiente, el incumplimiento de dichas normas, no solo supondría una concreta vulneración de una obligación laboral sino, además, una transgresión de la buen fe contractual, sancionables desde el punto de vista disciplinario.

2. ¿Pueden sancionarse todas las conductas que suponga inobservancia de las obligaciones preventivas?

Pueden ser sancionadas todas las conductas, atendiendo al principio de proporcionalidad de la sanción en función de la gravedad y culpabilidad del hecho cometido.

Si bien, no podrá ser sancionado el trabajador por la inobservancia de las normas preventivas, de las cuales no ha sido formado o informado o de las que, no actuando con la diligencia debida, no puedan ser conocidas.

3. ¿Puede sancionarse a los trabajadores por oponerse a control de presencia en un centro de una entidad externa?

Si dicha obligación se enmarca como una instrucción de trabajo o impuesta por la empresa, su incumplimiento podría ser objeto de expediente disciplinario.

CAPÍTULO VI.- SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y AFINES: PARTICULARIDADES

1. ¿Cuándo es preceptivo la designación de coordinación de seguridad y salud durante la ejecución de una obra? (*Garrigues*)

Dicha designación procederá cuando en la obra intervenga más de una empresa, o una empresa y trabajadores autónomos o diversos trabajadores autónomos.

2. ¿Cuándo es necesario la designación de un coordinador de seguridad y salud durante la elaboración de un proyecto? (*Garrigues*)

Quando en la elaboración del proyecto de obra intervengan varios proyectistas, correspondiendo su designación al promotor.

ENTIDADES INTERVINIENTES	CONSIDERACIÓN	COORDINACIÓN DURANTE EJECUCIÓN OBRA
Un contratista	una empresa	NO
Una unión temporal de empresas		
Un trabajador autónomo más uno o varios trabajadores por cuenta ajena a su cargo		
Dos o más contratistas	Varias empresas	SÍ
Un contratista más uno o varios subcontratistas		
Una unión temporal de empresas que subcontrate a otra empresa siendo una de ellas la que la constituyen		
Un contratista más un trabajador autónomo	Una empresa y trabajadores autónomos	SÍ
Una unión temporal de empresas más un trabajador autónomo		
Un trabajador autónomo más uno o varios trabajadores por cuenta ajena a su cargo, más otro trabajador autónomo		
Dos o más trabajadores autónomos	Diversos trabajadores autónomos	SÍ

3. ¿Qué habilitación técnica tendrá el coordinador de seguridad y salud en obras de edificación? (Garrigues)

Las correspondientes a arquitecto, arquitecto técnico, ingeniero o ingeniero técnico.

4. ¿Cuáles serán las facultades del coordinador de seguridad y salud? (Garrigues)

- Coordinar la aplicación de los principios generales de prevención y seguridad.
- Coordinar las actividades de la obra para garantizar que los contratistas y, en su caso, subcontratistas, así como los trabajadores autónomos apliquen de manera coherente y responsable los principios de acción preventiva.
- Aprobar el plan de seguridad y salud elaborado por el contratista y, en su caso, las modificaciones introducidas en el mismo.
- Organizar la coordinación de actividades empresariales.
- Coordinar las acciones y funciones de control e la aplicación correcta de los métodos de trabajo.
- Adoptar las medidas necesarias para que solo las personas autorizadas puedan acceder a la obra.

5. En el caso de no ser necesario la designación del coordinador de seguridad y salud, ¿quién ejercerá la facultad de aprobar el plan de seguridad y salud y de adoptar las medidas necesarias para que solo el personal autorizado acceda a la obra? (Garrigues)

La dirección facultativa.

6. ¿Puede el promotor de una obra delegar la obligación de designar coordinador de seguridad y salud? (Garrigues)

La designación del coordinador de seguridad y salud por parte del promotor es una obligación que no puede ser delegada ni transmitida, ni tan siquiera por contrato, al contratista o a terceras personas.

7. ¿El coordinador durante la elaboración del proyecto de obra y durante la ejecución de la misma puede recaer en la misma persona? (Garrigues)

Sí, pueden ser la misma persona quien asuma la coordinación durante la fase de elaboración del proyecto y, posteriormente, durante la ejecución de la obra.

8. ¿El incumplimiento por parte del coordinador de seguridad y salud de sus obligaciones como tal, exoneran de responsabilidad administrativa al promotor de la obra? (Garrigues)

No, el promotor será responsable administrativo aún cuando el incumplimiento se haya debido a la falta de diligencia o inobservancia de sus obligaciones por parte del coordinador de seguridad y salud.

9. ¿Cuándo será necesario designar recursos preventivos en la obra? (Garrigues)

Si en el régimen general son tres los supuestos en los que es preceptiva la presencia de un recurso preventivo, en construcción se dan sólo dos supuestos, al refundirse en uno dos de los contemplados con carácter general.

Será necesaria su presencia siempre que:

- Los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo, y siempre que estemos ante trabajos con riesgos especiales, relacionados en el Anexo II del Real Decreto 1672/1997.
- Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

10. ¿Quién puede tener la condición de recurso preventivo? (Garrigues)

Se consideran recursos preventivos, a los que el empresario podrá asignar la presencia, los siguientes:

- Uno o varios trabajadores designados de la empresa.
- Uno o varios miembros del servicio de prevención propio de la empresa.
- Uno o varios miembros del o los servicios de prevención ajenos concertados por la empresa. Cuando la presencia sea realizada por diferentes recursos preventivos, éstos deberán colaborar entre sí.

Los recursos preventivos a que se refiere el apartado anterior deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia.

No obstante lo señalado en los apartados anteriores, el empresario podrá asignar la presencia de forma expresa a uno o varios trabajadores de la empresa que, sin formar parte del servicio de prevención propio ni ser trabajadores designados, reúnan los conocimientos, la cualificación y la experiencia necesarios y cuenten con la formación preventiva correspondiente, como mínimo, a las funciones del nivel básico.

11. ¿Cuál es la función del recurso preventivo? (Garrigues)

Si el recurso observa deficiencias en la aplicación de las medidas preventivas:

1. Dará instrucciones para su corrección inmediata
2. Lo comunicará al empresario para que este adopte las medidas para su corrección, si no fueron subsanadas tras las instrucciones del recurso.

Si el recurso observa ausencia, insuficiencia o falta de adecuación de las medidas preventivas, lo comunicará al empresario y éste procederá a la modificación del plan para la corrección de las deficiencias.

12. ¿Cuándo será necesario elaborar un estudio de seguridad y salud? (Garrigues)

Se elaborará cuando concurren algunos de los siguientes supuestos:

- a) Que el presupuesto de ejecución por contrata incluido en el proyecto sea igual o superior a 450.760 euros.
- b) Que la duración estimada sea superior a 30 días laborables, empleándose en algún momento a más de 20 trabajadores simultáneamente.

c) Que el volumen de mano de obra estimada, entendiéndose por tal la suma de los días de trabajo del total de los trabajadores de la obra sea superior a 500.

d) Las obras de túneles, galerías, conducciones subterráneas y presas.

La no inclusión dentro del proyecto del citado estudio determinará que no pueda ser visado aquél por el Colegio profesional correspondiente ni obtenga las licencias administrativas preceptivas para la ejecución de la obra.

13. Cuando no concurra alguno de los presupuestos para elaborar el estudio de seguridad y salud, ¿qué procederá realizar? (Garrigues)

En estos casos, el promotor estará obligado a elaborar un estudio básico de seguridad y salud.

La no inclusión dentro del proyecto del citado estudio determinará que no pueda ser visado aquél por el Colegio profesional correspondiente ni obtenga las licencias administrativas preceptivas para la ejecución de la obra.

14. ¿Qué contenido mínimo tendrá el estudio de seguridad y salud? (Garrigues)

- Memoria descriptiva de los procedimientos, equipos técnicos y medios auxiliares que hayan de utilizarse o cuya utilización pueda preverse.
- Identificación de los riesgos laborales que puedan ser evitados, y medidas preventivas para ello.
- Relación de riesgos laborales que no puedan eliminarse, especificando las medidas preventivas y protecciones técnicas tendentes a controlar y reducir dichos riesgos, valorando su eficacia.

- Descripción de los servicios sanitarios y comunes que habrá en la obra.

- Pliego de condiciones particulares, con especial mención a las prescripciones que de deberán cumplir con respecto a las características, utilización y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, sistemas y equipos preventivos.

- Planos en los que se desarrollen los gráficos y esquemas necesarias para la mejor comprensión de las medidas preventivas definidas.

- Mediciones de todas las unidades o elementos de seguridad y salud que hayan sido proyectados.

- Presupuesto que cuantifique el gasto para la aplicación y ejecución del estudio de seguridad y salud.

- Previsiones e informaciones útiles para efectuar, en condiciones de seguridad y salud, previsibles trabajos posteriores.

15. ¿Qué contenido mínimo tendrá el estudio básico de seguridad y salud? (Garrigues)

- Identificación de los riesgos laborales que puedan ser evitados, y medidas preventivas para ello.

- Relación de riesgos laborales que no puedan eliminarse, especificando las medidas preventivas y protecciones técnicas tendentes a controlar y reducir dichos riesgos, valorando su eficacia.

- Medidas específicas relativas a trabajos que impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores, según relación del anexo II de Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre.

- Previsiones e informaciones útiles para efectuar, en condiciones de seguridad y salud, previsibles trabajos posteriores.

16. ¿Quién deberá elaborar el plan de seguridad y salud? (Garrigues)

El contratista deberá elaborar el plan de seguridad y salud, en atención a la actividad a desarrollar y a las previsiones contenidas en el estudio o estudio básico de seguridad y salud.

