

TRABAJO FIN DE GRADO

Grado en Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

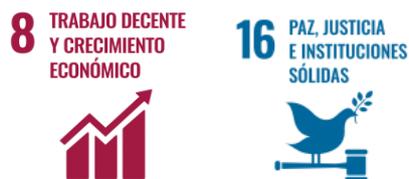
Universidad de La Laguna

Curso 2023/24

Convocatoria: Marzo

**ANÁLISIS PRÁCTICO DEL DELITO CONTRA LA
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.**

PRACTICAL ANALYSIS OF CRIMES AGAINST SAFETY AND HYGIENE AT
WORK.



Realizado por la alumna Dña. Melania González Baussou.

Tutorizado por el profesor D. Manuel Rayco Cabello León.

Departamento: Derecho Penal.

Área de conocimiento: Derecho Penal.

ABSTRACT

The offence against health and safety at work regulated in article 316 of the penal code refers to all those actions that endanger the health and physical integrity of workers in the workplace, due to non-compliance with the rules on Occupational Risk Prevention.

Moreover, it is the only crime regulated in the Spanish penal code against workers' rights that admits the imprudent form, in its article 317, that is why in this paper reference will be made to the figure of guilt of the entrepreneur, administrators, managers, or those people to whom such functions have been delegated within the reckless modality.

In this project we will analyse its regulation and legal nature, we will study the active and passive subjects; the typical conduct; the subjective type of the offence: wilful and reckless conduct, the self-endangerment by the worker himself; the possible penalties following non-compliance with the regulations in cases where accidents at work occur and the limits between administrative and criminal sanctions for non-compliance with the regulations on the prevention of occupational hazards.

Key Words: safety and hygiene, occupational risks prevention, employer culpability, self-endangerment, administrative sanctions, criminal liability.



RESUMEN

El delito contra la seguridad e higiene en el trabajo regulado en el artículo 316 del código penal se refiere a todas aquellas acciones que ponen en peligro la salud e integridad física de los trabajadores en el ámbito laboral, por el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

Además, es el único delito regulado en el código penal español contra los derechos de los trabajadores que admite la forma imprudente, en su artículo 317, es por esto por lo que en este trabajo se hará referencia a la figura de culpabilidad del empresario, administradores, encargados, o de aquellas personas en la que hayan sido delegadas tales funciones dentro de la modalidad imprudente.

En este trabajo realizaremos un análisis de su regulación y naturaleza jurídica, se estudiarán cuáles son los sujetos activos y pasivos; la conducta típica; el tipo subjetivo del delito: conducta dolosa e imprudente, la autopuesta en peligro por el propio trabajador; las posibles penas tras el incumplimiento de la normativa en los casos en que se producen accidentes de trabajo y los límites entre las sanciones administrativas y penales por incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Palabras clave: seguridad e higiene, Prevención de Riesgos Laborales, culpabilidad del empresario, autopuesta en peligro, sanciones administrativas, responsabilidad penal.

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

- CE La Constitución Española, es la norma suprema del ordenamiento jurídico en España, fue aprobada en referéndum el 6 de diciembre de 1978 y entro en vigor el 29 de diciembre de ese mismo año, esta norma recoge los valores, derechos, libertades, principios y organización del Estado social y democrático de derecho
- CP Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, es la norma que recoge las penas aplicables a los delitos cometidos en el territorio español, su última reforma fue en el año 2015
- ET Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, es una Ley fundamental para regular las relaciones laborales en España, esta norma establece derechos u obligaciones tanto para los empleados como para los empleadores
- LISOS Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- LPRL Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, es la norma legal por la que se determinan las garantías y responsabilidades para establecer un acuerdo de protección de la salud del personal trabajador frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo
- RD Real Decreto, es una disposición jurídica con rango de reglamento que emana del gobierno central que requiere de la firma del Rey, para poder ser aprobada



ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS	iii
1. INTRODUCCIÓN	1
2. ANÁLISIS Y NATURALEZA JURÍDICA.....	3
2.1. BIEN JURÍDICO PROTEGIDO	5
2.2. SUJETOS DEL DELITO. ACTIVO Y PASIVO.....	9
2.2.1. Sujeto activo	9
2.2.1.1. <i>Empresario</i>	11
2.2.1.2. <i>Los encargados</i>	13
2.2.1.3. <i>Concurrencia de varias empresas</i>	14
2.2.1.4. <i>Servicios de prevención de la empresa</i>	16
2.2.2. Sujeto pasivo	18
2.3. LA CONDUCTA TÍPICA.....	21
2.3.1. Infracción de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales	24
2.3.2. No facilitación de los medios necesarios	25
2.3.3. Peligro grave para la vida, salud o integridad física de los trabajadores a su cargo	29
2.4. EL TIPO SUBJETIVO	30
2.4.1. Conducta dolosa	30
2.4.2. Conducta imprudencia	31
2.4.3. Distinción entre comisión dolosa y comisión imprudente en los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo	34
2.4.4. Autopuesta en peligro del trabajador y responsabilidad del empresario	36
2.5. PENAS	37
2.5.1. Límites entre sanciones administrativas (multas y sanciones) por incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Penal (penas de prisión) en caso de accidentes de trabajo ..	39



3. CONCLUSIONES	43
4. BIBLIOGRAFÍA	45
5. DISPOSICIONES DICTADAS	47
6. ANEXO JURISPRUDENCIA CONSULTADA	48

1. INTRODUCCIÓN

Con la constitución de un Estado social y democrático de derecho a raíz de la Constitución Española del año 1978, que establece en su artículo 35 CE¹ el reconocimiento a los españoles el deber de trabajar y el derecho al trabajo, estando este desarrollado dentro de unas condiciones de seguridad e higiene determinadas que garanticen la no puesta en peligro de la vida del trabajador, así como de la salud e integridad física, siendo ésta garantizada por parte de los poderes públicos y del empresario en particular. Para poder llevar a cabo la obligación de garantizar que el trabajo se desarrolle en las condiciones óptimas se establecen un gran número de preceptos y derechos de carácter laboral como los que se encuentran recogidos en la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, del Código Penal Español, los cuales abarcaré a lo largo de este trabajo, centrándome concretamente en la protección penal del trabajador y en la culpabilidad imprudente tanto por parte empresario, como parte de todas aquellas personas que hayan sido encomendadas para la realización de la actividad preventiva dentro de la empresa, siendo esto recogido en los artículos 316 y 317 CP², sobre la protección de la seguridad e higiene en el puesto de trabajo, nos remitiremos a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales centrándonos en su artículo 14.2³, que establece el cumplimiento del deber de protección, donde el empresario deberá de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos que estén relacionados con el puesto de trabajo.

¹ El artículo 35 CE, se encuentra recogido en el Capítulo II del Título I de la CE y es vinculante de forma directa a las Administraciones Públicas, sin la necesidad de mediación del legislador ordinario ni desarrollo normativo alguno.

² Estos artículos se encuentran recogidos dentro del Título XV, Delitos contra los derechos de los trabajadores del CP y comprende los artículos que van del 311 al 318 del CP.

³ La Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales centrándonos en sus artículos 14.2, establece que “Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

Por consiguiente, la seguridad e higiene en el trabajo se presupone como un derecho de carácter básico de los trabajadores en el marco del ejercicio de su actividad profesional con el único objetivo de proteger el derecho constitucional de los trabajadores a la vida, la salud y la integridad física en el desarrollo de su actividad laboral y castigar las conductas que omiten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad configurándose como delitos contra la seguridad en el trabajo.

En lo que respecta al contenido de este trabajo, en primer lugar, se realizará un análisis de los artículos anteriormente mencionados haciendo referencia al bien jurídico a proteger que en este caso será la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores como bien colectivo e individual, además de tenerse en cuenta que el propio trabajador puede ocasionar su propia autopuesta en peligro; se hablará también de los sujetos del delito que solo pueden ser sujetos activos del delito “los que están legalmente obligados” a facilitar las medidas de seguridad e higiene y sujetos pasivos que “son los trabajadores cuya seguridad, salud o integridad física está en riesgo debido a la falta de medidas adecuadas en el entorno laboral”; la acción punible, es la omisión de las medidas necesarias para proteger la vida, salud e integridad física de los trabajadores; las conductas típicas que es la falta de promoción de medidas necesarias para proteger a los trabajadores en su entorno laboral; y las penas como consecuencia de la comisión de este delito.

En segundo lugar, se estudiará cómo puede afectar la conducta imprudente del empresario, o de todas aquellas personas encargadas de hacer que se cumplan las medidas de seguridad e higiene dentro del puesto de trabajo, como pueden ser: encargados, Servicios de Prevención Propios, administradores, etc.

En tercer lugar, haré distinción entre comisión dolosa y comisión imprudente en los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo y mencionaré de una forma más detallada el caso en que el trabajador realiza una autopuesta en peligro.

Por último, abordaré los límites que se pueden dar entre sanciones administrativas (multas y sanciones) por incumplimiento de la Prevención de Riesgos Laborales y responsabilidad penal (penas de prisión) en caso de accidentes de trabajo.

Este tema se llevará a cabo desde un punto de vista teórico - práctico, a través del uso de Sentencias del Tribunal Penal, que hagan referencia a la puesta en peligro de la vida de los trabajadores, lo que nos ayudará como fundamento junto con la Ley a explicar todas las cuestiones que serán abordadas.

En definitiva, el trabajo trata de los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo, centrándose tanto en el contenido como la interpretación jurisprudencial de los arts. 316 y 317 del CP, mencionando la conducta imprudente.

2. ANÁLISIS Y NATURALEZA JURÍDICA

Los delitos en contra de los derechos de los trabajadores se encuentran regulados en el Título XV del Libro II del Código Penal español, bajo el nombre de “Delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo” recogido concretamente en los artículos 316 y 317 CP, considerados como los más graves en lo que respecta a la seguridad e higiene en el trabajo, tratándose del segundo artículo de la modalidad imprudente de este tipo de delitos.

En lo que respecta al artículo 316 el Código penal que establece: *“Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su*

actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses.”

Por el contrario, en lo que respecta al artículo 317 el CP hace referencia al artículo anterior cuando se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.

Se trataría de una Ley penal en blanco ya que nos remiten a la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siendo esta fundamental para la configuración de este delito.

