

Responsabilitats en matèria de prevenció de riscos laborals

M. Mar Sabadell i Bosch

PID_00208708



Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Introducció	5
Objectius	7
1. Marc normatiu del règim de responsabilitat en matèria de prevenció de riscos laborals	9
2. La responsabilitat administrativa	11
2.1. Introducció	11
2.2. Principis que regeixen la responsabilitat administrativa en matèria preventiva	11
2.3. L'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social	13
2.4. La infracció administrativa	15
2.4.1. Concepte i subjectes responsables	15
2.4.2. Classificació de les infraccions	16
2.5. El règim de sancions	18
2.5.1. Sancions econòmiques	18
2.5.2. Sancions no econòmiques	19
2.5.3. Criteris de graduació de les sancions	20
2.5.4. El procediment sancionador	21
2.5.5. Publicació de sancions	21
2.6. Estudi específic d'algunes infraccions molt greus	22
2.6.1. Protecció de la seguretat i la salut de les treballadores durant els períodes d'embaràs i lactància	22
2.6.2. Paralització d'activitats davant un risc greu i imminent per a la salut i seguretat dels treballadors	24
3. La responsabilitat penal	26
3.1. Introducció	26
3.2. La tipificació penal en matèria de prevenció	26
3.3. Delicte contra la seguretat i salut laboral	27
3.3.1. Conducta infractora consistent a no facilitar els mitjans necessaris	28
3.3.2. Existència de perill greu de la vida, salut o integritat física dels treballadors	30
3.3.3. Subjecte infractor	31
3.3.4. Sancions	32
3.4. Delictes i faltes d'homicidi i per lesions	33
3.4.1. Homicidi imprudent	34
3.4.2. Delicte de lesions	34
3.4.3. Faltes	35

3.5. Relació entre delictes de risc i delictes de resultat: concurrència ideal de delictes	36
4. Responsabilitat civil empresarial.....	37
5. La responsabilitat per recàrrec de prestacions en matèria de Seguretat Social.....	39
6. Altres responsabilitats.....	42
6.1. La responsabilitat en el cas de contracta i subcontracta	42
6.2. La responsabilitat de fabricants, importadors i subministradors	43
Resum.....	45
Bibliografia.....	47
Annex.....	48

Introducció

L'objectiu de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (d'ara en endavant, LPRL), és la determinació d'un cos bàsic de garanties i responsabilitats per establir un nivell adequat de protecció de la salut dels treballadors davant els riscos derivats de les condicions de treball. L'obligació de prevenció de riscos que estableixen l'article 14.1 LPRL i el conjunt de disposicions que constitueixen el seu desplegament normatiu no tindria efectivitat si no s'acompanyés del corresponent sistema sancionador. És, precisament, per mitjà d'un règim de responsabilitats exigible als incompliments empresarials que es pot garantir més efectivitat de la normativa preventiva. I, en la mesura que la LPRL persegueix implicar tothom en la gestió integral de la prevenció dels riscos laborals en les empreses, estén el sistema de responsabilitats a tots els subjectes implicats en la prevenció (treballadors, serveis de prevenció aliens, auditors i fabricadors, importadors i subministradors) en cas que incomplixin les seves obligacions respectives.

Com veurem, en cas d'incompliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals, l'empresari pot incórrer en responsabilitats en l'ordre administratiu, penal i civil. El capítol VII de la LPRL constitueix el marc normatiu bàsic del sistema de responsabilitats i sancions en matèria preventiva, i, concretament, l'article 42 LPRL reconeix l'existència d'un sistema de responsabilitats empresarials integrat per quatre grans instruments: la responsabilitat administrativa, la responsabilitat penal, la responsabilitat civil o patrimonial i la responsabilitat en matèria de Seguretat Social. En la pràctica, la via penal es presenta preferent quan existeix un resultat de lesions, i sanciona els danys una vegada produïts, mentre que la via administrativa actua per sancionar les conductes de risc que comporten una posada en perill de la salut o integritat física dels treballadors. Per la seva banda, la responsabilitat civil persegueix la compensació dels danys i perjudicis irrogats en la salut del treballador i es pot fer efectiva per la via contractual i l'extracontractual. La responsabilitat civil també és exigible com a derivada de l'il·lícit penal, de manera que, juntament amb la repressió penal de la conducta delictiva, pot sorgir l'obligació de reparar i compensar pels danys o perjudicis causats. Finalment, l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball pot donar lloc a un recàrrec de les prestacions reconegudes en el marc del sistema de la Seguretat Social, a càrrec de l'empresari incomplidor.