17. ¿El plan de seguridad y salud es un documento modificable o, por el contrario, no puede estar sujeto a variación alguna? (Garrigues)

El plan puede ser modificado por el contratista en función del proceso de ejecución de la obra, de la evolución de los trabajos y de las posibles incidencias o modificaciones que puedan surgir a lo largo de la obra.

18. ¿Quién y cuándo debe aprobarse el plan de seguridad y salud? (Garrigues)

Lo deberá aprobar el coordinador de seguridad y salud durante la ejecución de la obra o, en caso de que no fuera necesaria la designación de coordinador, el director facultativo de la obra. Deberá ser aprobado antes del inicio de la obra.

19. ¿Cuándo puede actuar un contratista o subcontratista en una obra de construcción? (Garrigues)

Cuando reúnan los siguientes requisitos:

- Poseer una organización productiva propia, contar con los medios materiales y personales necesarios, y utilizarlos para el desarrollo de la actividad contratada.
- Asumir los riesgos, obligaciones y responsabilidades propias del desarrollo de la actividad empresarial.
- Ejercer directamente las facultades de organización y dirección sobre el trabajo desarrollado por sus trabajadores en la obra y, en el caso de

trabajadores autónomos, ejecutar el trabajo con autonomía y responsabilidad propia y fuera de ámbito de organización y dirección de la que empresa que le haya contratado.

- Acreditar que disponen de recursos humanos, en su nivel productivo y directivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales y con una organización preventiva adecuada.
- Estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.
- Si su actividad consiste en realizar habitualmente trabajos en obras del sector de la construcción, cuenten con una plantilla de trabajadores indefinidos no inferior al 30%.

20. ¿Quién está obligado a inscribirse en el Registro de empresas acreditadas? (Garrigues)

Todas las empresas y los trabajadores autónomos con asalariados, que pretendan ser contratadas o subcontratadas para realizar trabajos en una obra de construcción deberán estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas.

Asimismo, deberán inscribirse las uniones temporales de empresa que asuman la condición de contratistas o subcontratistas.

Están exonerados de la obligación de inscripción los promotores que no asuman la posición de contratistas, al igual que las entidades de control de la edificación que no realicen actividades de construcción o los suministradores o transportistas que no ejecuten trabajo alguno en la obra.

Las empresas no establecidas en España pero que se desplazan con sus trabajadores, deberán inscribirse si su desplazamiento es a partir de 8 días de duración.

21. ¿En qué Registro de empresas acreditadas debe inscribirse se tiene que solicitar la inscripción de empresas? (Garrigues)

En el Registro de empresas acreditadas dependiente de la autoridad laboral competente del territorio donde radique el domicilio social de la empresa contratista o subcontratista.

22. ¿Qué validez tiene la inscripción? (Garrigues)

Dicha inscripción tiene validez en todo el territorio nacional.

23. ¿Cuáles son las obligaciones preventivas del contratista? (Garrigues)

- Elaborar el plan de seguridad y salud en el trabajo, en el que se analicen, estudien, desarrollen y complementen las previsiones contenidas en el estudio o estudio básico de seguridad y salud, en función de su propio sistema de ejecución de la obra. Adicionalmente, en el plan se incluirán las propuestas de medidas alternativas de prevención, junto con su valoración económica y justificación técnica.
- Informar a sus trabajadores de los riesgos a los que quedarían expuestos en la obra y de las medidas preventivas y de emergencia, así como facilitar la formación específica y adecuada.
- Entregar a sus trabajadores los equipos de protección individual adecuados.
- Designar recurso preventivo.
- Establecer medidas de coordinación con la empresa principal o promotor, así como con el resto de subcontratas con las que pueda concurrir.
- Cumplimiento de las obligaciones preventivas.
- Efectuar la apertura de centro de trabajo.

- Exigir a los subcontratistas con los que contrate que acrediten que han realizado la evaluación de riesgos, la planificación preventiva a través de la elaboración del plan de seguridad y salud, han facilitado información y formación a sus trabajadores y cumplido con la obligación de vigilancia de la salud.

24. ¿Cuáles son las obligaciones preventivas de los subcontratistas? (Garrigues)

- Elaborar la evaluación y planificación de riesgos y entregarla al contratista.
- Informar a sus trabajadores de los riesgos a los que quedarían expuestos en la obra y de las medidas preventivas y de emergencia, así como facilitar la formación específica y adecuada.
- Entregar a sus trabajadores los equipos de protección individual adecuados.
- Establecer medidas de coordinación con la empresa principal o promotor, así como con el resto de subcontratas con las que pueda concurrir.
- Cumplimiento de las obligaciones preventivas.
- Efectuar la apertura del centro de trabajo.
- Exigir a los subcontratistas con los que subcontrate que acrediten que han realizado la evaluación de riesgos, la planificación preventiva a través de la elaboración del plan de seguridad y salud, han facilitado información y formación a sus trabajadores y cumplido con la obligación de vigilancia de la salud.

25. ¿Cuál será la responsabilidad administrativa que se derive por incumplimiento del contratista o subcontratista del plan de seguridad y salud? (Garrigues)

La responsabilidad administrativa por infracción de las medidas previstas en el plan de seguridad

y salud, conllevará la responsabilidad solidaria de todas ellas.

26. ¿Está obligado el trabajador autónomo sin asalariados que intervenga en una obra a elaborar un plan de seguridad y salud? (Garrigues)

No tiene la obligación de elaborar un plan específico de seguridad y salud pero sí de cumplir con el plan facilitado por el contratista, así como de proponer medidas de mejora que considere oportunas.

27. ¿Puede el trabajador autónomo subcontratar los trabajos a él encomendados? (Garrigues)

No puede subcontratar, ni con otros trabajadores autónomos ni con subcontratas, salvo fuerza mayor.

28. ¿Cuál es el nivel máximo de subcontratación? (Garrigues)

Hasta el tercer nivel, esto es, el tercer subcontratista ya no podrá subcontratar los trabajos que hubiera contratado con otros subcontratistas o trabajadores autónomos, salvo casos fortuitos debidamente justificados.

Asimismo, tampoco podrán subcontratar los subcontratistas cuya organización productiva puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra, es decir, que no utilice más equipos de trabajo propios que las herramientas manuales, aunque cuenten con otros equipos de trabajo, si estos pertenecen a otras empresas, contratistas o subcontratistas de la obra. La única excepción permitida es que concurra fuerza mayor.

29. ¿Cuándo y con qué finalidad se habrá de disponer de un libro de incidencias? (Garrigues)

El libro de incidencias habrá que habilitarse para cada obra. Se facilitará y habilitará por el

Colegio profesional al que pertenezca el técnico que haya aprobado el plan correspondiente.

El libro de incidencias deberá mantenerse siempre en la obra, en poder del coordinador de seguridad y salud o, en su defecto, de la dirección facultativa y, al mismo tendrán acceso, además de los citados, los contratistas y subcontratistas y los trabajadores autónomos, así como las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención en las empresas intervinientes en la obra, los representantes de los trabajadores y los técnicos de los órganos especializados en materia de seguridad y salud en el trabajo de las Administraciones Públicas competentes.

Mediante las anotaciones que se hagan en dicho libro, se llevará un control y seguimiento del plan de seguridad y salud en la obra.

30. ¿Cuándo se debe habilitar un libro de subcontratación y quién es el responsable de ello? (Garrigues)

En toda obra de construcción, cada contratista debe disponer de un libro de subcontratación.

A dicho libro tendrán acceso la dirección facultativa, el coordinador de seguridad y salud en la fase de ejecución de la obra, las empresas y trabajadores autónomos intervinientes en la obra, los técnicos de prevención, los delegados de prevención, la autoridad laboral y los representantes de los trabajadores.

31. ¿Cuál es el contenido del libro de subcontratación? (Garrigues)

Se deberá reflejar por orden cronológico desde el comienzo de los trabajos, todas y cada una de las subcontrataciones realizadas en una obra con empresas subcontratistas y trabajadores autónomos, su nivel de subcontratación y empresa comitente, el objeto del contrato, la identificación

de la persona que ejerce las facultades de organización y dirección de cada subcontratista y, en su caso, de los representantes legales de la misma, la fecha de entrega de la parte del plan de seguridad y salud, así como las instrucciones del coordinador para fijar el procedimiento de coordinación y las anotaciones que pueda hacer la dirección facultativa sobre las razones para elevar el número máximo de subcontratación permitido.

32. ¿Es la delegación del empresario de la construcción, en el coordinador de seguridad, lo que justifica la responsabilidad penal, en su caso, de éste? (Fiscalía)

La admisión de responsabilidad penal del coordinador de seguridad parece ser la tónica dominante en la jurisprudencia actual. Y parece serlo de la mano de dos elementos:

1. La comprensión amplia del deber de facilitar medios, que incluye los deberes de vigilancia (en este caso del cumplimiento de las medidas por los restantes obligados).

2. La atención al coordinador por sus facultades directivas, que le hacen aparecer como un delegado del empresario, delegación que es apta para transmitir la posición de garante en cuanto que:

- El coordinador es sujeto capacitado técnicamente por sus conocimientos para desarrollar las funciones que en él se delegan (instrucción, información y coordinación sobre los riesgos del centro de trabajo y medidas a adoptar).
- Tiene dominio de la situación y conocimiento de la fuente de peligro. El coordinador tiene acceso a todas las instalaciones, lugares y documentos preceptivos, lo que le permite un conocimiento adecuado de las circunstancias concurrentes.

- Poder de influencia material y personal. Las amplias facultades que le son reconocidas son adecuadas para realizar una eficaz actuación reparadora de la situación de peligro (advertir, anotar, paralizar).