Al tratarse de un delito de un peligro de carácter concreto y grave para la vida, salud e integridad física de los trabajadores, se requiere de la concurrencia de tres requisitos fundamentales que son:

- I. Que se dé una infracción en las normas PRL, siendo ésta además considerada de carácter grave, para ello deberemos acudir así mismo a la Ley 5/2000, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en la que en sus artículos 11 a 13 enumera las infracciones que van de graves a muy graves en materia de prevención de riesgos.
- II. Que la conducta debe de ser punible, es decir, no se facilitan las medidas necesarias para que los trabajadores desempeñen su actividad laboral con las medidas de seguridad idóneas, por quien esté obligado a ello, siendo la LPRL la que establece en su artículo 14, el deber del empresario de proteger a los trabajadores a su servicio frente a los riesgos que puedan ser derivados de esa relación laboral.

- III. Se requiere además que se produzca una situación de grave peligro para la vida, salud, e integridad física de los trabajadores siendo éste un elemento objetivo del delito, abarcando la simple posibilidad de daños laborales y sus consecuencias previsibles.⁴

Como ejemplo de este delito podemos hacer referencia a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Burgos, Sección 1ª 24 de abril de 2012, nº 181/2012, en este caso en concreto, nos encontramos que no se facilitan los medios necesarios para que los trabajadores puedan desempeñar sus funciones o actividades dentro de la empresa con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, por lo que se produce un accidente laboral por electrocución, siendo esta responsabilidad del jefe de mantenimiento de la empresa subcontratista que no informó a los trabajadores de la empresa de mantenimiento eléctrico sobre los riesgos existentes ni las instrucciones necesarias para poder implantar las medidas de prevención y protección correspondientes para evitar el incidente, lo que produjo graves lesiones por esta grave imprudencia.

2.1. BIEN JURÍDICO PROTEGIDO

El bien jurídico protegido en el delito contra la seguridad e higiene en el trabajo es una cuestión sujeta a debate.

Desde un punto de vista más amplio el bien jurídico a proteger por un lado, es el interés del Estado de que se respeten las condiciones mínimas establecidas para los trabajadores y es por esto que la Constitución Española refleja en su artículo 40.2 lo siguiente: *“Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y*

⁴ <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3250393.pdf> (Fecha de última consulta: 16 noviembre de 2023, en este documento se afirma que “no solo se protege la seguridad e higiene en el trabajo como algo extraordinario, sino como algo fundamental, aportando una mayor seguridad de los bienes jurídicos”).

garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.” Y, por otro lado, se encontraría el derecho individual de los ciudadanos derivados en su caso de su condición de trabajadores recogido en el artículo 15 CE en el que se establece la protección de la vida y la integridad física de las personas y el artículo 43 CE, que reconoce el derecho a la protección de la salud.

Es por todo lo anteriormente mencionado que el bien jurídico principal en este caso es la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores como bien colectivo e individual, ya que desde un punto de vista literal se trata de delito de peligro concreto.

Todo lo anterior se puede apreciar también, en la Sentencia de la Audiencia provincial de Lugo de 19 de septiembre de 2003 que destaca el preocupante problema de la siniestralidad laboral, especialmente en la industria de la construcción. Este contexto llevó a un endurecimiento legislativo para asegurar que el crecimiento económico no comprometiera la seguridad de los trabajadores, protegiendo así sus vidas e integridad física. Sin embargo, la sentencia también plantea un punto de vista en el que se exculpa al trabajador que se encuentra en el lugar donde ocurre un accidente, sin considerar que la legislación penal no solo penaliza los accidentes laborales, sino también el riesgo generado por la falta de medidas de seguridad en la empresa. Es decir, el marco legal anticipa la penalización no solo de los resultados lesivos o fatales para los trabajadores, sino también del riesgo que surge por la falta de prevención de riesgos laborales.

De ahí la importancia de la LPRL y del propio CP, de tal forma que se garantice por parte de los obligados la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con su puesto de trabajo, siendo el principal propósito de los artículos 316 y 317 del CP prevenir los riesgos que se producen como resultado del trabajo que se desarrolla por el trabajador por cuenta ajena.

Cuando se hace alusión al bien jurídico a proteger hay diversidad de opiniones doctrinales y jurisprudenciales. A falta de conformidad nos remitimos a la Sentencia de la Audiencia Provincial de Castellón de 12 de enero de 2002, en la que se hace referencia al delito contra la seguridad e higiene en el trabajo y cuyo bien jurídico es discutido por la doctrina, por un lado, Carbonell M. y González C. consideran que el bien jurídico a proteger en el delito contra la seguridad e higiene en el trabajo es de naturaleza individual. En su perspectiva, se centran en la protección de la integridad individual de cada trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a su labor. En otras palabras, entienden que el objetivo principal es garantizar la seguridad y salud de cada trabajador en particular, más que una preocupación colectiva por las condiciones laborales en general, por otro lado, se encuentra la opinión de autores como Lascuráin S. y Terradillos B. que sostienen que el bien jurídico a proteger en el delito contra la seguridad e higiene en el trabajo es de naturaleza colectiva. Desde su punto de vista, el enfoque se dirige hacia la protección de la seguridad e higiene laboral en su conjunto, ligada a la vida, salud e integridad física de todos los trabajadores. Consideran que el delito se configura cuando se pone en peligro la vida o salud de los trabajadores al no proporcionar las medidas necesarias para garantizar condiciones laborales idóneas. En su interpretación, esto implica una preocupación más amplia por el bienestar de los trabajadores en su conjunto, en lugar de centrarse exclusivamente en la protección de la integridad individual de cada uno.⁵

En líneas generales la doctrina gira en torno a la posición mayoritaria que entiende que el bien jurídico a proteger, es de carácter colectivo, entendiendo como tal: “la ausencia de riesgo para la vida y la salud del trabajador derivaba de las condiciones de trabajo”, y una minoría que entiende que se trata de un bien jurídico individual de cada

⁵ TERRADILLOS BASOCO, J.M., La siniestralidad laboral como delito, Bomarzo, Albacete, 2006, p. 48.

trabajador, tales como son el derecho a la vida, la integridad física o la salud del propio trabajador.⁶

En lo que respecta a la jurisprudencia en sentencias como la del Tribunal Supremo de 29 de julio 2002, en la que se expresa la no facilitación de medios necesarios para que los trabajadores pudieran desempeñar su actividad con las medidas de seguridad e higiene idóneas, planteándose el siguiente problema, la existencia de una cinta transportadora que no contaba con los mecanismos de seguridad que pudieran evitar la producción del accidente. En este caso en concreto el tribunal concluyó en que el accidente se produjo por la concurrencia de dos posibles causas, en primer lugar, por la falta de ciertas medidas de seguridad en la cinta y, en segundo lugar, por las deficientes instrucciones dadas al trabajador antes de comenzar a desempeñar su actividad lo que ocasionaron que se produjera dicho accidente.

A esta sentencia también se le pueden sumar otras sentencias tales como la de la Audiencia Provincial de La Rioja de 31 de julio de 2001, que en líneas generales viene a expresarnos que el delito no debe de entenderse como una simple vulneración de la protección, sino como un objeto de protección por sí mismo, con interés propio y más allá de la persona individual.

Desde mi punto de vista, considero que ambas perspectivas pueden llegar a ser igual de validez según el contexto, ya que la elección entre una u otra perspectiva puede depender del marco legal, las circunstancias específicas del caso y los objetivos de protección que se busquen alcanzar, en el caso de considerarse el bien jurídico como individual los derechos estarán centrados en cada trabajador de forma independiente o

⁶ DE VICENTE MARTÍNEZ, R.; Derecho Penal del Trabajo. Los delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 461.

en el caso de considerarse como bien jurídico colectivo, se centrara más en la protección de la comunidad laboral en su conjunto.

2.2. SUJETOS DEL DELITO. ACTIVO Y PASIVO

2.2.1. Sujeto activo

En el delito contra la seguridad e higiene en el trabajo, solo pueden ser sujetos activos del delito “los que están legalmente obligados” a facilitar las medidas de seguridad e higiene adecuadas para desempeñar su actividad, esta expresión nos va ayudar a delimitar a los posibles sujetos activos de este delito conforme a quien tiene la LPRL, atribuida la obligación legal, es decir, aquellos a los que la ley obliga a observar dicha conducta tipificada como punible de “no facilitar” produciéndose de este modo el incumplimiento.

Según la legislación laboral, específicamente el artículo 154 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo de 1971, los sujetos activos del delito contra la seguridad e higiene en el trabajo pueden incluir al empresario y a cualquier persona delegada por él para tal fin. Esto abarca desde mandos superiores hasta intermedios o subalternos, así como técnicos de prevención designados por la empresa. En el ámbito penal, la responsabilidad del autor del delito es independiente de su posición jerárquica, pudiendo incluir tanto a administradores como a quienes ejercen de hecho facultades de dirección y organización. Además, se señala que también pueden ser sujetos activos del delito aquellas personas de la plantilla de la empresa que, aun sin tener poder de decisión, conocían el peligro y podrían haber tomado medidas para remediarlo, y así lo evidenció la Sentencia Tribunal Supremo de 10 de marzo de 1980: *“Todas aquellas personas que ostenten mando o dirección, técnicos o de ejecución, y tanto se trate de mandos superiores como de intermedios o subalternos, incluso de hecho”*; o la Sentencia Tribunal Supremo de 29 de julio de 2002: *“Además en el*

artículo 318 se alude también a «quienes conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieren adoptado medidas para ello», refiriéndose a la responsabilidad penal directa de las personas pertenecientes a la plantilla de la empresa y careciendo de poder de decisión, si se hallan en situación idónea por su perfil profesional para evitar el peligro”.

La Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, supuso un cambio importante en la orientación del artículo 316 del Código Penal. Según el artículo 14.2⁷ de esta ley, el empresario tiene el deber de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, integrando la prevención de riesgos laborales en la empresa y adoptando medidas necesarias para protegerlos. Además, el artículo 42.1⁸ establece que el incumplimiento de estas obligaciones por parte de los empresarios conlleva responsabilidades administrativas, penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan surgir.

No obstante, el mismo art. 14 LPRL establece que el empresario pueda asignar funciones de protección y prevención a otros sujetos, siempre y cuando se trate de personas con funciones de dirección o encargados. Esto se relaciona con el artículo 318 del Código Penal, que establece que cuando los delitos previstos en este título se atribuyan a personas jurídicas, se impondrá la pena a los administradores o encargados responsables, así como a aquellos que, con conocimiento de los hechos, no tomen

⁷ Artículo 14.1 LPRL: Se encuentra recogido en el capítulo III, denominado: Derechos y obligaciones y establece que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, además de establecer que corresponde a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas que puedan verse afectadas.