Aquest quadre de responsabilitats destaca per la seva complexitat tècnica, ja que, encara que totes les responsabilitats presenten notes comunes, tenen finalitats específiques i una naturalesa jurídica parcialment diferent en cadascuna de les modalitats. Les difícils relacions entre aquesta multiplicitat de responsabilitats derivades del mateix incompliment s'agreugen quan concorren en una mateixa relació de treball diverses empreses sobre les quals recauen

obligacions en matèria de seguretat que comporten efectuar un repartiment de responsabilitats entre els diferents subjectes implicats. A més, el treballador és un consumidor o usuari de maquinària, equips i estris de treball i és un consumidor qualificat subjectivament, ja que és un consumidor professional. Per això, a més de les obligacions i responsabilitats de caràcter preventiu que es deriven per a l'empresari per la inclusió d'aquesta maquinària en l'àmbit de la seva organització, també al fabricant, importador i subministrador d'aquests equips se li imposen obligacions i responsabilitats.

Com a contrapartida del deure empresarial de seguretat correspon al treballador vetllar per la seva pròpia seguretat i salut. El treballador està obligat a observar en el seu treball les mesures legals i reglamentàries de seguretat i higiene i a cooperar amb l'empresari perquè aquest pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i que no comportin riscos per a la seva seguretat i salut, ni per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes o omissions en el treball. A continuació aquesta obligació es matisa i es pot eximir de responsabilitat el treballador si hi concorren determinades circumstàncies. En tot cas, l'incompliment per part dels treballadors de les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals té la consideració d'incompliment laboral i, per tant, es tracta de recórrer al dret comú regulador de les faltes i sancions del treballador i aplicar el règim disciplinari que preveu l'article 58.1 de l'Estatut dels treballadors.

Aquest mòdul analitza la responsabilitat empresarial i descriu els diferents tipus d'infraccions laborals i responsabilitats exigibles en matèria de prevenció de riscos laborals per incompliment del deure empresarial de seguretat i salut en el treball. Queda al marge el tractament de la responsabilitat disciplinària dels treballadors, que es fonamenta en un incompliment contractual, sense oblidar que, si l'empresari constata un incompliment sistemàtic o freqüent de les obligacions a càrrec del treballador i es mostra permissiu o passiu, incorrerà en responsabilitat empresarial en cas que es produeixi un accident laboral.

Objectius

Després de l'estudi d'aquest mòdul l'estudiant serà capaç del següent:

- 1.** Identificar el marc normatiu que regula el sistema de responsabilitats en matèria de prevenció.
- 2.** Conèixer els principis i fonaments del règim de responsabilitat en matèria preventiva.
- 3.** Relacionar el deure de protecció empresarial amb el sistema de responsabilitats empresarials en matèria de prevenció de riscos laborals.
- 4.** Identificar les situacions que generen responsabilitat administrativa.
- 5.** Conèixer l'actuació de la inspecció de treball, el procediment sancionador i el règim sancionador.
- 6.** Analitzar el concepte d'infracció administrativa i la seva tipologia.
- 7.** Relacionar la tipificació penal amb la prevenció de riscos laborals.
- 8.** Analitzar el delictes contra la seguretat i la salut laboral.
- 9.** Conèixer el règim de responsabilitat civil i les seves classes.
- 10.** Identificar les situacions que poden comportar l'obligació del recàrrec de prestacions de la Seguretat Social.
- 11.** Analitzar la compatibilitat entre els diferents tipus de responsabilitats que puguin concórrer en una determinada situació.
- 12.** Identificar altres possibles responsabilitats, per subcontractació d'activitat o per aprovisionament d'equips, eines o substàncies de treball.