El artículo 11 del Real Decreto 1627/97 de 24 de octubre, de disposiciones mínimas de seguridad en obras de construcción obligaciones de contratistas y subcontratistas, se refiere a atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador en materia de seguridad o de la dirección facultativa y el artículo 12, en cuanto a las obligaciones de los autónomos, se refiere a "...atender las indicaciones y cumplir las instrucciones del coordinador". Por lo tanto, el empresario puede incurrir en estos casos en responsabilidad penal, ante su actitud omisiva, no obstante exista delegación en coordinador y dirección facultativa, pues la falta de persona encargada y recursos preventivos que debe nombrar, puede generar responsabilidad, más allá de la civil.

33. ¿Tiene responsabilidades el promotor? (Fiscalía)

Es la persona física o jurídica por cuenta de la cuál se realiza la obra (salvo que también sea constructor). El promotor (puro) tiene obligaciones en materia de seguridad y salud como:

- a) Nombrar coordinador de seguridad durante el proyecto de obra cuando intervengan varios proyectistas.
- b) Nombrar coordinador de seguridad durante la ejecución cuando intervengan varias empresas o una empresa y trabajadores autónomos o diversos autónomos.
- c) Realizar estudio de seguridad y salud en la fase de redacción del proyecto de obra de determinada envergadura (igual o superior a 75

millones de presupuesto, superior a de 30 días de duración, empleo en algún momento de más de 20 trabajadores simultáneamente o en total más de 500, obras subterráneas, presas).

Es difícil que sea responsable salvo que incumpla sus obligaciones contenidas en el RD1627/1997 de 24 de Octubre y nuevo RD 337 /2010. El promotor sólo será responsable “cuando tenga conocimiento de que la entidad constructora con la que contrata la ejecución de obra no puede facilitar los medios legalmente exigidos para preservar la seguridad de los trabajadores”. Entre las sentencias absolutorias citamos la sentencia Audiencia Provincial Barcelona (Sección 2ª), de 18 junio 2002 y sentencia Audiencia Provincial Almería núm. 186/2005 (Sección 3ª), de 7 septiembre; entre las condenatorias, la Sentencia de la Audiencia Provincial Alicante, núm. 399/2004 (Sección 1ª), de 27 julio, aunque se refiere a un supuesto muy específico, en el que el trabajador, en peligro y finalmente lesionado, era un autónomo contratado por el promotor, por lo que conforme al artículo 2.3 del Real Decreto 1627/1997, de 24 octubre, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, cuando el promotor contrate directamente trabajadores autónomos para la realización de la obra o de determinados trabajos de la misma, tendrá la consideración de contratista.

Ahora bien en los casos que los promotores no sean responsables penales, sí serán responsables civiles subsidiarios, responsabilidad que nace del artículo 120,3º del Código Penal (Sentencia Audiencia Provincial Valencia núm. 192/2001 (Sección 5ª), de 15 octubre).

34. ¿Tiene responsabilidad el contratista y el subcontratista? (*Fiscalía*)

Ambos son empresarios y como tales son “legalmente obligados” según el artículo 316 del Código Penal. La concurrencia de empresas la regula la Ley 32/2006, de 18 octubre, sobre la Subcontratación en el Sector de la Construcción (Libro de Subcontratación en obra, artículo 8).

Con carácter general, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales dispone en su artículo 24.3 que las empresas que contraten o subcontraten con otras la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllas y que se desarrollen en sus propios centros de trabajo deberán vigilar el cumplimiento por dichos contratistas y subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales. Así se recoge en el Real Decreto 1627/1997, de 24 octubre, en su artículo 7 sobre Plan de seguridad y salud en el trabajo establece que “en aplicación del estudio de seguridad y salud o, en su caso, del estudio básico, cada contratista elaborará un plan de seguridad y salud en el trabajo” y en el artículo 11.2 respecto de las Obligaciones de los contratistas y subcontratistas, que establece que “los contratistas y los subcontratistas serán responsables de la ejecución correcta de las medidas preventivas fijadas en el plan de seguridad y salud en lo relativo a las obligaciones que les correspondan a ellos directamente o, en su caso, a los trabajadores autónomos por ellos contratados.”

En un supuesto en el que el contratista fue condenado por homicidio imprudente, la Sentencia Tribunal Supremo núm. 1063/2001, de 1 junio, y ante la alegación del contratista de que la obligación de proporcionar las medidas de seguridad debían correr a cargo de la empresa subcontratista a la que pertenecía el operario que resultó fallecido porque así se había

pactado entre ellos, declaró que *“las reglas generales de la infracción del deber objetivo de cuidado que, en todo caso, permanecen en la empresa constructora, como responsable de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, de todas las personas que desempeñan cualquier género de actividad en la misma.”*

Esta doctrina es utilizada por las Audiencias en el delito de peligro del art. 316 del código Penal. Con carácter general, *declaran que el contratista es responsable de no sólo de la seguridad de sus propios trabajadores sino también de la de los trabajadores del subcontratista.*

En este sentido, la Audiencia de Barcelona en su sentencia núm. 644/2005 (Sección 9ª), de 10 octubre y sentencia de AP de Burgos, (Sección 1ª) de 13 de Marzo de 2007, sobre la responsabilidad del contratista y subcontratista por la seguridad de los trabajadores de ambos.

La ya citada sentencia de la Audiencia de Barcelona, núm. 644/2005 (Sección 9ª), de 10 octubre dice expresamente que *“a ello cabe añadir que las tareas de mantenimiento necesarias para la seguridad de sus instalaciones constituyen responsabilidad inexcusable del empresario, quien en caso de encomendar las mismas a otra empresa contratada al efecto, por ser beneficiario directo de tales tareas adopta una posición de garante que le impide desvincularse de la adopción, control y seguimiento de las condiciones de seguridad en la ejecución de las referidas tareas”*. A idéntica conclusión -condena al contratista y subcontratista por delito de riesgo- llega la Sentencia Audiencia Provincial Barcelona núm. 845/2004 (Sección 7ª), de 27 septiembre.

Declara también la responsabilidad tanto del

contratista como del subcontratista en un caso atípico, la S.A.P. Lugo núm. 236/2003 (Sección 1ª), de 19 septiembre. El supuesto es anómalo porque, a diferencia del contratista que era el empresario de una pluralidad de trabajadores que sufrieron el riesgo, el subcontratista sólo tenía un trabajador que fue el que resultó lesionado.

En general, se considera por las Audiencias y Tribunal Supremo pertinente declarar tanto la responsabilidad de la contratista como del subcontratista, sin perjuicio, como es lógico, de la procedencia de huir de las generalizaciones y analizar el caso concreto, donde puede ser responsable sólo uno o ninguno de ellos; así como la sentencia que declaró únicamente la responsabilidad del subcontratista, la S.A.P. Vizcaya nº 639/2002 (Sección 6ª), de 26 noviembre.

35. ¿Cuál es la responsabilidad del Jefe de Obra o Encargado de Obra? (Fiscalía)

Ni la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ni el Real Decreto sobre disposiciones mínimas de seguridad en las obras de construcción se refieren a ellos.

La Ley de Ordenación de la Edificación menciona al jefe de obra al señalar que entre las obligaciones del contratista está la de designar al jefe de obra que asumirá la representación técnica del constructor en la obra. Artículo 11.2.c) LOE. Es habitual que sea un arquitecto técnico.

Asumiendo la representación técnica del constructor en la obra por disposición legal, asumirá responsabilidad en el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por lo que podrá ser considerado encargado

de servicio a efectos de la comisión del delito contra la seguridad de los trabajadores. Así, la S.A.P. Madrid núm. 287/2003 (Sección 6ª), de 18 junio indica que debe "impartir con diligencia las instrucciones oportunas ...para la observancia de las cautelas y previsiones dispuestas en las normas de seguridad..." y la S.A.P. Barcelona núm. 929/2004 (Sección 8ª), de 5 octubre dice "por su condición de Jefe de obra, venía obligado a comprobar empíricamente que las normas de seguridad se cumplían de facto y en términos de seguridad para los trabajadores ..."

Respecto al mero encargado, es un trabajador de confianza de la empresa. En algunas sentencias (sobre todo en obras de menor envergadura) se identifica a jefe de obra y encargado. En tal sentido, la S.A.P. Barcelona (Sección 6ª) de 28 enero 2002: "ambos ostentaban funciones de dirección y mando en la obra... y ambos venían obligados a exigir al trabajador, incluso coactiva e imperativamente, que aquél no iniciara su tarea hasta la completa adopción de las medidas de seguridad, velando de forma activa por su seguridad e integridad".

Entre otras sentencias que condenan al encargado de obra se pueden citar las de Barcelona núm. (Sección 8ª), de 5 octubre; Guadalajara núm. 8/2003 (Sección 1ª), de 17 enero; Audiencia Provincial Cádiz núm. 76/2003 (Sección 8ª), de 20 marzo.

Existen sentencias que no lo consideran responsable del delito de peligro (por ejemplo, Sentencia Audiencia Provincial Madrid núm. 433/2005 (Sección 15ª), de 27 septiembre) y otras consideran que no puede ser legalmente obligado, pero sí ser responsable del delito de resultado por su actuación negligente -SAP Sevilla de nº 191/2005 (Sección 4ª) de 20 de abril y SAP Madrid nº 279/2006(Sección 2ª) de 20 de Julio-.

Es necesario tener presente que la responsabilidad penal del encargado no necesariamente

excluye la penal del contratista o subcontratista, dado que más allá de las responsabilidades civiles de éstos, puede ser responsable el encargado, pero no un mero capataz, que nunca puede ser legalmente obligado por una conducta omisiva. La sentencia SAP de Barcelona de 30 de Marzo de 2007 condena a ambos, en este caso al jefe de obra y al contratista, pues no estando presentes, no habían dado instrucciones para la realización de un trabajo arriesgado.