⁸ Artículo 42.1 LPRL: Se encuentra recogido en el capítulo VII, denominado responsabilidades y sanciones y establece las responsabilidades y sanciones por incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

medidas para remediarlos, incluyendo a los encargados que actúen en nombre o representación del empresario.

2.2.1.1. Empresario

El concepto empresario se puede ver desde dos perspectivas, desde la perspectiva laboral y desde la penal.

Al respecto del concepto laboral de empresario, el ET define en su art. 1.2 al empresario como: *“Toda persona, física o jurídica, o comunidad de bienes que reciba prestación de servicios de trabajadores, que ofrecen los mismos de forma voluntaria percibiendo una retribución, así como de las personas contratadas para ser cedida a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”*.

En cambio, el concepto penal considera empresario a todas las personas ya sean físicas o jurídicas, públicas o privadas que tengan un poder de dirección sobre los trabajadores independientemente de la existencia de un contrato formal.

La normativa en general hace recaer sobre la figura del empresario la principal responsabilidad del incumplimiento de las normas en materia preventiva, ya que su función será la de garantizar su seguridad, de acuerdo con esto la propia LPRL en su art. 14.1 expone de forma expresa el deber de protección por parte del empresario, este deber de protección se precisa en que *el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo*, artículo 14.2 LPRL.

Además, se le reconoce al empresario un conjunto de obligaciones, las cuáles configuran el deber de Prevención de Riesgos Laborales, entre las que se encuentran: evaluar los riesgos laborales existentes; garantizar la seguridad de las máquinas,

equipos, herramientas e instalaciones y proporcionar los equipos de protección; informar y formar a los trabajadores en materia de seguridad; crear una organización preventiva; vigilar el cumplimiento efectivo de las medidas y paralizar la actividad en casos de riesgos graves e inminente para la seguridad de los trabajadores; coordinar la actividad preventiva en los supuestos de contratas y subcontratas; documentar y notificar las actuaciones preventivas.⁹

La responsabilidad penal del empresario surge de su posición de garante frente a los riesgos derivados de la actividad laboral. Esta responsabilidad se basa en una serie de deberes, como el deber de protección, proporcionar medidas de seguridad y prevención establecidas por la ley, y el deber de formación.

La Sentencia de la Audiencia Provincial de Granada de 22 de marzo de 2002 fundamenta la infracción del deber de cuidado, señalando que el accidente fue previsible debido a la falta de formación del trabajador. La sentencia establece que la negligencia del trabajador al cargar vigas de forma inadecuada y colocarse debajo de ellas para enderezarlas fue la única causa de las lesiones. Esta conducta se produjo porque el empresario, quien ordenó la tarea y su ejecución, debía proporcionar los medios e información necesarios para realizarla sin riesgos.

El empresario, debido a su poder de dirección y organización en el ámbito laboral, además de obtener un beneficio del trabajo de los empleados puede considerarse el sujeto activo principal en materia de responsabilidad. Aunque no sea el único responsable, la ley le otorga una responsabilidad prioritaria en cuanto a la protección laboral.

El empresario puede cumplir con su deber de protección de tres formas:

⁹ Lo encontramos en la LPRL, en los artículos que van del 16 a 23.

- I. De forma directa, al impartir órdenes y normas de seguridad y supervisar su cumplimiento
- II. De forma indirecta, al dar instrucciones a otras personas responsables dentro de la empresa para que se encarguen del control de seguridad; y mediante delegación, común en grandes empresas, donde se delega la responsabilidad en una tercera persona, ya sea interna o externa a la empresa.

Las sentencias de la Audiencia Provincial de Jaén (Sección 3ª) de 27 de febrero de 2019 y de la Audiencia Provincial de Granada (Sección 2ª) de 18 de enero de 2016 enfatizan la responsabilidad del empresario en la prevención de riesgos laborales. La primera establece que la omisión de actuar en la prevención de riesgos laborales recae únicamente en el empresario, quien tiene el control sobre cómo debe realizarse el trabajo. La segunda sentencia resalta que el empresario no proporcionó los medios necesarios para que el trabajador realizara su actividad de forma segura, lo que resultó en un accidente. Ambas sentencias subrayan que el empresario tiene la obligación de destacar a personas expertas en la tarea de prevención de riesgos laborales y de asegurarse de que se sigan los procedimientos correctos, ya que las exigencias de la normativa laboral al respecto son severas.

2.2.1.2. Los encargados

Si bien es verdad que la responsabilidad penal alcanza al empresario como principal responsable, el art. 316 responsabiliza al empresario como principal sujeto activo, no lo hace de manera exclusiva, sino que se refiere a "los obligados". La Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de mayo de 1981 establece que "los obligados" incluyen a todos aquellos que desempeñan funciones de dirección o mando en una empresa, independientemente de su nivel jerárquico, ya sea de manera reglamentaria o de facto. Todos ellos están obligados a cumplir y hacer cumplir las normas destinadas a mantener la seguridad en el trabajo y prevenir eventos dañinos.

En las empresas existen personas que desempeñan funciones de dirección que se asemejan a las que realiza el empresario, a este tipo de personas la jurisprudencia las denomina como “encargados” entendiéndolo como tal a cualquier persona a la que se le confíe la realización de una cosa, con mandos sobre otros y con funciones de cuidado y vigilancia.

Actualmente, El artículo 14 de la LPRL establece la responsabilidad del empresario en la protección de los trabajadores contra riesgos laborales, pero solo tiene implicaciones administrativas. En el ámbito penal, el autor del delito puede ser tanto el empresario como otras personas relacionadas con la actividad laboral.

En cualquier caso, El empresario sigue siendo responsable según el artículo 14.4¹⁰ de la LPRL, incluso si hay otros responsables. Este artículo establece que las acciones de los trabajadores y la contratación de servicios especializados complementan las responsabilidades del empresario, pero no lo eximen de su deber en materia de prevención.

2.2.1.3. Concurrencia de varias empresas

Las obligaciones en Prevención de Riesgos Laborales pueden compartirse entre varios sujetos, destacándose la subcontratación de obras o servicios en el centro de

¹⁰ Artículo 14.4 LPRL: “*Las obligaciones de los trabajadores establecidas en esta Ley, la atribución de funciones en materia de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa y el recurso al concierto con entidades especializadas para el desarrollo de actividades de prevención complementarían las acciones del empresario, sin que por ello le eximan del cumplimiento de su deber en esta materia, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar, en su caso, contra cualquier otra persona*”.

trabajo y la provisión de trabajadores contratados por una empresa de trabajo temporal a la empresa usuaria. Un ejemplo claro de esta concurrencia de empresa su suele dar en el sector de la construcción en el que se reúnen varios empresarios en un mismo ámbito de actuación, por lo que, si se produce un accidente por la falta de medidas de protección o medidas de seguridad, habrá que determinar de quien es la atribución de la responsabilidad penal.

En conclusión, los empresarios de obras de construcción, incluidos contratistas y subcontratistas, están legalmente obligados a elaborar un plan de seguridad en el trabajo y asegurar el cumplimiento de todas las medidas de prevención según lo establecido en el RD 1627/1997 de 24 de octubre, que fija las disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción.

En definitiva, según la Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona de 17 de septiembre de 2004 y la Sentencia de la AP de Murcia de 4 de junio de 2012, en el artículo 316 del Código Penal, el sujeto activo de la infracción es aquellos que estén legalmente obligados a proporcionar los medios necesarios. Esto no se limita únicamente a los empresarios, sino también a aquellos que en la práctica o por derecho asumen responsabilidades de dirección en la empresa. En caso de subcontratación, ambos empresarios son penalmente responsables de la seguridad de los trabajadores.

En relación con la puesta a disposición de trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, la Ley 14/1994 regula las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), definiéndolas como aquellas cuya actividad principal es proporcionar temporalmente trabajadores a otras empresas usuarias. Esta contratación solo puede realizarse a través de ETT autorizadas.

Para abordar esta imputación, es necesario referirse al artículo 28.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL). En el contexto de las relaciones laborales a

través de empresas de trabajo temporal, la empresa usuaria asume la responsabilidad de garantizar las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores. Además, la empresa usuaria debe cumplir con las obligaciones de información establecidas en los apartados 2 y 4 de dicho artículo.

2.2.1.4. Servicios de prevención de la empresa

La Directiva Marco 89/391, modificada por la Directiva 2007/30/CE, establece la obligación de las empresas de implementar un sistema de Prevención de Riesgos Laborales. Esta normativa dio origen al rol del "Técnico en Prevención de Riesgos Laborales", quien desempeña un papel crucial en la acción preventiva dentro de la empresa.

El empresario tiene la responsabilidad de llevar a cabo personalmente la actividad preventiva en la empresa, excepto en la vigilancia de la salud del trabajador, bajo ciertas condiciones como tener hasta 10 trabajadores, trabajar habitualmente en el centro de trabajo y poseer la capacidad necesaria para las funciones preventivas.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en la empresa, así como en todas aquellas actividades preventivas que no sean asumidas por el empresario deberán de ser cubiertas con alguna de las modalidades establecidas, o bien designar a trabajadores según lo establecido en el art. 12 que dispone: "Que el empresario designará a uno o a varios trabajadores para ocuparse de las actividades preventivas de la empresa".

En cualquier caso, para llevar a cabo la actividad preventiva, los trabajadores designados deben tener las capacidades adecuadas o se debe establecer un servicio de prevención propio, según el artículo 14. Esto es necesario para empresas con más de 500 trabajadores o empresas de entre 250 a 500 trabajadores que realicen actividades específicas o si lo determina la autoridad laboral, con el informe previo de la Inspección

de Trabajo y Seguridad Social. El servicio de prevención propio debe ser una unidad organizativa exclusiva, cuyos miembros se dediquen exclusivamente a la prevención.

También las empresas pueden disponer de un servicio de prevención ajeno a la empresa, estos servicios suelen estar ofrecidos por empresas especializadas en salud y seguridad laboral que ofrecen asesoramiento y apoyo para garantizar el cumplimiento de las normativas y la promoción de un entorno laboral seguro.