1. Marc normatiu del règim de responsabilitat en matèria de prevenció de riscos laborals

El **capítol VII de la LPRL** constitueix el marc normatiu bàsic del sistema de responsabilitats i sancions en matèria de prevenció de riscos laborals. Aquest capítol s'organitza en els articles següents:

LPRL

Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

- Article 42: Responsabilitats i la seva compatibilitat
- Article 43: Requeriments de la Inspecció de Treball i Seguretat Social
- Article 44: Paralització de treballs
- Article 45: Infraccions administratives
- Article 46: Infraccions lleus
- Article 47: Infraccions greus
- Article 48: Infraccions molt greus
- Article 49: Sancions
- Article 50: Reincidència
- Article 51: Prescripció de les infraccions
- Article 52: Competències sancionadores
- Article 53: Suspensió o tancament del centre de treball
- Article 54: Limitacions a la facultat de contractar amb l'Administració

L'article 42 LPRL és, sens dubte, el precepte clau en matèria de responsabilitat preventiva empresarial, en establir que "l'incompliment per part dels empresaris de les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals dóna lloc a responsabilitats administratives, i, si escau, a responsabilitats penals i a les civils pels danys i perjudicis que es puguin derivar d'aquest incompliment" i especifica, a més, que "les responsabilitats administratives que es derivin del procediment sancionador són compatibles amb les indemnitzacions de danys i perjudicis i de recàrrec de prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social".

La voluntat del legislador amb aquest precepte no és cap altra que deixar constància de quin és el quadre de responsabilitats que intervenen en la matèria. Concretament, n'esmenta les següents:

- Responsabilitat administrativa
- Responsabilitat penal
- Responsabilitat civil
- Recàrrec de prestacions

Per a conèixer el règim jurídic de cadascuna, la LPRL remet a normes externes, com el **Codi penal** (d'ara en endavant, CP), el **Codi civil** (d'ara en endavant, CC) i la **Llei general de la Seguretat Social** (d'ara en endavant, TRLGSS).

La característica principal d'aquest règim de responsabilitats empresarials és el seu caràcter plural. En algunes ocasions, les responsabilitats existents s'estableixen amb independència de la producció material d'un dany a rescabalar, com passa amb la responsabilitat penal i l'administrativa. En altres, precisament, la finalitat de la responsabilitat és el rescabament patrimonial dels danys i perjudicis ocasionats, com passa amb la responsabilitat civil i el recàrrec de prestacions econòmiques en cas d'accident de treball i malaltia professional.

El marc legal de la responsabilitat empresarial en matèria de riscos laborals es completa amb la **Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social** (d'ara en endavant, LISOS), aprovada mitjançant el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost. Es tracta d'un text refós que va unificar i integrar, de manera sistemàtica, la normativa sancionadora en matèria laboral –vigent fins a la seva aprovació– que estava dispersa en diferents disposicions legals.

La LISOS identifica els comportaments que constitueixen infraccions en l'ordre social i divideix els incompliments en funció de les matèries vulnerades en quatre blocs:

- Infraccions laborals, que agrupen els incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals.
- Infraccions en matèria de Seguretat Social.
- Infraccions en matèria de moviments migratoris interns.
- Infraccions en matèria de permisos de treball d'estrangers.

Les infraccions laborals comprovades per l'Administració en matèria de prevenció de riscos laborals són objecte del corresponent expedient sancionador. La seva instrucció s'ha d'ajustar al procediment sancionador que regula, juntament amb la LISOS (capítol VIII), el Reial decret 928/1998, de 14 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general sobre procediments per a la imposició de les sancions per infraccions de l'ordre social i per als expedients de liquidació de quotes de la Seguretat Social.