36. Nombrar recursos preventivos, ¿Exime al empresario de responsabilidades? (Fiscalía)

Cuando existen riesgos especiales, el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (añadido por Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales) exige la presencia en el centro de trabajo de recursos preventivos. La disposición adicional 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que lo dispuesto en el artículo 32 bis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será de aplicación en las obras de construcción reguladas por el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, con determinadas especialidades. Desarrollando estas normas, el Real Decreto 604/2006, de 19 de mayo, modifica el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Se trata de introducir un nuevo actor, pero no tiene poder de decisión, pues vigila, constata y se lo dice al empresario, pero no tiene poder de ordenar o paralizar. Creo aplicable a los recursos preventivos la doctrina de la Sentencia Audiencia Provincial Teruel núm. 4/2000 (Sección Única), de 31 enero, que estimaba, respecto al vigilante de seguridad, "que no era sujeto legalmente obligado" del artículo 316 del Código Penal pero sí podía ser autor de la infracción de imprudente de resultado.

Por lo tanto, el trabajador denominado recurso preventivo, no puede ser ni es, sustituto del encargado, jefe de obra o dirección facultativa, y sus labores son secundarias.

37. ¿Existen delegaciones obligatorias por parte del empresario? (Fiscalía)

En el ámbito de la construcción es necesario realizar unas reflexiones sobre el deber de protección. El artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece el deber general de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales garantizando la seguridad y la salud de los mismos en todos los aspectos relacionados con el trabajo, adoptando cuantas medidas sean necesarias.

Coinciden la doctrina y al jurisprudencia en señalar como obligado legal originario y principal al empresario. El término empresario incluye no sólo al empresario principal sino también a los contratistas y subcontratistas, de forma que en estos casos de pluralidad de sujetos, el deber de protección incumbe legalmente tanto al empresario principal como a los concurrentes (artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales) que deben coordinarse y cooperar en las tareas de prevención.

La unánime adjudicación al empresario de la cualidad de deudor principal y originario de seguridad laboral va de la mano del reconocimiento por la jurisprudencia y doctrina de que este deber empresarial precisa para su cumplimiento de forma general la delegación de competencias.

Las características de la actividad laboral concreta, junto a la ausencia de requisitos de formación para ser empresario de la construcción, determinan que el cumplimiento del deber de protección sea imposible si el empresario asume personalmente las tareas preventivas ya que superan su posibilidad física o su capacidad

técnica de control (arquitecto, coordinador de seguridad, aparejador). Esto explica la previsión legal de “un tejido de seguridad” en el que participan personas más o menos próximas a la ejecución del trabajo, llegando incluso al mandato legal de que el empresario designe unos agentes que por su formación, capacidad y dotación de medios, puedan garantizar el control de los riesgos laborales: “transferencia de funciones legalmente establecida”.

La delegación respecto del delegado es un presupuesto típico de la asunción de funciones constitutiva de una posición de garantía; el delegante mantiene los deberes de garantía, transformados en deberes de supervisión y control.

Para poder exigir responsabilidad al delegado, la delegación ha de hacerse de forma capaz de constituir el deber de garantía del sujeto que originariamente no es obligado. Ha de valorarse:

1. Adecuada selección del sujeto (cualificación técnica conforme a ley).
2. Dominio para ejercer la función delegada.
3. Poder de influencia material y personal.

En estas condiciones, cualquier sujeto que ostente potestad de mando o tenga unas mínimas funciones directivas en el desarrollo de la actividad laboral está obligado en materia de seguridad laboral.

Por el contrario, si un sujeto distinto del empresario se limita a cumplir las instrucciones precisas dadas por aquél sin ningún margen de autonomía no existe una situación de dominio con lo que no existe la transmisión de la cualidad de sujeto activo del delito (recurso preventivo).

ANEXO I: LEGISLACIÓN

DISPOSICIONES GENERALES

I. CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA (BOE DE 29 DE DICIEMBRE DE 1978, NÚM. 311)

- **Artículo 7** “Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos”.

- **Artículo 13** “1. Los extranjeros gozarán en España de las libertades públicas que garantiza el presente Título e los términos establezcan los tratados y la ley” (...)

- **Artículo 14** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

- **Artículo 28** “1. Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas e Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar y regulará las peculiaridades de su ejercicio para los funcionarios públicos. La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones y a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas. Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato.

“2. Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho

establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

- **Artículo 35** “1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

“2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores”.

- **Artículo 37** “1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.

“2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad”.

- **Artículo 40** “1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.

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

- **Artículo 41** “Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

- **Artículo 42** “El Estado velará especialmente por la salvaguardia de los derechos económicos y sociales de los trabajadores españoles en el extranjero y orientará su política hacia su retorno”.

- **Artículo 49** “Los poderes públicos realizarán una política de previsión, tratamiento, rehabilitación e integración de los disminuidos físicos, sensoriales y psíquicos, a los que prestarán la atención especializada que requieran y los ampararán especialmente para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”.

- **Artículo 50** “Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderán sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio”.

II. CÓDIGO PENAL (Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre)

- **Artículo 31** “1. El que actúe como administrador de hecho o de derecho de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurren en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito o falta requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o

representación obre. 2. En estos supuestos, si se impusiere en sentencia una pena de multa al autor del delito, será responsable del pago de la misma de manera directa y solidaria la persona jurídica en cuyo nombre o por cuya cuenta actuó.”

La Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio que modifica al Código Penal y que entrará en vigor el 23 de diciembre de 2010 ha introducido cambios en el precepto, determinando que su redacción sea la siguiente

“1. El que actúe como administrador de hecho o de derecho de una persona jurídica, o en nombre o representación legal o voluntaria de otro, responderá personalmente, aunque no concurren en él las condiciones, cualidades o relaciones que la correspondiente figura de delito o falta requiera para poder ser sujeto activo del mismo, si tales circunstancias se dan en la entidad o persona en cuyo nombre o representación obre.”

La misma ley ha añadido un precepto, el artículo 31 bis, con la siguiente redacción:

“1. En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables de los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su provecho, por sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho. En los mismos supuestos, las personas jurídicas serán también penalmente responsables de los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en provecho de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos el debido control atendidas las concretas circunstancias del caso.

2. La responsabilidad penal de las personas jurídicas será exigible siempre que se constate la comisión de un delito que haya tenido que cometerse por quien ostente los cargos o funciones aludidas en el apartado anterior, aun cuando la concreta persona física responsable no haya sido individualizada o no haya sido posible dirigir el procedimiento contra ella. Cuando como consecuencia de los mismos hechos se impusiere a ambas la pena de multa, los jueces o tribunales modularán las respectivas cuantías, de modo que la suma resultante no sea desproporcionada en relación con la gravedad de aquéllos.

3. La concurrencia, en las personas que materialmente hayan realizado los hechos o en las que los hubiesen hecho posibles por no haber ejercido el debido control, de circunstancias que afecten a la culpabilidad del acusado o agraven su responsabilidad, o el hecho de que dichas personas hayan fallecido o se hubieren sustraído a la acción de la justicia, no excluirá ni modificará la responsabilidad penal de las personas jurídicas, sin perjuicio de lo que se dispone en el apartado siguiente.

4. Sólo podrán considerarse circunstancias atenuantes de la responsabilidad penal de las personas jurídicas haber realizado, con posterioridad a la comisión del delito y a través de sus representantes legales, las siguientes actividades: a) Haber procedido, antes de conocer que el procedimiento judicial se dirige contra ella, a confesar la infracción a las autoridades. b) Haber colaborado en la investigación del hecho aportando pruebas, en cualquier momento del proceso, que fueran nuevas y decisivas para esclarecer las responsabilidades penales dimanantes de los hechos. c) Haber procedido en cualquier momento del procedimiento y con anterioridad al juicio oral a reparar o disminuir el daño causado por el delito. d) Haber establecido, antes del comienzo del juicio oral, medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que

en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica. 5. Las disposiciones relativas a la responsabilidad penal de las personas jurídicas no serán aplicables al Estado, a las Administraciones Públicas territoriales e institucionales, a los Organismos Reguladores, las Agencias y Entidades Públicas Empresariales, a los partidos políticos y sindicatos, a las organizaciones internacionales de derecho público, ni a aquellas otras que ejerzan potestades públicas de soberanía, administrativas o cuando se trate de Sociedades mercantiles Estatales que ejecuten políticas públicas o presten servicios de interés económico general. En estos supuestos, los órganos jurisdiccionales podrán efectuar declaración de responsabilidad penal en el caso de que aprecien que se trata de una forma jurídica creada por sus promotores, fundadores, administradores o representantes con el propósito de eludir una eventual responsabilidad penal.”

- **Artículo 80** “1. Los jueces o tribunales podrán dejar en suspenso la ejecución de las penas privativas de libertad no superiores a dos años mediante resolución motivada. En dicha resolución se atenderá fundamentalmente a la peligrosidad criminal del sujeto, así como a la existencia de otros procedimientos penales contra éste. 2. El plazo de suspensión será de dos a cinco años para las penas privativas de libertad inferiores a dos años, y de tres meses a un año para las penas leves y se fijará por los Jueces o Tribunales, previa audiencia de las partes, atendidas las circunstancias personales del delincuente, las características del hecho y la duración de la pena. 3. La suspensión de la ejecución de la pena no será extensiva a la responsabilidad civil derivada del delito o falta penados. 4. Los Jueces y Tribunales sentenciadores podrán otorgar la suspensión de cualquier pena impuesta sin sujeción a

requisito alguno en el caso de que el penado esté aquejado de una enfermedad muy grave con padecimientos incurables, salvo que en el momento de la comisión del delito tuviera ya otra pena suspendida por el mismo motivo.”