Como consecuencia de estas actividades preventivas, el art. 316 CP establece que tanto el empresario como los técnicos en Prevención de Riesgos Laborales pueden ser responsables penalmente en caso de peligro grave. Sin embargo, para que esto ocurra, se debe determinar si entre las obligaciones del técnico está la de "*facilitar los medios necesarios*", ya que de lo contrario no habría conducta delictiva relevante.

La sentencia de la Audiencia Provincial de Almería de 7 de octubre de 2014, sobre la responsabilidad de los técnicos de prevención absuelve al técnico de prevención. Se justifica en que la planificación anual de la actuación preventiva elaborada por el técnico incluía las medidas correctoras y de prevención necesarias. Además, el tribunal sostiene que el técnico no encaja en la autoría material definida en el artículo 316 del Código Penal, ya que las acusaciones no presentaron otra modalidad de participación.

Por todo lo mencionado con anterioridad, no puede llegar a concluirse que los técnicos de prevención deban de ser declarados como únicos responsables, no obstante, si se dan las circunstancias exigidas en los correspondientes tipos delictivos, es ese caso si debe de ser declarado como responsable.

2.2.2. Sujeto pasivo

El sujeto pasivo en el delito contra la seguridad e higiene en el trabajo son los trabajadores cuya seguridad, salud o integridad física está en riesgo debido a la falta de medidas adecuadas en el entorno laboral, hay que tener en cuenta que, según lo establecido en el artículo 29 LPRL¹¹, le corresponde a los propios trabajadores velar, según sus posibilidades y en cumplimiento de las medidas de prevención que sean adoptadas para la actividad, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas personas que puedan llegar a ser afectadas por su actividad o causada por los actos omisivos dentro del trabajo, conforme a las instrucciones dadas por el empresario. Además, los trabajadores, en función de su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán: usar de forma adecuada y teniendo en cuenta los posibles riesgos derivados de los mismos, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, etc.; utilizar de forma correcta los equipos de protección facilitados por el empresario; no poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes; informar de inmediato a su superior y a los trabajadores que sean designados para realizar actividades de protección y de prevención acerca de cualquier situación que sea motivo de riesgo para la salud de los trabajadores; contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas con el fin de proteger; cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas condiciones de trabajo seguras y no entrañen un riesgo. Por lo que si los trabajadores no cumplen con las obligaciones en materia de Prevención de Riesgos tendrán la consideración de

¹¹ Artículo 29 LPRL: Se encuentra recogido en el capítulo III, denominado derechos y obligaciones y establece las obligaciones del trabajador de velar por el cumplimiento dentro de sus posibilidades de las medidas de prevención adoptadas por el empresario para la seguridad en el trabajo.

incumplimiento laboral según lo establecido en el artículo 58.1 ET¹², siendo esto solo posible si existe una falta o incumplimiento por parte del trabajador.

Por consiguiente, los sujetos pasivos serán todas aquellas personas que realicen una actividad dentro de una organización sin las medidas de seguridad e higiene necesarias, siempre y cuando suponga un peligro grave e inminente para la vida o salud de los mismos, sin tener en cuenta la autopuesta en peligro por parte del trabajador, en la que el trabajador ejecuta una conducta de manera independiente, consciente y asumiendo todos los riesgos que se puedan derivar de la no utilización de las medidas preventivas, de tal forma que se excluyan aquellas situaciones en la que el trabajador ha tenido que ejecutar una actividad por orden de un superior, siendo éste consciente de los posibles riesgos que existieran.

En lo que respecta al sujeto pasivo la jurisprudencia es unánime, ya que consideran como tal, al conjunto de trabajadores como colectivo. En este aspecto, La Sentencia de la Audiencia Provincial de La Rioja de 21 de enero de 2003 afirma que incluso los trabajadores unidos por subcontratos o contratos de puestas a disposición son considerados sujetos pasivos. La Sentencia de la Audiencia Provincial de Cádiz de 8 de febrero de 2017 también señala que los trabajadores cuya vida, salud o integridad física estén en peligro son sujetos pasivos, incluyendo al propio trabajador que debe autoprotgerse.

Por ende, el colectivo de trabajadores, como sujeto pasivo de este delito, incluye no solo a los empleados vinculados directamente a la empresa, sino también a aquellos que

¹² Artículo 58.1 ET: “Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable”

trabajan en el mismo centro de trabajo, ya sea a través de contratas, subcontratas o empresas de trabajo temporal.

En cualquier caso, la sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona de 9 de febrero de 2006 establece que el sujeto pasivo del delito deben ser trabajadores que trabajen directa o indirectamente para la empresa implicada, excluyendo a los de otras empresas. La infracción de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y la falta de facilitación de medios deben poner en grave peligro la vida, salud o integridad física de los trabajadores. Esto incluye a aquellos con funciones de seguridad dentro de la empresa y a los trabajadores que trabajan directa o indirectamente para ella.

Al considerar como colectivo al sujeto pasivo, hace que se llegue a considerar que el “riesgo” se excluya de terceras personas ajenas a la empresa¹³, Sentencia de la Audiencia Provincial de Islas Baleares de 30 de junio de 2003, establece que el bien jurídico protegido es la seguridad e higiene colectiva de los trabajadores, según el artículo 3 de la LPRL. Se excluye el riesgo para terceros y se respetan los derechos de los trabajadores autónomos. Se considera trabajador autónomo a la persona física que realiza una actividad profesional sin contrato de trabajo, según el artículo 2 del Real Decreto, y que asume compromisos ante el promotor, contratista o subcontratista, obligado a cumplir las normas de Prevención de Riesgos Laborales y el plan de seguridad, según el artículo 12 del RD de 1997.

En definitiva, aunque el legislador emplee la expresión en plural “los trabajadores” en la redacción del tipo penal, no impide la aplicación del delito cuando solo se haya puesto en peligro únicamente la vida, salud, e integridad física de un solo trabajador.

¹³ Podrás encontrar más información en SUANZES PÉREZ. “Delitos contra los derechos de los trabajadores “en cuadernos de Derecho Judicial, núm.20, 1996, pág.152.

2.3. LA CONDUCTA TÍPICA

La conducta típica en el delito contra la seguridad e higiene en el trabajo se basa en no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores puedan desarrollar su actividad con las medidas que se consideren como idóneas, es decir, la falta de promoción de medidas necesarias para proteger a los trabajadores en su entorno laboral, cuando se tenga conocimientos de la comisión de un delito contra la seguridad e integridad de los trabajadores en el ámbito laboral de la seguridad laboral, poniendo en peligro grave los bienes jurídicos básicos de los trabajadores.

El tipo penal de este delito expresa que la conducta de “no facilitar los medios necesarios”, por la ausencia total de medios de seguridad a los trabajadores o bien por qué se les proporcionan de forma incompleta. La no facilitación de los medios de seguridad de manera absoluta o parcial ha de constituirse en la situación que genera el peligro grave para la vida, salud e integridad de los trabajadores. Ya que, los referidos medios resultan indispensables para que los trabajadores desempeñaran su actividad productiva en un entorno de seguridad y salud laboral.

Para poder llegar a determinar si es necesaria una determinada medida de seguridad en el trabajo, no solo debemos de tener en cuenta la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales, sino que además deben considerarse otros factores, tales como el tipo de actividad a realizar por el trabajador, el de riesgo que entraña el desarrollo de sus funciones, el lugar en el que se va a desarrollar su actividad, el sector productivo, entre otros muchos factores a valorar. Todos estos criterios deberán de ser valorados y analizados por los tribunales competentes de forma conjunta, ya que mantienen una conexión entre sí.¹⁴

¹⁴ AGUADO LOPEZ, S, “El delito contra la seguridad en el trabajo. Artículos 316 y 317 del Código Penal”, Valencia, 2002, p. 195, considera que los tribunales deben atender principalmente a dos factores

La interpretación de esta conducta típica está relacionada con lo establecido en el art. 14 LPRL, que evidencia de forma expresa que “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”. Con referencia a lo mencionado, en lo que respecta a su responsabilidad, el empresario deberá de realizar la Prevención de los Riesgos mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de todas las medidas que sean necesarias para la protección y seguridad de los trabajadores, siguiendo las especialidades que se puedan presentar en los artículos de la propia Ley de Prevención tales como: plan de Prevención de Riesgos Laborales, evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta Ley.¹⁵

Por ende, se trata de un deber de carácter genérico de seguridad y salud que corresponde al empresario como responsable de la actividad a realizar dentro de la organización empresarial. Este cometido debe contener un amplio número de obligaciones personales, materiales y técnicas derivadas de las normas en materia de seguridad en el trabajo, las cuáles se encuentran relacionadas directamente con la facilitación de los medios de seguridad necesarios para que los trabajadores puedan

al momento de determinar si la medida de seguridad es necesaria: la tarea que desempeñe el trabajador, y el lugar donde realice el trabajo. Para fundamentar su criterio hace alusión a la Sentencia 26-10-99 de la Audiencia Provincial de Barcelona.

¹⁵ ARTICULO 14 LPRL, hace referencia a que: “el empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo”.

desempeñar su actividad laboral de forma productiva dentro de un contexto óptimo en el que se protejan sus bienes jurídicos.¹⁶

Sin embargo, como ha determinado por aceptar la doctrina de forma mayoritaria, es evidente que el código se refiere genéricamente a “medios”, sin hacer distinción y destaca la importancia de la información y formación para que los medios materiales sean efectivos en la prevención. El artículo 21 de la LPRL enumera las obligaciones incumplidas por el empresario en situaciones de riesgo grave e inminente, comenzando por las obligaciones informativas sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención que deben adoptarse.

De igual forma, se deben de considerar como conducta típica la omisión la vigilancia y control de las fuentes de riesgo graves e inminentes, teniendo la obligación de dotar a los trabajadores de los medios que sean más eficaces para su protección o informándoles para que no continúen con la realización de la actividad en esas condiciones, y si no cumplen no estar omitiendo facilitar medios.

En consecuencia, la conducta descrita en el delito contra la seguridad y salud en el trabajo es de carácter omisivo, toda vez que supone el incumplimiento de determinados deberes empresariales establecidos en la normativa de Prevención de Riesgos Laborales.