LISOS

La LPRL va derogar alguns articles de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, d'infraccions i sancions en l'ordre social; en va disminuir el contingut i es va autoritzar el Govern a elaborar un text refós de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social, que finalment va sortir a la llum l'any 2000. L'actual LISOS va ser aprovada mitjançant el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el **text refós** de la Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social.

Documentació de consulta

LPRL: Exposició de motius i article 42.

Llei 55/1999, de 29 de desembre, de mesures fiscals, administratives i de l'ordre social.

Sentència del Tribunal Constitucional: STC 195/1996, de 28 de novembre.

2. La responsabilitat administrativa

2.1. Introducció

L'incompliment empresarial de la normativa de prevenció de riscos genera una responsabilitat administrativa.

El compliment de la legislació laboral, i dins d'aquesta de la de seguretat i higiene, ha estat sempre assegurat per sancions de classe administrativa. L'objectiu de la responsabilitat administrativa és la defensa de l'interès públic de la col·lectivitat davant els incompliments de les normes en matèria de prevenció. Correspon als poders públics vetllar per la seguretat i la higiene en el treball i per això les administracions públiques competents en matèria laboral han de vigilar i controlar el compliment de la normativa preventiva per part dels subjectes compresos en el seu àmbit d'aplicació i, si escau, sancionar les infraccions d'aquesta normativa. El fonament de la responsabilitat administrativa empresarial se centra en la transgressió de l'ordenament jurídic. La conducta tipificada és la posada en perill d'un bé jurídic protegit, la seguretat i salut en el treball i, per tant, és exigible per part de l'Administració sense necessitat que es produeixi un dany.

Les regles generals que regulen el dret administratiu sancionador estan actualment recollides en la LISOS. Correspon a la Inspecció de Treball i Seguretat Social les funcions de vigilància i de control del compliment de la normativa sobre prevenció de riscos laboral, i de les normes tècnico-jurídiques que incideixen en les condicions de treball en matèria de prevenció, encara que no tinguin la qualificació directa de normativa laboral. En el compliment de la seva funció de vigilància, la Inspecció de Treball i Seguretat Social disposa, en l'àmbit estatal, de la col·laboració pericial i l'assessorament tècnic de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball (INSHT).

2.2. Principis que regeixen la responsabilitat administrativa en matèria preventiva

El dret sancionador administratiu es basa en els principis jurídics de legalitat i tipicitat i en el principi de *non bis in idem*. A més s'ha de tenir en compte el principi de presumpció d'innocència, el principi de proporcionalitat i el d'irretroactivitat.

1) El principi de legalitat

Regulació del dret administratiu sancionador

La LISOS, aprovada mitjançant el Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.

Documentació de consulta

Constitució espanyola (CE): art. 40
LPRL: art. 7.1 i art. 9
Llei 42/1997, de 14 de novembre, que ordena la Inspecció de Treball i Seguretat Social (LITSS)
Reial decret 138/2000, de 4 de febrer, que aprova el Reglament d'organització i funcionament de la Inspecció de Treball i Seguretat Social

El principi de legalitat significa que el dret sancionador té una reserva legal. Sobre aquest tema la Constitució espanyola (CE) assenyala que ningú no pot ser condemnat o sancionat per accions o omissions que en el moment de produir-se no constitueixin un delictes, una falta o una infracció administrativa.

La relació d'infraccions i sancions administratives s'ha d'establir mitjançant una norma amb rang de llei, i també s'ha de fixar qui sanciona les infraccions i com les sanciona. No obstant això, aquesta reserva legal no impedeix que la llei pugui fer remissions a normes reglamentàries subordinades, atès que, com reconeix el Tribunal Constitucional (TC):

“una tipificació a nivell legal és senzillament impossible atesa la sumarietat de la norma”.

2) El principi de tipicitat

El principi de tipicitat significa que les infraccions han d'estar tipificades per la normativa. Exigeix que la norma legal concreti amb prou claredat les infraccions i les sancions, i la graduació de les unes i les altres.