- Artículo 81 *“Serán condiciones necesarias para dejar en suspenso la ejecución de la pena, las siguientes: 1ª Que el condenado haya delinquirido 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. 2ª Que la pena o penas impuestas, o la suma de las impuestas, no sea superior a dos años, sin incluir en tal cómputo la derivada del impago de la multa. 3ª 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.”*

- Artículo 116 *“1. Toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios. Si son dos o más los responsables de un delito o falta los Jueces o Tribunales señalarán la cuota de que deba responder cada uno. 2. Los autores y los cómplices, cada uno dentro de su respectiva clase, serán responsables solidariamente entre sí por sus cuotas, y subsidiariamente por las correspondientes a los demás responsables. La responsabilidad subsidiaria se hará efectiva: primero, en los bienes de los autores, y después, en los de los cómplices. Tanto en los casos en que se haga efectiva la responsabilidad solidaria como la subsidiaria, quedará a salvo la repetición del que hubiere pagado contra los demás por las cuotas correspondientes a cada uno.”*

Por la reforma operada por la referida **Ley Orgánica 5/2010, de 22 junio**, a partir del 23 de diciembre de 2010, fecha de su entrada en vigor el precepto quedará redactado de la siguiente manera: *“1. Toda persona criminalmente responsable de un delito o falta lo es también civilmente si del hecho se derivaren daños o perjuicios. Si son dos o más los responsables de un delito o falta los Jueces o Tribunales señalarán la cuota de que deba responder cada uno. 2. Los autores y los cómplices, cada uno dentro de su respectiva clase, serán responsables solidariamente entre sí por sus cuotas, y subsidiariamente por las correspondientes a los demás responsables. La responsabilidad subsidiaria se hará efectiva: primero, en los bienes de los autores, y después, en los de los cómplices. Tanto en los casos en que se haga efectiva la responsabilidad solidaria como la subsidiaria, quedará a salvo la repetición del que hubiere pagado contra los demás por las cuotas correspondientes a cada uno. 3. La responsabilidad penal de una persona jurídica llevará consigo su responsabilidad civil en los términos establecidos en el artículo 110 de este Código de forma solidaria con las personas físicas que fueren condenadas por los mismos hechos.”*

- Artículo 117 *“Los aseguradores que hubieren asumido el riesgo de las responsabilidades pecuniarias derivadas del uso o explotación de cualquier bien, empresa, industria o actividad, cuando, como consecuencia de un hecho previsto en este Código, se produzca el evento que determine el riesgo asegurado, serán responsables civiles directos hasta el límite de la indemnización legalmente establecida o convencionalmente pactada, sin perjuicio del derecho de repetición contra quien corresponda.”*

- Artículo 120 *“Son también responsables civilmente, en defecto de los que lo sean criminalmente: 1º Los padres o tutores, por los daños*

y perjuicios causados por los delitos o faltas cometidos por los mayores de dieciocho años sujetos a su patria potestad o tutela y que vivan en su compañía, siempre que haya por su parte culpa o negligencia. 2º Las personas naturales o jurídicas titulares de editoriales, periódicos, revistas, estaciones de radio o televisión o de cualquier otro medio de difusión escrita, hablada o visual, por los delitos o faltas cometidos utilizando los medios de los que sean titulares, dejando a salvo lo dispuesto en el artículo 212 de este Código. 3º Las personas naturales o jurídicas, en los casos de delitos o faltas cometidos en los establecimientos de los que sean titulares, cuando por parte de los que los dirijan o administren, o de sus dependientes o empleados, se hayan infringido los reglamentos de policía o las disposiciones de la autoridad que estén relacionados con el hecho punible cometido, de modo que éste no se hubiera producido sin dicha infracción. 4º Las personas naturales o jurídicas dedicadas a cualquier género de industria o comercio, por los delitos o faltas que hayan cometido sus empleados o dependientes, representantes o gestores en el desempeño de sus obligaciones o servicios. 5º Las personas naturales o jurídicas titulares de vehículos susceptibles de crear riesgos para terceros, por los delitos o faltas cometidos en la utilización de aquéllos por sus dependientes o representantes o personas autorizadas.

-**Artículo 120** “1. Los condenados que hayan extinguido su responsabilidad penal tienen derecho a obtener del Ministerio de Justicia, de oficio o a instancia de parte, la cancelación de sus antecedentes penales, previo informe del juez o tribunal sentenciador. 2. Para el reconocimiento de este derecho serán requisitos indispensables: 1º. Tener satisfechas las responsabilidades civiles provenientes de la infracción, excepto en los supuestos de insolvencia declarada por

el juez o tribunal sentenciador, salvo que hubiera mejorado la situación económica del reo. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en el caso previsto en el artículo 125 será suficiente que el reo se halle al corriente de los pagos fraccionados que le hubieran sido señalados por el juez o tribunal y preste, a juicio de éste, garantía suficiente con respecto a la cantidad aplazada. 2º. Haber transcurrido, sin delinquir de nuevo el culpable, los siguientes plazos: seis meses para las penas leves; dos años para las penas que no excedan de 12 meses y las impuestas por delitos imprudentes; tres años para las restantes penas menos graves; y cinco para las penas graves. 3. Estos plazos se contarán desde el día siguiente a aquel en que quedara extinguida la pena, pero si ello ocurriese mediante la remisión condicional, el plazo, una vez obtenida la remisión definitiva, se computará retrotrayéndolo al día siguiente a aquel en que hubiere quedado cumplida la pena si no se hubiere disfrutado de este beneficio. En este caso, se tomará como fecha inicial para el cómputo de la duración de la pena, el día siguiente al del otorgamiento de la suspensión. 4. Las inscripciones de antecedentes penales en las distintas Secciones del Registro Central de Penados y Rebeldes no serán públicas. Durante su vigencia sólo se emitirán certificaciones con las limitaciones y garantías previstas en sus normas específicas y en los casos establecidos por la ley. En todo caso, se librarán las que soliciten los Jueces o Tribunales, se refieran o no a inscripciones canceladas, haciendo constar expresamente, si se da, esta última circunstancia. 5. En los casos en que, a pesar de cumplirse los requisitos establecidos en este artículo para la cancelación, bien por solicitud del interesado, bien de oficio por el Ministerio de Justicia, ésta no se haya producido, el juez o tribunal, acreditadas tales circunstancias, ordenará la cancelación y no tendrá en cuenta dichos antecedentes.”

- **Artículo 142** “1. El que por imprudencia grave causare la muerte de otro, será castigado, como reo de homicidio imprudente, con la pena de prisión de uno a cuatro años.”

- **Artículo 152** “1. El que por imprudencia grave causare alguna de las lesiones previstas en los artículos anteriores será castigado: 1º Con la pena de prisión de tres a seis meses, si se tratare de las lesiones del artículo 147.1. 2º Con la pena de prisión de uno a tres años, si se tratare de las lesiones del artículo 149. 3º Con la pena de prisión de seis meses a dos años, si se tratare de las lesiones del artículo 150.”

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

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

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

III. LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, POR LA QUE SE REGULA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (BOE DE 10 DE NOVIEMBRE DE 1995, NÚM. 269).

IV. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995 DE 24 DE MARZO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (BOE DE 29 DE MARZO DE 1995, NÚM. 75).

- **Artículo 4** “1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:

a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio.

b) Libre sindicación.

c) Negociación colectiva.

d) Adopción de medidas de conflicto colectivo.

e) Huelga.

f) Reunión.

g) Información, consulta y participación en la empresa.

2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:

a) A la ocupación efectiva.

b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro

de los límites marcados por esta Ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

d) A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.

e) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

f) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.

g) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo”.

- **Artículo 5** “Los trabajadores tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta Ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo”.

- **Artículo 19:** “1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes. El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en las mismas.

5. Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que

hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; ésta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por decisión de los órganos competentes de la empresa en materia de seguridad o por el 75 por 100 de los representantes de los trabajadores en empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo; tal acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada”.

- Artículo 20 “1. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

2. 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 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.

3. El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando

en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores disminuidos, en su caso.

4. El empresario podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones”.

- Artículo 54 1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.

b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.

V. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1994 DE 20 DE JUNIO POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (BOE 29 DE JUNIO DE 1994, NÚM. 154)

- **Artículo 123** “1. *Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.*

2. *La responsabilidad del pago del recargo establecido en el apartado anterior recaerá directamente sobre el empresario infractor y no podrá ser objeto de seguro alguno, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla”.*

VI. REAL DECRETO LEGISLATIVO 5/2000, DE 4 DE AGOSTO POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN EL ORDEN SOCIAL (BOE 8 DE AGOSTO DE 2000, NÚM. 189)

- **Artículo 1. Infracciones en el orden social**

1. *Constituyen infracciones administrativas en el orden social las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas en la presente Ley y en las leyes del orden social.*

2. *Las infracciones no podrán ser objeto de sanción sin previa instrucción del oportuno expediente, de conformidad con el procedimiento administrativo especial en esta materia, a propuesta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden que puedan concurrir.*

3. *Las infracciones se califican como leves, graves y muy graves en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.*

- **Artículo 2. Sujetos responsables de la infracción**

Son sujetos responsables de la infracción las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes que incurran en las acciones u omisiones tipificadas como infracción en la presente Ley y, en particular, las siguientes:

1. *El empresario en la relación laboral.*

2. *Los empresarios, trabajadores por cuenta propia o ajena o asimilados, perceptores y solicitantes de las prestaciones de Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y demás entidades colaboradoras en la gestión, en el ámbito de la relación jurídica de Seguridad Social, así como las entidades o empresas responsables de la gestión de prestaciones en cuanto a sus obligaciones en relación con el Registro de Prestaciones Sociales Públicas y demás sujetos obligados a facilitar información de trascendencia recaudatoria en materia de Seguridad Social.*

3. *Los empresarios, los trabajadores, los solicitantes de subvenciones públicas y, en general, las personas físicas o jurídicas, respecto de la normativa de colocación, fomento del empleo y de formación profesional ocupacional o continua.*

4. Los transportistas, agentes consignatarios, representantes, trabajadores y, en general, las personas físicas o jurídicas que intervengan en movimientos migratorios.