Configurándose, por tanto, en un tipo penal en blanco que se completa por obligaciones extrapenales que sitúan al empresario como garante de la seguridad en el trabajo, y a todos aquellos sujetos que por mandato legal o delegación asuman el cumplimiento del deber de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

¹⁶ FERNANDEZ MARCOS, L, “Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”, Madrid, 1996, pp. 78 y 79.

Desde el punto de vista político, la remisión del art. 316 CP es objeto de ciertas críticas, debido al recurso a las leyes penales en blanco. Esto plantea un riesgo para el principio de legalidad, ya que permite definir lo que está penalmente prohibido por normas de rango jerárquico inferior a la Ley Orgánica. Este caso es particularmente relevante, ya que el art. 1 LPRL establece que la normativa sobre Prevención de Riesgos Laborales incluye la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias, y otras normas legales o convencionales que contengan prescripciones relativas a medidas preventivas en el ámbito laboral.

2.3.1. Infracción de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales

El legislador acompaña a la conducta típica con un elemento de carácter normativo, como es el caso de la infracción de más normas en materia de PRL, lo que hace que se configure este tipo penal como una norma penal en blanco, remitiéndonos a otra norma no penal que la complementa. La doctrina de forma general reconoce la necesidad de que, en materias como esta, en la que es necesaria la actuación de los poderes públicos como prevención, además de materializar normativa administrativa.

En el delito contra la seguridad e higiene en el trabajo, nos encontramos con un tipo penal que cumple con los requisitos dados por el Tribunal Constitucional para admitir las leyes penales en blanco, ya que el precepto requiere el que “se hayan infringido las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales” pero exige además que se trate de un peligro grave para la vida de los trabajadores, haciendo que la LPRL delimite, pero no se sustenta, el ámbito punible.

La jurisprudencia también se ha manifestado al respecto afirmando que el delito contra la seguridad e higiene en el trabajo es una norma penal en blanco que remite a la

LPR, ejemplo son: la Sentencia de la Audiencia Provincial de Álava de 10 de octubre de 2007 o la Sentencia Audiencia Provincial de Castellón de 3 de septiembre 2003.

En cualquier caso, el concepto “normas de Prevención de Riesgos Laborales” debe de tener como finalidad impedir y sancionar el que no se hayan facilitado los medios a los trabajadores, para que así se dé lugar a la producción de resultados lesivos.

En último lugar, cabe señalar que el legislador además de establecer que se debe de dar el no facilitar los medios necesarios para preservar la vida, establece que debe de incumplirse alguna de las normas en materia de PRL y deja muy claro el que no existirá delito en todos aquellos casos en los que se haya producido una lesión al trabajador por la no facilitación de medidas por no estar previstas en alguna de las normas laborales, la Sentencia de la AP de Burgos de 12 de abril de 2012 declaró la inexistencia del delito, al determinar que se habían proporcionado al trabajador los medios de protección adecuados según lo establecido en la normativa de prevención.

2.3.2. No facilitación de los medios necesarios

La conducta típica también necesita que se dé un elemento descriptivo, “no facilitar los medios necesarios” para que los trabajadores puedan realizar su actividad con las medidas de seguridad e higiene idóneas, que lleva a que se produzcan tres posibles enfoques.

En primer lugar, la fórmula negativa típica del art. 316, es o no es apta para comprender tanto el comportamiento activo como omisivo, autores como GARCÍA ARÁN¹⁷ y gran parte de la doctrina defienden que la posibilidad de una omisión

¹⁷ GARCÍA ARÁN, comentarios al Código Penal. Parte Especial. Tomo I, Ed. Marcial Pons, Madrid, 2004, pág. 1130.

impropia o comisión por omisión, es decir, que el delito esté configurado como una omisión en sí, pero la propia redacción del artículo hace entender que existe una conexión causal entre el sujeto activo y el resultado de peligro concreto; otra postura que se da es la de BARTOMEUS PLANA¹⁸, el cuál expresa que por más que la estructura sea de carácter omisiva, la no facilitación de los medios, puede ser relacionado con un comportamiento activo, en otras palabras, con una acción que involucra la omisión en la facilitación de los medios de protección o seguridad, un buen ejemplo de esto puede ser el siguiente: imaginemos un caso en el que un gerente de una empresa de construcción tiene conocimiento de que las escaleras utilizadas por los trabajadores están dañadas y representan un peligro evidente. A pesar de ser consciente de esta situación, el gerente decide no reemplazarlas ni proporcionar las herramientas necesarias para repararlas, ya que esto implicaría un gasto adicional. Un día, uno de los trabajadores utiliza estas escaleras defectuosas para realizar tareas en una altura considerable. Debido a la falta de mantenimiento y la omisión del gerente al no facilitar los medios idóneos para realizar el trabajo de manera segura, las escaleras colapsan, resultando en lesiones graves para el trabajador. En el comportamiento por parte del gerente, se omite implícitamente la facilitación de los medios adecuados para la realización del trabajo, por lo que se estaría infringiendo la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En lo que respecta a la conducta activa TERRADILLO BASOCO¹⁹ añade que desde un punto de vista fáctico, hay que entender que hay una serie de comportamiento que consisten en hacer, basándonos en el ejemplo mencionado con anterioridad, el “comportamiento de hacer” sería la decisión activa del gerente de no abordar el problema conocido y seguir permitiendo el uso de las escaleras que se encontraban defectuosas, y otros que desde un punto de vista dogmático consisten en omisiones impropias, en las que se hace referencia a la falta de acción cuando hay un deber de actuar, es decir, implica no cumplir con una obligación o

¹⁸ BARTOMEUS PLANA, en Rojo Tordecilla (coord.) *Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social*, ob. cit., pág. 251.

¹⁹ TERRADILLO BASOCO, *La siniestralidad laboral como delito*, págs. 85 y 86.

deber específico, lo que conlleva a una consecuencia negativa, lo importante en este caso es la omisión de la acción esperada, cuya realización hubiera evitado que se produjera el resultado de peligro.

En contra de las dos opiniones mencionadas, existe una tercera teoría defendida por un sector de la doctrina, entre ellos MUÑOZ CONDE y LASCUIRAÍN SÁNCHEZ²⁰, que cree que se está ante una modalidad omisiva y activa debido a la formulación del tipo penal y, de hecho, la seguridad de los trabajadores exige también la realización de ciertos comportamientos en los que se genere riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

En líneas generales, este delito puede llegar a cometerse tanto por una conducta omisiva como también se puede llegar a darse actuando de una forma que resulte imposible cumplir con la obligación de facilitar los medios, es decir, de forma activa, estando ambas incluidas dentro de la propia expresión “no facilitar los medios”.²¹

Al respecto, la jurisprudencia entiende que estamos ante un tipo penal omisivo y en este sentido se pronuncia la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Penal) de 29 de julio de 2002 establece que el artículo 316 del Código Penal define un tipo penal de carácter omisivo, destinado a proteger la seguridad en el trabajo, entendida como la ausencia de riesgos para la vida y la salud del trabajador. Los sujetos activos de este delito, los empresarios, son considerados garantes de la seguridad laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. De manera similar, la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Penal, Sección 1ª) de fecha 30 de marzo de 2023 ratifica que el artículo 316 del Código Penal se refiere a un tipo penal omisivo que protege la seguridad en el trabajo, garantizando la

²⁰ MUÑOZ CONDE. *Derecho Penal. Parte Especial*, 22ª ed., Tirant Blanch, Valencia 2019, pág. 336; LASCUIRAÍN SÁNCHEZ, *La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo*, ob.cit., pág. 322.

²¹ DE VICENTE MARTÍNEZ, *Seguridad en el trabajo y Derecho penal*, ob. Cit., pág.90.

ausencia de riesgos para la vida y la salud del trabajador debido a las condiciones laborales.

En segundo lugar, nos encontramos con la expresión “no facilitar” los medios que sean necesarios para que los trabajadores puedan realizar su actividad con las medidas adecuadas, esta expresión se entiende como el no hacer posible la ejecución de una cosa o la consecución de un fin.

El hecho de “no facilitar” puede darse de un modo absoluto o de un modo incompleto los medios necesarios, lo cual implica un incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales, en relación a estas dos modalidades se pronuncia la Sentencia de la Audiencia de Cantabria de 31 de marzo de 2004 cuando manifiesta: *“La conducta de “no facilitación” se interpreta como no proporcionar los medios necesarios, una omisión impropia, bien sea por no facilitación en absoluto o por facilitación incompleta de aquellos medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, lo cual implica en sí mismo el incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales puesto que éstas establecen una obligación”*.

Se considera que la facilitación de los medios se refiere a la puesta a disposición de los trabajadores las medidas de seguridad sin límite de uso, ya que facilitar es el equivalente a la obligación de velar porque los medios de seguridad se encuentren a disposición de todos los trabajadores durante la realización de la actividad que desempeñen dentro de la empresa.

En tercer lugar, se encuentra el concepto “medios” o “medios no facilitados” son todas aquellas medidas proporcionadas por la persona responsable de la empresa, tales como los que se mencionan en el art. 16 y siguientes de la LPRL: Plan de Prevención de Riesgos Laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva,

además de la facilitación de los equipos de trabajo y medios de protección; la información, consulta y participación de los trabajadores en la actividad preventiva, formación de los trabajadores, etc.

2.3.3. Peligro grave para la vida, salud o integridad física de los trabajadores a su cargo

La conducta típica requiere que se produzca un riesgo grave e inminente para la vida, salud, e integridad física de los trabajadores a su cargo, esto se refiere a situaciones en las que existe una amenaza significativa y potencialmente mortal para la seguridad y el bienestar de los empleados bajo la supervisión de alguien. Esto puede incluir condiciones laborales inseguras, falta de medidas de seguridad adecuadas, exposición a sustancias peligrosas, maquinaria no mantenida correctamente, entre otros riesgos.

Nos encontramos con un delito de peligro, ya que no se exige que se dé un resultado lesivo contra la integridad del trabajador, sino que es suficiente con que se produzca dicho peligro grave, un ejemplo de las conductas que suponen un peligro grave son: No proporcionar el equipo de protección necesario; ignorar las normas de seguridad en la operación de maquinaria; no llevar a cabo inspecciones y mantenimiento adecuados en equipos peligrosos; exponer a los trabajadores a sustancias tóxicas sin las medidas de protección adecuadas; no proporcionar la capacitación necesario de los trabajadores en seguridad laboral, es fundamental que el empresario o la persona encargada de proporcionar estas medidas cumpla con la normativa de seguridad en el trabajador para poder prevenir accidentes y proteger la salud de los trabajadores.