5. Los empresarios y trabajadores por cuenta propia respecto de la normativa sobre trabajo de extranjeros.

6. Las cooperativas con respecto a sus socios trabajadores y socios de trabajo, conforme a la **Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas**.

7. Las agencias de colocación, las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica y en la de prevención de riesgos laborales, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.

Los empresarios titulares de centro de trabajo, 8. los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia que incumplan las obligaciones que se deriven de la normativa de prevención de riesgos laborales.

9. Las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales que incumplan las obligaciones establecidas en la normativa sobre dicha materia.

10. Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo y empresas de dimensión comunitaria situadas en territorio español, respecto de los derechos de información y consulta de los trabajadores en los términos establecidos en su legislación específica.

11. Los empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de la normativa legal que regula el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional, respecto de las condiciones de trabajo que deben garantizar a dichos trabajadores desplazados temporalmente a España.

12. Las sociedades europeas y las sociedades cooperativas europeas con domicilio social en España, las sociedades, entidades jurídicas y, en su caso, las personas físicas domiciliadas en España que participen directamente en la constitución de una sociedad europea o de una sociedad cooperativa europea, así como las personas físicas o jurídicas o comunidades de bienes titulares de los centros de trabajo situados en España de las sociedades europeas y de las sociedades cooperativas europeas y de sus empresas filiales y de las sociedades y entidades jurídicas participantes, cualquiera que sea el Estado miembro en que se encuentren domiciliadas, respecto de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, en los términos establecidos en su legislación específica.

13. Las empresas de inserción, respecto de las obligaciones que se establecen en su legislación específica, sin perjuicio de lo establecido en otros números de este artículo.

14. Las fundaciones y asociaciones de utilidad pública beneficiarias de donaciones y acciones de patrocinio para el desarrollo de actividades de inserción y de creación de empleo de personas con discapacidad, como medida alternativa al cumplimiento de la obligación de reserva de empleo a favor de las personas con discapacidad.

- Artículo 3. Concurrencia con el orden jurisdiccional penal

1. No podrán sancionarse los hechos que hayan

sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, de hecho y de fundamento.

2. En los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de ilícito penal, la Administración pasará el tanto de culpa al órgano judicial competente o al Ministerio Fiscal y se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o resolución que ponga fin al procedimiento o mientras el Ministerio Fiscal no comunique la improcedencia de iniciar o proseguir actuaciones.

3. De no haberse estimado la existencia de ilícito penal, o en el caso de haberse dictado resolución de otro tipo que ponga fin al procedimiento penal, la Administración continuará el expediente sancionador en base a los hechos que los Tribunales hayan considerado probados.

4. La comunicación del tanto de culpa al órgano judicial o al Ministerio Fiscal o el inicio de actuaciones por parte de éstos, no afectará al inmediato cumplimiento de las medidas de paralización de trabajos adoptadas en los casos de riesgo grave e inminente para la seguridad o salud del trabajador, a la efectividad de los requerimientos de subsanación formulados, ni a los expedientes sancionadores sin conexión directa con los que sean objeto de las eventuales actuaciones jurisdiccionales del orden penal.

- Artículo 11. Infracciones leves

Son infracciones leves:

1. La falta de limpieza del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.

2. No dar cuenta, en tiempo y forma, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.

3. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que no se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

4. Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.

5. Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

6. No disponer el contratista en la obra de construcción del Libro de Subcontratación exigido por el artículo 8 de la Ley Reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

7. No disponer el contratista o subcontratista de la documentación o título que acredite la posesión de la maquinaria que utiliza, y de cuanta documentación sea exigida por las disposiciones legales vigentes.

- Artículo 12. Infracciones graves

Son infracciones graves:

Incumplir la obligación de integrar la a) 1. prevención de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos y, b) en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

2. No realizar los reconocimientos médicos y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.

3. No dar cuenta en tiempo y forma a la autoridad laboral, conforme a las disposiciones vigentes, de los accidentes de trabajo ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de graves, muy graves o mortales, o no llevar a cabo una investigación en caso de producirse daños a la salud de los trabajadores o de tener indicios de que las medidas preventivas son insuficientes.

4. No registrar y archivar los datos obtenidos en las evaluaciones, controles, reconocimientos,

investigaciones o informes a que se refieren los artículos 16, 22 y 23 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. No comunicar a la autoridad laboral competente la apertura del centro de trabajo o la reanudación o continuación de los trabajos después de efectuar alteraciones o ampliaciones de importancia, o consignar con inexactitud los datos que debe declarar o cumplimentar, siempre que se trate de industria calificada por la normativa vigente como peligrosa, insalubre o nociva por los elementos, procesos o sustancias que se manipulen.

Incumplir la obligación de efectuar la 6. planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

7. La adscripción de trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales o de quienes se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

8. El incumplimiento de las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores acerca de los riesgos del puesto de trabajo susceptibles de

provocar daños para la seguridad y salud y sobre las medidas preventivas aplicables, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

9. La superación de los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, origine riesgo de daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores, sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, salvo que se trate de infracción muy grave conforme al artículo siguiente.

10. No adoptar las medidas previstas en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de primeros auxilios, lucha contra incendios y evacuación de los trabajadores.

11. El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

12. No proporcionar la formación o los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones a los trabajadores designados para las actividades de prevención y a los delegados de prevención.

13. No adoptar los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, o los empresarios a que se refiere el artículo 24.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales.

No adoptar el empresario titular del centro de trabajo las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos existentes y las

medidas de protección, prevención y emergencia, en la forma y con el contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

No designar a uno o varios trabajadores para a) ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa o no organizar o concertar un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

La falta de presencia de los recursos b) preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia.

16. Las que supongan incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento cree un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de:

a) Comunicación a la autoridad laboral, cuando legalmente proceda, de las sustancias, agentes físicos, químicos y biológicos, o procesos utilizados en las empresas.

b) Diseño, elección, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.

c) Prohibiciones o limitaciones respecto de operaciones, procesos y uso de agentes físicos, químicos y biológicos en los lugares de trabajo.

d) Limitaciones respecto del número de trabajadores que puedan quedar expuestos a determinados agentes físicos, químicos y biológicos.

e) Utilización de modalidades determinadas de muestreo, medición y evaluación de resultados.

f) *Medidas de protección colectiva o individual.*

g) *Señalización de seguridad y etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, en cuanto éstas se manipulen o empleen en el proceso productivo.*

h) *Servicios o medidas de higiene personal.*

i) *Registro de los niveles de exposición a agentes físicos, químicos y biológicos, listas de trabajadores expuestos y expedientes médicos.*

17. *La falta de limpieza del centro o lugar de trabajo, cuando sea habitual o cuando de ello se deriven riesgos para la integridad física y salud de los trabajadores.*

18. *El incumplimiento del deber de información a los trabajadores designados para ocuparse de las actividades de prevención o, en su caso, al servicio de prevención de la incorporación a la empresa de trabajadores con relaciones de trabajo temporales, de duración determinada o proporcionados por empresas de trabajo temporal.*

No facilitar a los trabajadores designados o al 19. servicio de prevención el acceso a la información y documentación señaladas en el apartado 1 del artículo 18 y en el apartado 1 del artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

20. *No someter, en los términos reglamentariamente establecidos, el sistema de prevención de la empresa al control de una auditoría o evaluación externa cuando no se hubiera concertado el servicio de prevención con una entidad especializada ajena a la empresa.*

21. *Facilitar a la autoridad laboral competente, las entidades especializadas que actúen como*

servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, datos de forma o con contenido inexactos, omitir los que hubiera debido consignar, así como no comunicar cualquier modificación de sus condiciones de acreditación o autorización.

22. *Incumplir las obligaciones derivadas de actividades correspondientes a servicios de prevención ajenos respecto de sus empresarios concertados, de acuerdo con la normativa aplicable.*

En el ámbito de aplicación del Real Decreto 23. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción:

Incumplir la obligación de elaborar el plan de a) seguridad y salud en el trabajo con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, en particular por carecer de un contenido real y adecuado a los riesgos específicos para la seguridad y la salud de los trabajadores de la obra o por no adaptarse a las características particulares de las actividades o los procedimientos desarrollados o del entorno de los puestos de trabajo.

Incumplir la obligación de realizar el b) seguimiento del plan de seguridad y salud en el trabajo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.

En el ámbito de aplicación del Real Decreto 24. 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción,

el incumplimiento de las siguientes obligaciones correspondientes al promotor:

No designar los coordinadores en materia de a) seguridad y salud cuando ello sea preceptivo.

Incumplir la obligación de que se elabore el b) estudio o, en su caso, el estudio básico de seguridad y salud, cuando ello sea preceptivo, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales, o cuando tales estudios presenten deficiencias o carencias significativas y graves en relación con la seguridad y la salud en la obra.

No adoptar las medidas necesarias para c) garantizar, en la forma y con el alcance y contenido previstos en la normativa de prevención, que los empresarios que desarrollan actividades en la obra reciban la información y las instrucciones adecuadas sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia.

No cumplir los coordinadores en materia de d) seguridad y salud las obligaciones establecidas en el artículo 9 del Real Decreto 1627/1997 como consecuencia de su falta de presencia, dedicación o actividad en la obra.

No cumplir los coordinadores en materia de e) seguridad y salud las obligaciones, distintas de las citadas en los párrafos anteriores, establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales cuando tales incumplimientos tengan o puedan tener repercusión grave en relación con la seguridad y salud en la obra.

Incumplir las obligaciones derivadas de 25. actividades correspondientes a las personas o entidades que desarrollen la actividad de

auditoría del sistema de prevención de las empresas, de acuerdo con la normativa aplicable.

Incumplir las obligaciones derivadas de 26. actividades correspondientes a entidades acreditadas para desarrollar y certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa aplicable.

27. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

b) No comunicar los datos que permitan al contratista llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

c) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato

otros subcontratistas o trabajadores autónomos incurran en el supuesto anterior y sin que concurran en este caso las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

28. Se consideran infracciones graves del contratista, de conformidad con lo previsto en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción:

a) No llevar en orden y al día el Libro de Subcontratación exigido, o no hacerlo en los términos establecidos reglamentariamente.

b) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan empresas subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin disponer de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurran las circunstancias previstas en la letra c) del apartado 15 del artículo siguiente, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el mismo artículo siguiente.

c) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, y salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

d) La vulneración de los derechos de información de los representantes de los trabajadores sobre las contrataciones y subcontrataciones que se realicen en la obra, y de acceso al Libro de Subcontratación, en los términos establecidos en la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción.

29. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, es infracción grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurran las causas motivadoras de la misma prevista en dicha Ley, salvo que proceda su calificación como infracción muy grave, de acuerdo con el artículo siguiente.

- Artículo 13. Infracciones muy graves

Son infracciones muy graves:

1. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de embarazo y lactancia.

2. No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los menores.

3. No paralizar ni suspender de forma inmediata, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.

4. La adscripción de los trabajadores a puestos de trabajo cuyas condiciones fuesen incompatibles con sus características personales conocidas o que se encuentren manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo, así como la dedicación de aquéllos a la realización de tareas sin tomar en consideración sus capacidades profesionales en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuando de ello se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

5. Incumplir el deber de confidencialidad en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. Superar los límites de exposición a los agentes nocivos que, conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, originen riesgos de daños para la salud de los trabajadores sin adoptar las medidas preventivas adecuadas, cuando se trate de riesgos graves e inminentes.

7. No adoptar, los empresarios y los trabajadores por cuenta propia que desarrollen actividades en un mismo centro de trabajo, las medidas de cooperación y coordinación necesarias para la protección y prevención de riesgos laborales, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

No adoptar el promotor o el empresario a)
8. titular del centro de trabajo, las medidas necesarias para garantizar que aquellos otros que desarrollen actividades en el mismo reciban la información y las instrucciones adecuadas, en la forma y con el contenido y alcance establecidos en la normativa de prevención de

riesgos laborales, sobre los riesgos y las medidas de protección, prevención y emergencia cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

La falta de presencia de los recursos b) preventivos cuando ello sea preceptivo o el incumplimiento de las obligaciones derivadas de su presencia, cuando se trate de actividades reglamentariamente consideradas como peligrosas o con riesgos especiales.

9. Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio del derecho de los trabajadores a paralizar su actividad en los casos de riesgo grave e inminente, en los términos previstos en el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10. No adoptar cualesquiera otras medidas preventivas aplicables a las condiciones de trabajo en ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales de las que se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

11. Ejercer sus actividades las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas o las que desarrollen y certifiquen la formación en materia de prevención de riesgos laborales, sin contar con la preceptiva acreditación o autorización, cuando ésta hubiera sido suspendida o extinguida, cuando hubiera caducado la autorización provisional, así como cuando se excedan en su actuación del alcance de la misma.

12. Mantener las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos

a las empresas o las personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, vinculaciones comerciales, financieras o de cualquier otro tipo, con las empresas auditadas o concertadas, distintas a las propias de su actuación como tales, así como certificar, las entidades que desarrollen o certifiquen la formación preventiva, actividades no desarrolladas en su totalidad.

La alteración o el falseamiento, por las 13. personas o entidades que desarrollen la actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas, del contenido del informe de la empresa auditada.

La suscripción de pactos que tengan por objeto 14. la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en el apartado 3 del artículo 42 de esta Ley.

15. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, los siguientes incumplimientos del subcontratista:

a) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) Proceder a subcontratar con otro u otros subcontratistas o trabajadores autónomos

superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, o permitir que en el ámbito de ejecución de su subcontrato otros subcontratistas o trabajadores autónomos in-curran en el supuesto anterior y sin que concurren en este caso las circunstancias previstas en la letra c) de este apartado, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

c) El falseamiento en los datos comunicados al contratista o a su subcontratista comitente, que dé lugar al ejercicio de actividades de construcción incumpliendo el régimen de la subcontratación o los requisitos legalmente establecidos.

16. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, los siguientes incumplimientos del contratista:

a) Permitir que, en el ámbito de ejecución de su contrato, intervengan subcontratistas o trabajadores autónomos superando los niveles de subcontratación permitidos legalmente, sin que se disponga de la expresa aprobación de la dirección facultativa, y sin que concurren las circunstancias previstas en la letra c) del apartado anterior, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

b) El incumplimiento del deber de acreditar, en la forma establecida legal o reglamentariamente, que dispone de recursos humanos, tanto en su nivel directivo como productivo, que cuentan con la formación necesaria en prevención de riesgos laborales, y que dispone de una organización preventiva adecuada, y la inscripción en el registro correspondiente, o del

deber de verificar dicha acreditación y registro por los subcontratistas con los que contrate, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

17. En el ámbito de la Ley Reguladora de la Subcontratación en el Sector de la Construcción, es infracción muy grave del promotor de la obra permitir, a través de la actuación de la dirección facultativa, la aprobación de la ampliación excepcional de la cadena de subcontratación cuando manifiestamente no concurren las causas motivadoras de la misma previstas en dicha Ley, cuando se trate de trabajos con riesgos especiales conforme a la regulación reglamentaria de los mismos para las obras de construcción.

- **Artículo 40. Cuantía de las sanciones**

1. Las infracciones en materia de relaciones laborales y empleo, en materia de Seguridad Social, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 3 siguiente, en materia de movimientos migratorios y trabajo de extranjeros, así como las infracciones por obstrucción se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multas de 60 a 125 euros; en su grado medio, de 126 a 310 euros; y en su grado máximo, de 311 a 625 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 6.251 a 25.000 euros; en su grado medio de 25.001 a 100.005 euros; y en su grado máximo de 100.006 euros a 187.515 euros.

d) Las infracciones señaladas en los artículos 22.3 y 23.1.b) se sancionarán:

Primero. La infracción grave del artículo 22.3 se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 50 al 65 por 100 del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 65,01 al 80 por 100; y en su grado máximo, con multa del 80,01 al 100 por 100.

Segundo. La infracción muy grave del artículo 23.1.b) se sancionará con la multa siguiente: en su grado mínimo, con multa del 100,01 al 115 por 100 del importe de las cuotas de Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta no ingresados, incluyendo recargos, intereses y costas; en su grado medio, con multa del 115,01 al 130 por 100; y en su grado máximo, con multa del 130,01 al 150 por 100.

2. Las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales se sancionarán:

a) Las leves, en su grado mínimo, con multa de 40 a 405 euros; en su grado medio, de 406 a 815 euros; y en su grado máximo, de 816 a 2.045 euros.

b) Las graves con multa, en su grado mínimo, de 2.046 a 8.195 euros; en su grado medio, de 8.196 a 20.490 euros; y en su grado máximo, de 20.491 a 40.985 euros.

c) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 40.986 a 163.955 euros; en su grado medio, de 163.956 a 409.890 euros; y en su grado máximo, de 409.891 a 819.780 euros.

Las sanciones impuestas por infracciones muy graves, una vez firmes, se harán públicas en la forma que se determine reglamentariamente.

Las infracciones, por faltas graves y muy graves de las entidades especializadas que actúen como servicios de prevención ajenos a las empresas, de las personas o entidades que desarrollen la

actividad de auditoría del sistema de prevención de las empresas y de las entidades acreditadas para desarrollar o certificar la formación en materia de prevención de riesgos laborales, podrán dar lugar, además de a las multas previstas en este artículo, a la cancelación de la acreditación otorgada por la autoridad laboral.

3. Las sanciones en materia de Seguridad Social cuando se deriven de actas de infracción y liquidación que se refieran a los mismos hechos y se practiquen simultáneamente, se reducirán automáticamente al 50 por 100 de su cuantía si el sujeto infractor manifiesta su conformidad con la liquidación practicada, ingresando su importe en el plazo procedente.

4. Las infracciones en materia de cooperativas se sancionarán:

a) Las leves, con multa de 375 a 755 euros.

b) Las graves, con multa de 756 a 3.790 euros.

c) Las muy graves, con multa de 3.791 a 37.920 euros, o con la descalificación.

- Artículo 42. Responsabilidad empresarial

1. Las infracciones a lo dispuesto en los artículos 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores determinarán la responsabilidad de los empresarios afectados en los términos allí establecidos.

2. Las responsabilidades entre empresas de trabajo temporal y empresas usuarias en materia salarial se regirán por lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

3. La empresa principal responderá solidariamente con los contratistas y subcontratistas a que se refiere el apartado 3 del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

del cumplimiento, durante el período de la contrata, de las obligaciones impuestas por dicha Ley en relación con los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que la infracción se haya producido en el centro de trabajo de dicho empresario principal.