El delito establecido en el artículo 316 se caracteriza tanto como un delito de peligro concreto, donde se debe demostrar la producción del riesgo, como un delito de peligro

abstracto, donde la mera realización de la conducta típica se considera peligrosa por sí misma.

No obstante, la mayoría de la jurisprudencia coincide en considerarlo como un delito de peligro concreto. Ejemplos de esta interpretación se encuentran en varias sentencias, como la de la Audiencia Provincial de Cádiz de 20 de marzo de 2003, la de Guadalajara de 11 de junio de 2009, y la de Málaga (Sección 9ª) de 23 de febrero de 2015.

2.4. EL TIPO SUBJETIVO

2.4.1. Conducta dolosa

Así como la no facilitación de los medios necesarios para que los trabajadores puedan realizar su actividad con las medidas de seguridad adecuadas, el tipo penal requiere además el que se ponga en peligro grave la vida, la salud o la integridad física del trabajador, por este motivo, lo que se sanciona penalmente no es la desobediencia de las normas en materia de seguridad o PRL, sino la puesta en peligro de los trabajadores por parte de los responsables, como consecuencia de la infracción de las normas ya mencionadas con anterioridad, considerando este peligro como grave y relacionado directamente con la conducta omisiva del sujeto activo.

El propio art. 316 reconoce la modalidad dolosa en los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo. En este contexto, el dolo implica que el autor debe ser consciente de la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, comprendiendo el peligro grave que puede resultar para los trabajadores. Además, implica que el autor decide no evitar o detener el peligro al no aplicar las medidas de protección necesarias requeridas por la normativa.

En general, se entiende que en el tipo doloso de este delito predomina el elemento cognitivo del dolo el cual supone, por un lado, el conocimiento de la infracción de la norma de PRL, la no facilitación de los medios de protección necesaria para que los trabajadores puedan realizar su actividad laboral con seguridad y la obligación de hacerlo y que de ese incumplimiento se ponga en peligro grave la vida, la salud e integridad física de los trabajadores, como sustentan las siguientes sentencias: Sentencia Audiencia Provincial de Valencia de 14 de octubre de 2010; o la Sentencia Audiencia Provincial de Madrid de 15 de octubre de 2015.

En términos doctrinales, existe un consenso unánime en cuanto al concepto de dolo, ya que se sostiene que no es necesario que este incluya necesariamente el resultado futuro que afecta al bien jurídico protegido.

2.4.2. Conducta imprudencia

Como ya he mencionado anteriormente el empresario, es el principal obligado a la protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, es por esto por lo que recae en él esta responsabilidad. Esto supone que son los empresarios y no los trabajadores quienes tienen el deber de protección de los empleados frente a los riesgos laborales que se puedan dar en el ámbito laboral. Así está también desarrollado en los artículos 14 a 19 de la LPRL.

Es responsabilidad del empresario facilitar en todo momento a sus trabajadores, sea cual sea el trabajo que estos desempeñen, los materiales y las medidas necesarias para asegurar la seguridad y la salud de cada uno de ellos, si los empresarios no cumplen con la Ley serán castigados por ello, sea cual sea el nivel de riesgo al que se le haya expuesto al trabajador porque como bien indica la norma, si se pone en peligro su vida, su salud o su integridad física, serán castigados. Un ejemplo claro de la aplicación de este artículo puede darse en situaciones donde uno o varios trabajadores resultan

lesionados en un accidente laboral, y otros trabajadores no sufren lesiones, pero están expuestos al mismo peligro, se pueden identificar dos delitos distintos. Uno se relaciona con el propio accidente de trabajo y otro con la exposición al peligro de los demás trabajadores.

Ej.: En una empresa en la que se fabrica papel y cartón reciclado, María sufre un accidente de trabajo al caerle encima del pie unas cajas de folios. El resultado del accidente es la revisión física de María. Sin embargo, todos los compañeros de María han estado expuestos al accidente porque la empresa no les ha facilitado calzado de seguridad. María sería el objeto pasivo del delito derivado del accidente, mientras que toda la plantilla sería el sujeto pasivo del riesgo al estar expuestos a que les pudiera caer la caja de folios en el pie sin el calzado apropiado.

La imprudencia y el dolo son claves en los delitos de responsabilidad empresarial, pues en la mayoría de los casos medirán el grado de la pena. En el ámbito laboral se entiende la imprudencia “omisión de las precauciones extremas, como consecuencia de la confianza y habitualidad que crea el desempeño de una actividad”.

La causa de un delito de imprudencia es la falta de previsión por parte del empresario de un accidente producido que podría haberse evitado con el uso de las medidas de protección adecuadas.

Para que se pueda considerar como una imprudencia, en lo que respecta a seguridad y salud en el trabajo, se tienen que dar también los delitos de lesiones y de prevención de accidentes, debiendo además de cumplir una serie de requisitos: que exista daño a la integridad física o a la salud de la víctima, ausencia de dolo, relación causa-efecto entre la falta de medidas preventivas y el accidente con daño y finalmente, que el daño sea previsible.

Consideramos al dolo como la realización de un perjuicio a una persona de forma consciente y voluntaria, pero además debemos de saberlo diferenciar entre dolo y culpa, ya que puedes ser consciente o no, sin embargo, el dolo es la intención clara de producir un daño o una lesión a otro.

Una vez se produce el accidente o enfermedad laboral, corresponderá al empresario probar y demostrar a través de pruebas que no ha incumplido de ninguna forma con las medidas de seguridad previstas para cada puesto de trabajo dentro de su empresa o que de haber sido así, no se hubiera podido evitar el accidente o la enfermedad.

Llegados a este punto, en el supuesto de que un accidente sea producido por la conducta imprudente del trabajador (autopuesta en peligro) o por causa fortuita, no se puede imputar ningún incumplimiento de prevención al empresario.

Para poder llegar a entender de una manera aún más clara la imprudencia grave, primero deberemos de definirla, y para ello acudiremos a la jurisprudencia concretamente haremos referencia a la sentencia de la Audiencia Provincial de La Rioja de fecha 12 de febrero de 2015 establece que el incumplimiento de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales constituye el delito contemplado en el artículo 316 del Código Penal. En este caso, el empresario tenía la responsabilidad de proporcionar medidas de seguridad, como la instalación de barandillas, para evitar accidentes. La falta de estas medidas resultó en un peligro evidente de caída, que finalmente causó daño al trabajador.

Otro ejemplo puede ser la sentencia de la Audiencia Provincial de Pontevedra, sentencia de 24 de julio de 2014, que establece que el artículo 316 del Código Penal configura un delito especial propio, en el cual los sujetos activos son aquellos legalmente obligados a proporcionar los medios necesarios para garantizar la seguridad e higiene de los trabajadores. Se trata de un comportamiento omisivo que sanciona la

falta de facilitación o la facilitación incompleta de dichos medios, incumpliendo así las normas de Prevención de Riesgos Laborales. El delito se refiere a un peligro concreto para la vida, salud o integridad física de los trabajadores, el cual podría haberse evitado si se hubieran proporcionado los medios necesarios.²²

2.4.3. Distinción entre comisión dolosa y comisión imprudente en los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo

Tanto en la comisión dolosa (art. 316 del CP) como en la imprudente (art. 317 del CP) la conducta del autor deberá cumplir con la totalidad de los presupuestos del tipo objetivo, es decir, la conducta típica es común en los delitos del art. 316 y 317 del CP, siendo la única diferencia entre ambos, el elemento subjetivo, si el sujeto comete la conducta típica mediando dolo (art. 316 del CP) o imprudencia (art. 317 del CP).

En relación con eso, y siguiendo a PEREZ FERRER, F²³, este autor establece que: “El único criterio diferencial es el elemento subjetivo; mientras que en el artículo 316 del CP el sujeto omite conscientemente las medidas necesarias y obligadas por la legislación laboral, en el artículo 317 del mismo texto legal, el sujeto, adoptando medidas insuficientes o defectuosas, omite gravemente el deber de cuidado exigible”.

²² [Delito contra la seguridad e higiene en el trabajo - Mundojuridico](#) (Fecha de última consulta: 2 de diciembre de 2023, en este documento se habla sobre: “La importancia de saber si una conducta puede incidir en un delito contra la seguridad e higiene en el trabajo”).

²³ PEREZ FERRER, F.: Cuestiones controvertidas sobre la protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo. Numero 120 III Época II, diciembre 2016, páginas 137 a 174.

Con respecto al tipo doloso y siguiendo a DE VICENTE MARTINEZ, R²⁴, esta autora dice que: prevalece el elemento intelectual o cognoscitivo del dolo que supone conocimiento:

- a) de la infracción de las normas-preventivo-laborales.
- b) de la no facilitación de los medios de protección necesarios para los trabajadores y de la obligación de hacerlo.
- c) de que con dicho incumplimiento se está poniendo en peligro grave la vida, salud o integridad física de los trabajadores, siendo irrelevante el móvil que guía al sujeto al incumplir la normativa de seguridad laboral.

En relación con la comisión dolo e imprudente del delito, la Sentencia Audiencia Provincial de Madrid (Sección 6ª) sentencia núm. 201/2021 de 20 de abril, establece la condena por un delito contra los derechos de los trabajadores debido a la no facilitación de medidas de seguridad por grave imprudencia. El incidente ocurrió cuando una plataforma elevadora colapsó por exceso de peso en un área destinada únicamente al tránsito de peatones. Aunque se inició bajo la acusación de un delito doloso según el artículo 316 del CP, finalmente se condenó por imprudencia según el artículo 317 del CP, con responsabilidad directa atribuida a la aseguradora.

El caso presentado ante la Sección 6ª de la Audiencia Provincial de Madrid involucra un procedimiento abreviado relacionado con un delito contra los derechos de los trabajadores y un delito de homicidio por imprudencia grave. Los hechos probados describen cómo un trabajador, D. Ramón, falleció mientras realizaba tareas laborales debido al colapso de una plataforma elevadora por exceso de peso. La sentencia

²⁴ DE VICENTE MARTINEZ, R.: Derecho Penal del Trabajo, delitos contra los trabajadores y la Seguridad Social. Tirant lo Blanch 2020, páginas 529 y 530.

condenó a los administradores de la empresa, D. Gregorio y D. Hugo, por su responsabilidad en estos eventos.