En las relaciones de trabajo mediante empresas de trabajo temporal, y sin perjuicio de las responsabilidades propias de éstas, la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, así como del recargo de prestaciones económicas del sistema de Seguridad Social que puedan fijarse, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante el tiempo de vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

Los pactos que tengan por objeto la elusión, en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado son nulos y no producirán efecto alguno.

4. La corrección de las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales, en el ámbito de las Administraciones públicas se sujetará al procedimiento y normas de desarrollo del artículo 45.1 y concordantes de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

5. La declaración de hechos probados que contenga una sentencia firme del orden jurisdiccional contencioso-administrativo, relativa a la existencia de infracción a la normativa de prevención de riesgos laborales, vinculará al orden social de la jurisdicción, en lo que se refiere al recargo, en su caso, de la prestación económica del sistema de Seguridad Social”.

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS

I. REAL DECRETO 1627/1997 DE 24 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS DISPOSICIONES MÍNIMAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN LAS OBRAS DE CONSTRUCCIÓN.

II. LEY 32/2006 DE 18 DE OCTUBRE, REGULADORA DE LA SUBCONTRATACIÓN Y EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN.

III. REAL DECRETO 39/1997 DE 17 DE ENERO DE 1997. REGLAMENTO DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

IV. REAL DECRETO 171/2004, DE 30 DE ENERO POR EL QUE SE DESARROLLA EL ARTÍCULO 24 DE LA LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES.

ANEXO II

ENLACES DE INTERÉS

- Ministerio de Trabajo e Inmigración,
área de salud laboral e inspección:
http://www.mtin.es/es/sec_sub/index.htm

- Instituto Valenciano de Seguridad y
Salud en el Trabajo:
<http://www.invassat.gva.es/>

- Guías Técnicas del INSHT:
<http://www.insht.es>

- Fiscalía:
<http://www.fiscal.es>

- Cierval:
<http://www.cierval.es/>

- Garrigues, abogados y asesores
tributarios, SLP:
<http://www.garrigues.com>

- Dirección General de Trabajo:
http://www.gva.es/c_economia/web/html/home_c.htm

ANEXO III: MODELO OFICIAL. FORMULARIO INDIVIDUAL DE LA ORDEN TAS/2926/2002

PARTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO
(Por favor, antes de cumplimentar, lea las instrucciones y no escriba en los espacios sombreados)

Accidente 1 Recaída 2

PAT

1.- DATOS DEL TRABAJADOR

Apellido 1º : Apellido 2º : Nombre : Sexo: Varón 1 Mujer 2

Nº Afiliación Seguridad Social (NAF) (1) Fecha ingreso en la empresa (día/mes/año) Fecha nacimiento Nacionalidad (2) Española Otra

Identificador Persona Física (IPF) (3) Ocupación del trabajador: (4) CNO-94 Antigüedad puesto trabajo (5) meses días Tipo contrato (6)

Situación profesional (marque con una X la que corresponda):
 Asalariado sector privado Autónomo sin asalariados
 Asalariado sector público Autónomo con asalariados

Régimen Seguridad Social (7) Convenio aplicable : Epígrafe de AT y EP

Domicilio: Teléfono: Provincia: Municipio: Código Postal:

2.- EMPRESA EN LA QUE EL TRABAJADOR ESTÁ DADO DE ALTA EN LA SEGURIDAD SOCIAL

Nombre o Razón Social: CIF o NIF (8) Código C. Cotización en la que está el trabajador (9)

Domicilio que corresponde a esa Cuenta de Cotización (C.C.): Provincia:

Municipio: Código Postal: Teléfono:

Actividad económica principal correspondiente a esa C.C. (10): CNAE-93 Plantilla correspondiente a esa C.C. (11)

Marque si actuaba en el momento del accidente como: Contrata o subcontrata Empresa de Trabajo Temporal

¿Cuál o cuales de las siguientes son las modalidades de organización preventiva adoptadas por la empresa? :

Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva de la empresa Servicio de prevención propio Servicio de prevención ajeno
 Trabajador(es) designado(s) Servicio de prevención mancomunado Ninguna

3.- LUGAR Y/O CENTRO DE TRABAJO DONDE HA OCURRIDO EL ACCIDENTE

LUGAR

Lugar del accidente: En el centro o lugar de trabajo habitual En otro centro o lugar de trabajo En desplazamiento en su jornada laboral (*) Al ir o al volver del trabajo, "in itinere" (*)
 (*) En estos casos, los datos del centro se cumplimentarán con los correspondientes al centro de trabajo habitual

Además, marque si ha sido accidente de tráfico

Si el accidente se ha producido en un lugar ubicado fuera de un centro de trabajo, indicar su situación exacta (país, provincia, municipio, calle y número, vía pública o punto kilométrico), otro lugar:

País: Provincia: Municipio:
 Calle y número: Vía pública y punto kilométrico:
 Otro lugar (especificar) :

CENTRO DE TRABAJO

Marque si el centro de trabajo pertenece a la empresa en la que está dado de alta el trabajador (empresa del apartado 2)
 Marque si el centro pertenece a otra empresa (en este caso indicar a continuación su relación con la empresa del apartado 2)

Contrata o subcontrata →Cumplimentar CIF o NIF
 Usuario de ETT →Cumplimentar CIF o NIF
 Otra →Cumplimentar CIF o NIF

DATOS DEL CENTRO : (a cumplimentar cuando el accidente se haya producido en un centro o lugar de trabajo distinto al consignado en el apartado 2, o cuando el trabajador estuviese realizando trabajos para una empresa distinta a la consignada en dicho apartado 2)

Nombre o Razón Social: Domicilio: Provincia:

Municipio: Código Postal: Teléfono:

Plantilla actual del Centro (12) Código Cuenta Cotización Actividad económica principal del centro (13) : CNAE-93

4.- ACCIDENTE

Fecha del accidente (dia/mes/año) Fecha de Baja Médica Día de la semana del accidente Hora del día del accidente (1 a 24) Hora de trabajo (14) (1ª, 2ª, etc.) Era su trabajo habitual SI NO

Marque si se ha realizado evaluación de riesgos sobre el puesto de trabajo en el que ha ocurrido el accidente

Descripción del accidente (15) :

¿En qué lugar se encontraba la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Lugar) (16) :

¿En qué proceso de trabajo participaba cuando se produjo el accidente? (Tipo de trabajo) (17) :

¿Qué estaba haciendo la persona accidentada cuando se produjo el accidente? (Actividad Fis. específica) (18) :

Agente material asociado a la ACTIVIDAD FÍSICA (19) :

¿Qué hecho anormal que se apartase del proceso habitual de trabajo desencadenó el accidente? (Desviación) (20) :

Agente material asociado a la DESVIACIÓN (21) :

¿Cómo se ha lesionado la persona accidentada (Forma, Contacto-modalidad de la lesión) (22) :

Aparato o agente material causante de la lesión (23) :

Marque si este accidente ha afectado a más de un trabajador

Marque si hubo testigos. En caso afirmativo indicar nombre/s, domicilio/s y teléfono/s (24) :

5.- ASISTENCIALES

Descripción de la lesión (25) :

Grado de la lesión (26): Leve Grave Muy grave Fallecimiento Parte del cuerpo lesionada (25) :

Médico que efectúa la asistencia inmediata (nombre, domicilio, teléfono) :

Marque el tipo de asistencia sanitaria (27) : Hospitalaria Ambulatoria

Marque si ha sido hospitalizado. En caso afirmativo indicar nombre del establecimiento:

6.- ECONÓMICOS

A) Base de cotización mensual :	B) Base de cotización al año (4) :	C) Subsidio :
-En el mes anterior (1)	B1.- por horas extras	Promedio diario
-Días cotizados (2)	B2.- por otros conceptos	-Base reguladora A
-Base reguladora A (3)	Total B1 + B2	-Base reguladora B
	Promedio diario base B (5)	Total B.R. diaria (6)
		Cuantía del subsidio 75% (7)

Don/Doña:.....
en calidad de de la empresa,
expide el presente parte en
..... a de de 20__
(firma y sello)

ENTIDAD N°
N° EXPEDIENTE

AUTORIDAD LABORAL
(Sellado y fechado)

ANEXO IV: MODELO OFICIAL. FORMULARIO INDIVIDUAL DE LA ORDEN TAS/2926/2002

RELACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO OCURRIDOS SIN BAJA MÉDICA

ENTIDAD NOMBRE:

ENTIDAD NÚMERO:

MES:

AÑO:

DATOS DE LA EMPRESA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL	PLANTILLA
C.C. COTIZACIÓN	C.I.F. O D.N.I.

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

CCC / NAF	PROVINCIA	MUNICIPIO
-----------	-----------	-----------

ACTIVIDAD ECONÓMICA PRINCIPAL

--

RELACIÓN DE ACCIDENTADOS

Nº	APELLIDOS Y NOMBRE DEL TRABAJADOR		SEXO		Nº AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL (1)	IPF (2)	TIPO DE CONTRATO (3)		FECHA ACCIDENTE			FORMA CONTACTO (4)	PARTE DEL CUERPO LESIONADA (5)	DESCRIPCIÓN DE LA LESIÓN (6)
	VARÓN	MUJER	INDEFINIDO	TEMPORAL			DÍA	MES	AÑO					
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														

(3) En el caso de trabajadores autónomos cumplimentar como indefinido

D. _____ en calidad de _____ de la Empresa, expide la presente Relación en _____ a _____ de 200_____

AUTORIDAD LABORAL

CIERVAL

ECC
CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS
DE CASTELLÓN



COEPA
CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL
DE LA PROVINCIA DE ALICANTE