El artículo 316 del Código Penal establece que se trata de un delito especial que implica la infracción de normas de Prevención de Riesgos Laborales, con la puesta en grave peligro de la vida, salud o integridad física de los trabajadores. Se exige que el autor tenga conocimiento de la infracción y del peligro que conlleva, así como que no tome medidas para evitarlo. En este caso, la condena se basó en el delito imprudente del artículo 317 del CP, ya que no se pudo demostrar el dolo de los acusados.

La distinción entre las modalidades dolosas e imprudentes de estos delitos radica en la conciencia y voluntad del sujeto. En el caso de la imprudencia, el sujeto actúa sin la debida conciencia del peligro o confiando en que no ocurrirá ningún daño, mientras que, en el caso doloso, el sujeto es plenamente consciente de la situación y decide no actuar para evitar el peligro.

2.4.4. Autopuesta en peligro del trabajador y responsabilidad del empresario

Es importante hacer referencia a la autopuesta en peligro del propio trabajador ya en ocasiones que se genere un peligro en sí mismo no viene dado solo por la falta de medios ofrecidos por el empresario, sino que puede estar producidos por el propio trabajador, cuando hacemos referencia a la autopuesta en peligro del trabajador, nos referimos a aquellas situaciones en las que un empleado pone en riesgo de forma consciente su seguridad dentro del puesto de trabajo. Normalmente esto puede ocurrir por diversas razones tales como: la presión que se le impone a los trabajadores para cumplir con los plazos o metas indicados por la empresa; la falta de capacitación adecuada, que el empresario no imparta la formación en materia de PRL a sus empleados desde el momento de su contratación, aun teniendo la obligación de hacerlo;

la falta de equipos de protección ya sea porque no los use de forma correcta o por no usarlos.

Algunos autores consideran que la autopuesta en peligro excluye la tipicidad de la conducta considerando que, si la misma persona se coloca en una situación de peligro, no se puede tratar de imputar el resultado que se produce al tercero que lo originó o lo hizo posible. Debido a que la puesta en peligro voluntaria de sí mismo no es penalmente relevante, la injerencia del tercero no concierne al derecho penal.²⁵

Para poder llegar a entender de una forma más clara usaremos como ejemplo la Sentencia de la Audiencia Provincial de Barcelona de 21 de mayo de 2001 la cual absuelve al empresario de los delitos de lesiones imprudentes y contra los derechos a la seguridad e higiene en el trabajo. Se argumenta que las lesiones sufridas por el trabajador fueron resultado de su propia imprudencia, ya que la máquina estaba correctamente señalizada y el trabajador era consciente de los riesgos. Se concluye que la víctima contribuyó de manera decisiva al accidente, por lo que no procede imputar al acusado ninguna infracción penal.

2.5. PENAS

La pena es la consecuencia jurídica del delito, es decir, la sanción penal que se le impone al sujeto activo en este caso el empresario tras realizar un comportamiento ilícito penal. Podemos definirla como una serie de medidas legales establecidas por los tribunales para restringir o privar de ciertos derechos o bienes jurídicos a quienes hayan cometido una infracción penal, de acuerdo con lo establecido por la Ley. Aplicándose de

²⁵ BONET, Margarita La víctima del delito. (La autopuesta en peligro como causa de exclusión del tipo de injusto) Pág. 67.

esta manera por parte del Estado el *ius puniendi* mediante el cual se busca juzgar y sancionar a las personas físicas o jurídicas que hayan cometido un delito.

El artículo 316 CP, prevé una serie de penas en los casos de delito doloso, que va de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses, en el caso de que el delito sea imprudente (317 CP), la pena será inferior en grado.

También se puede dar el caso de que se produzca un concurso de delitos dentro del propio del delito contra la seguridad e higiene en el trabajo, esto ocurre cuando una persona comete múltiples infracciones penales relacionadas con la seguridad laboral en un mismo evento o situación. Esto puede implicar la comisión de diferentes tipos de delitos, como lesiones, homicidio por imprudencia grave, o delitos contra los derechos de los trabajadores, todo en el contexto de incumplimiento de las normativas de seguridad laboral. Es por esto por lo que es importante evaluar cada caso individualmente para determinar la existencia y la gravedad de cada delito y aplicar las consecuencias legales correspondientes.

Ejemplo de eso puede ser la Sentencia Tribunal supremo (Sala de lo penal, Sección 1ª) / nº 232/2023 de 30 de marzo²⁶, trata sobre la falta de facilitación de medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su labor con medidas de seguridad e higiene adecuadas en un centro de rehabilitación de toxicómanos que recicla plásticos. Aunque se sancionó administrativamente al centro por infracción grave, no se determinó un riesgo grave para los trabajadores.

El autor fue condenado como responsable del delito contra los derechos de los trabajadores (artículo 316 CP) y otros artículos relacionados, a 2 años de prisión,

²⁶ Aranzadi: TS (Sala de lo Penal, Sección 1ª) Sentencia núm. 232/ 2023 de 30 de marzo, en la que se habla de las penas que se dan al sujeto activo del delito contra la salud de los trabajadores 316 CP”.

inhabilitación durante el tiempo de condena, multa, suspensión de actividades y prohibición de obtener ayudas públicas por un período. Sin embargo, el acusado apeló la sentencia y finalmente fue absuelto del delito contemplado en el artículo 316 CP.

2.5.1. Límites entre sanciones administrativas (multas y sanciones) por incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales y Responsabilidad Penal (penas de prisión) en caso de accidentes de trabajo

Las sanciones administrativas y la responsabilidad penal en casos de incumplimiento de la Prevención de Riesgos Laborales están diseñadas para abordar diferentes aspectos y gravedades en la gestión de la seguridad laboral en un entorno de trabajo. Por lo que se hace referencia por un lado al Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social y por otro, a la Ley Orgánica 10/ 1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

A priori, puede parecer que no existe ningún problema a la hora de diferenciar las sanciones administrativas y las penas criminales, de acuerdo con la doctrina y con la praxis del legislador ya que se requiere para su establecimiento de una Ley Orgánica, mientras que para las sanciones administrativas se requiere de una Ley Ordinaria, por su parte las sanciones administrativas son impuestas por la Administración Pública, mientras que los delitos son enjuiciados y las penas impuestas por el poder judicial, las penas criminales tienen como sanción por excelencia la privación de la libertad mientras que las sanciones administrativas la más común es la multa.

Es por lo mencionado que es perfectamente posible que el delito contra la salud e higiene en el trabajo se pueda ver tanto en el marco de un procedimiento administrativo sancionador, ante la autoridad administrativa, pero también que el mismo asunto acabe

en un juzgado de instrucción. Todo esto al margen de la aplicación del principio non bis in ídem cuando concurren ambas clases de sanciones a efectos de evitar una doble sanción cuando el fundamento de la sanción administrativa y de la pena sea el mismo, la confluencia entre ambos mundos plantea enormes problemas, ya que hay límites que no están claramente delimitados.

La jurisprudencia en estos casos se centra en la evaluación de pruebas y la aplicación de la Ley para determinar si se deben imponer sanciones administrativas o si hay suficiente evidencia para una acción penal. Es importante destacar que la imposición de penas de prisión es una medida más grave y requiere una carga de prueba más alta que las sanciones administrativas, ya que implica una violación más seria de la Ley y una culpabilidad más directa en los casos de accidentes laborales.

Bajo mi punto de vista, los delitos y las infracciones administrativas comparten la característica de ser ilícitos, pero su distinción radica principalmente en la gravedad de la falta y, por ende, en la magnitud de la sanción correspondiente. En ambos casos, se trata de conductas que transgreden normativas establecidas y que, por lo tanto, implican una consecuencia punitiva. Sin embargo, mientras que los delitos conllevan sanciones penales, las infracciones administrativas están sujetas a medidas menos severas, como multas o suspensiones de actividades.

Una vez aceptado que las penas y las sanciones administrativas tienen la misma naturaleza jurídica, para poder saber cuál es la frontera finalmente entre ambos ámbitos, hay que indagar en si el artículo 25.3 CE²⁷ ya que es la única limitación que tiene el legislador a la hora de tipificar ilícitos y decidir si castiga con pena o con sanción administrativa. En este sentido, hay que aclarar los posibles límites existentes que serán

²⁷ ARTICULO 25.3 CE: La Administración Civil no podrá imponer sanciones que, directa o subsidiariamente, impliquen privación de libertad.

dos: por un lado, estarán los que como el artículo 25.3 CE, que limiten la potestad del legislador para optar por las sanciones administrativas en favor de las penas judiciales, y por el otro, los que impidan el uso del derecho penal y sean atraídos al derecho administrativo sancionador.

En lo que respecta a los límites del derecho administrativo sancionados, el Tribunal Constitucional le ha reconocido al legislador una amplia libertad para optar por ilícito penales o administrativos.

Ahora bien, ese margen que le corresponde al legislador para decidir, qué es y qué no es delito o infracción administrativa, no es infinito, por lo que en algunos casos y según precisa la doctrina constitucional, los derechos fundamentales obligan al legislador a tipificar como delitos determinadas conductas, en concreto, aquellas que lesionen o amenacen gravemente.²⁸

Por ende, parece que sólo en circunstancias realmente extremas en las que sea insuficiente la protección administrativa, podrá hacerse valer el derecho fundamental a la protección mediante delito y habrá un límite efectivo, es decir una frontera intangible, entre el derecho penal y el administrativo sancionador que obligará al legislador a decantarse por el primero.

Frente a lo expuesto anteriormente se debe también indagar por los límites contrarios, es decir, los límites del derecho penal y concretamente haremos referencia el principio de intervención mínima, el cual establece la intervención del Derecho Penal solo cuando no hay posibilidad de que se actúe por otros medios jurídicos, limitando de

²⁸ DOMENECH PASCUAL, G. “Los Derechos Fundamentales a la Protección Penal, REDC, núm., 78, págs. 338 y 360 – 361.

esta forma las sanciones a lo indispensable en los casos en que no exista otro instrumento protector.

Llegados a este punto y en palabras de MERKL: “Se pierden inútiles esfuerzos tratando de determinar qué figuras delictivas corresponden al derecho administrativo y cuáles al penal. Se creía que era posible lograr notas internas distintivas para ambos ilícitos... Pero solo el derecho positivo puede llegar a contestar a la pregunta de si un hecho corresponde a un delito penal o administrativo”.²⁹

Retomando nuestro caso en concreto, y con base en las consideraciones antes expresadas, creo que el único modo de compatibilizar los dos ordenamientos sancionatorios (administrativo/laboral y penal), es interpretar que el elemento típico "infracción de la norma de prevención" se integra con cualquier infracción administrativa.

Por lo que considero que el concepto de "peligro" no debe ser considerado al configurar una infracción administrativa. La frase "con infracción de la norma de prevención" es un elemento típico independiente del peligro penalmente relevante. Este requisito actúa como un límite establecido por el legislador para definir una conducta como típica, limitando la intervención del Derecho penal en casos de seguridad e higiene laboral. La delimitación del peligro típico recae en la cláusula que establece el nivel de peligro ("peligro grave") y en la cláusula que especifica la conducta, que deben considerarse como aspectos penales, a diferencia de la cláusula de remisión.

De este modo, se destaca la diferencia en la naturaleza entre la cláusula de remisión y las cláusulas de especificación y nivelación del peligro: la primera es una simple

²⁹ MERK. A: Teoría general del Derecho Administrativo (edición a cargo de José Luis MONEREO PÉREZ), Comares, Granada. (2004 págs. 343 - 344)

referencia, mientras que las últimas son elementos valorativos que actúan como filtros para las infracciones administrativas. Esta evaluación debe ser exclusiva del legislador penal y, en cierta medida, del juez penal, quienes seleccionan las infracciones con relevancia penal, independientemente de la evaluación de la gravedad del peligro administrativo.

A modo de conclusión, es importante destacar que la infracción administrativa requerida por el artículo 316 no es una condición objetiva de punibilidad, sino un elemento esencial del tipo. La referencia a la normativa extrapenal no es meramente formal o incidental, sino que es crucial para completar la descripción de la conducta prohibida.

La distinción entre dolo y error tiene implicaciones prácticas significativas, especialmente en relación con la comprensión del tipo de infracción involucrada. En este sentido, sostengo que el dolo debe incluir necesariamente el conocimiento de la infracción administrativa. Esta interpretación está alineada con el propósito del legislador al establecer este delito de peligro: incentivando al empresario a cumplir con las normas de seguridad laboral. Sin embargo, el dolo no debería abarcar el conocimiento sobre si la infracción administrativa es de gravedad alta o muy alta.

3. CONCLUSIONES

“La seguridad no es un lema es una forma de vida”

Alexander Cabrera.

En palabras de Cesare Beccaria, “Cuando las leyes son claras y precisas, la función del juez no consiste más que en comprobar un hecho”. El entorno laboral además de las garantías que debe proporcionar el empresario como responsable, debe contar con el apoyo del ordenamiento legal y de los mecanismos públicos para que actúen en caso

de que se vulneren los derechos de los trabajadores que se encuentre relacionados con su integridad física y psicológica.

Es esencial que los empresarios adopten una función preventiva para reducir los riesgos laborales y proteger la seguridad y la salud de sus trabajadores. Según la jurisprudencia, el empresario debe emplear todos los recursos disponibles para garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, además la LPRL también establece la obligación del empresario de vigilar la salud de sus empleados o delegar esta responsabilidad adecuadamente. La responsabilidad del empresario varía según las circunstancias y su conexión con los delitos imputados, según concluye la doctrina. El empresario, como figura de autoridad, tiene la responsabilidad de crear un entorno laboral seguro. Sin embargo, puede eximirse de responsabilidad total o parcialmente en casos donde los riesgos laborales sean inevitables o surjan debido a acciones de terceros, siempre que haya implementado medidas de control adecuadas.

En mi opinión, se deberían de fomentar aún más la formación de los empresarios y de todas aquellas personas encargadas de la actividad preventiva del entorno laboral en materia de Prevención de Riesgos Laborales, pero no sólo a éstos sino también a los propios trabajadores, en los peligros que pueden llegar a conllevar el trabajo que desempeñan día a día. De este modo se disminuiría en gran medida la comisión de este tipo de delitos y se fomentaría una cultura de prevención en las empresas.

4. BIBLIOGRAFÍA

Bartomeus Plana, D. y. (1998). *El artículo 316 CP. Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social*. Barcelona: Bosch.

Bonet Esteva, M. (1999). *La víctima del delito*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana.

De Vicente Martínez, R. (2020). *Derecho Penal del Trabajo, delitos contra los trabajadores y la Seguridad Social*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Domenech Pascual, G. (2006). Los Derechos Fundamentales a la Protección Penal. *REDC*(78), 333-372.

Fernández Marcos, L. (1996). *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid: Dykinson.

García Arán, M. (2004). *Comentarios al Código Penal. Parte Especial. Tomo I*. Madrid: Marcial Pons.

Hernández Placencia, J. (Enero de 1994). *Anuario de Derecho Penal y Ciencias Penales*. Recuperado el 16 de noviembre de 2023, de Dialnet:

<https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3250393.pdf>

Lascurain Sánchez, J. (1994). *La protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo*. Madrid: Civitas Ediciones.

López, A. (2002). *El delito contra la seguridad en el trabajo. Artículos 316 y 317 del Código Penal*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Merk, A. (2004). *Teoría general del Derecho Administrativo*. Granada: Comares.

Muñoz Conde, F. (2019). *Derecho Penal. Parte Especial*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Navarro, C. F. (1998). *Los delitos contra los derechos de los trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch.

Pérez Ferrer, F. (diciembre de 2016). *Cuestiones controvertidas sobre la protección penal de la seguridad e higiene en el trabajo*. Recuperado el 2 de diciembre de 2023, de Dialnet: <https://dialnet-unirioja-es.accedys2.bbtck.ull.es/servlet/articulo?codigo=6078415>

Sevilla Cáceres, F. (14 de agosto de 2019). *Delito contra la seguridad e higiene en el trabajo*. Recuperado el 2 de diciembre de 2023, de Mundojuridico: <https://www.mundojuridico.info/delito-contra-la-seguridad-e-higiene-trabajo/>

Suanzes Pérez, F. (1996). *Delitos contra los derechos de los trabajadores*. Recuperado el 2 de diciembre de 2023, de Dialnet: <https://dialnet-unirioja-es.accedys2.bbtck.ull.es/servlet/articulo?codigo=552956>

Terradillos Basoco, J. (2006). *La siniestralidad laboral como delito*. Albacete: Bomarzo.

5. DISPOSICIONES DICTADAS

- Constitución Española (BOE núm. 331 de 29 de diciembre de 1978)
- Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (89/391/CEE) modificada por la Directiva 2007/30/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2007
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995).
- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (BOE núm.281, de 24 de noviembre de 1995)
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

6. ANEXO JURISPRUDENCIA CONSULTADA

- TS, Sala de lo Penal, Sentencia de 10 de marzo de 1980.
- TS, Sala de lo Penal, Sentencia de 12 de mayo de 1981.
- AP de Barcelona (Sección 7ª) Sentencia de 21 de mayo de 2001, Sentencia núm. 400/2001.
- AP de La Rioja, Sentencia de 31 de julio de 2001, Sentencia núm. 118/2001.
- AP de Castellón, Sección 2ª, Sentencia de 12 de enero de 2002, Sentencia auto núm. 2/2002.
- AP de Granada, Sección 2ª Sentencia de 22 de marzo de 2002, Sentencia núm. 175/2002
- TS, Sala de lo Penal, Sentencia de 29 de julio de 2002,
- AP de Castellón, Sección 3ª, Sentencia de 3 de septiembre de 2002, Sentencia núm. 234/2002.
- AP de La Rioja, Sección Única, Sentencia de 21 de enero de 2003, Sentencia núm. 5/2003.
- AP de Cádiz, Sección 8ª, Sentencia de 20 de marzo de 2003, Sentencia núm. 76/2003.
- AP de Islas Baleares, Sección 1ª, Sentencia de 30 de junio de 2003, Sentencia núm. 127/2003.
- AP de Castellón Sección 1ª, Sentencia de 3 de septiembre de 2003, Sentencia núm. 243/2003.
- AP de Lugo, Sección 1ª, Sentencia de 19 de septiembre de 2003, Sentencia núm. 236/2003.
- AP de Cantabria, Sección 4ª, Sentencia de 31 de marzo de 2004, Sentencia núm. 2038/2004.
- AP de Barcelona, Sección 8ª, Sentencia de 17 de septiembre de 2004, Sentencia núm. 667/2004.

- AP de Barcelona, Sección 2ª, Sentencia de 9 de febrero de 2006, Sentencia núm. 134/2006.
- AP de Álava, Sección 2ª, Sentencia de 10 de octubre de 2007, Sentencia núm. 320/2007.
- AP de Guadalajara, Sección 1ª, Sentencia de 11 de junio de 2009, Sentencia núm. 130/2009.
- AP de Valencia, Sección 2ª, Sentencia de 14 de octubre de 2010, Sentencia núm. 671/2010.
- AP de Burgos, Sección 1ª, Sentencia de 12 de abril de 2012, Sentencia auto núm. 237/2012.
- AP de Burgos, Sección 1ª, Sentencia de 24 de abril de 2012, Sentencia núm. 181/2012.
- AP de Almería, Sección 1ª, Sentencia de 13 de mayo de 2013, Sentencia núm. 126/2013.
- AP de Pontevedra, Sección 4ª, Sentencia de 24 de julio de 2014, Sentencia núm. 141/2014.
- AP de Almería, Sección 2ª, Sentencia de 7 de octubre de 2014, Sentencia núm. 263/2014.
- AP de Málaga, Sección 9ª, Sentencia de 23 de febrero de 2015, Sentencia núm. 101/2015.
- AP de Madrid, Sección 29ª, Sentencia de 15 de octubre de 2015, Sentencia núm. 626/2015.
- AP de Cádiz, Sección 4ª, Sentencia de 8 de febrero de 2017, Sentencia núm. 31/2017.
- AP de Jaén, Sección 3ª, Sentencia de 27 de febrero de 2019, Sentencia núm. 82/2019.
- AP de Madrid, Sección 6ª, Sentencia de 20 de abril de 2021, Sentencia núm. 201/2021.

- TS, Sala de lo penal, sección 1ª, Sentencia de 30 de marzo de 2023, Sentencia núm. 232/2023.