Només constitueixen infraccions administratives les vulneracions de l'ordenament jurídic previstes com a tals infraccions per una llei, si bé de vegades hi ha un marge d'indeterminació en la formulació dels il·lícits. Com assenyala el TC, la utilització de conceptes jurídics indeterminats no entra en conflicte amb el principi de legalitat si d'acord amb criteris interpretatius, lògics, tècnics o d'experiència es permet preveure, amb suficient seguretat, la naturalesa i les característiques essencials de les conductes constitutives de la infracció tipificada.

3) El principi de *non bis in idem*

El principi de *non bis in idem* significa que no és possible la concurrència de sancions davant un mateix fet, per la qual cosa no es poden sancionar administrativament els fets que hagin estat sancionats penalment, sempre que s'hi apreciï identitat de subjecte, fet i fonament.

El principi del *non bis in idem* no està recollit expressament en la Constitució espanyola, però està íntimament unit als principis anteriors. Com reconeix el TC ningú no pot ser condemnat o sancionat dues o més vegades pel mateix fet,

“per la qual cosa, s'ha de tenir present en cada cas què s'està sancionant, ja que si hi ha identitat en la persona responsable de la infracció, el fet comès i el fonament de la sanció, la sanció penal impedeix d'imposar sancions administratives.”

No obstant això, les responsabilitats administratives que es deriven del procediment sancionador són compatibles amb les indemnitzacions pels danys i perjudicis causats i de recàrrec de prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social que pugui fixar l'òrgan competent de conformitat amb el que

prevegi la normativa reguladora del sistema esmentat. Això s'explica perquè aquest tipus de responsabilitats tenen un caràcter prestacional més que una naturalesa pròpiament sancionadora.

4) Principi de presumpció d'innocència

La presumpció d'innocència comporta que la càrrega de la prova correspon a qui imputa una infracció, atès que ningú no pot ser obligat a provar la seva innocència. En conseqüència, la sanció s'ha de basar en la constatació d'una infracció mitjançant la corresponent prova de càrrec i, si la prova és insuficient, la resolució ha de ser absolutòria.

5) Principi de proporcionalitat i principi d'irretroactivitat

El principi de proporcionalitat exigeix graduar les infraccions i sancions a la gravetat dels fets i el principi d'irretroactivitat comporta que les normes sancionadores no es puguin aplicar de manera retroactiva.

Documentació de consulta

Normativa:

CE: art. 9.3 i art. 14 a 30

LPRL: art. 42

LISOS: art. 3.1

Llei del règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú (Llei 30/1992, de 26 de novembre): art. 127.1, art. 128, art.129.1 i art.133

Reial decret 928/1998, de 14 de maig: article 7.4

Jurisprudència:

Sentència STC 69/1989, de 20 abril.

Sentència STC 29/1989, de 6 de febrer.

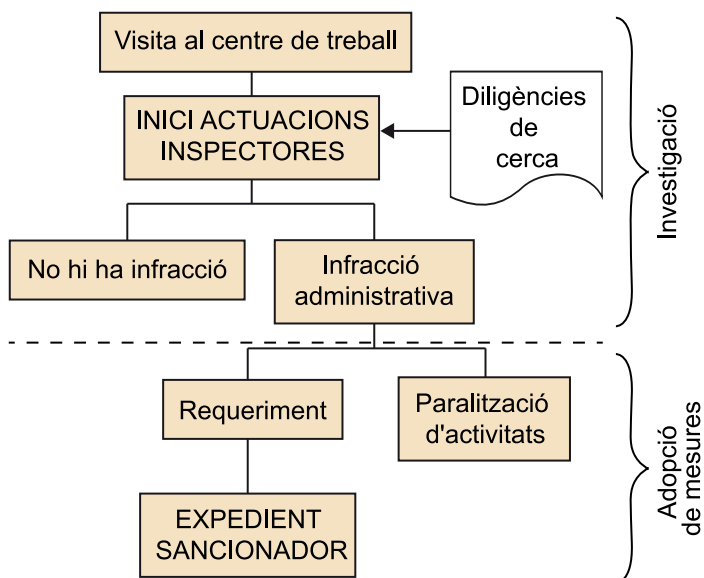
2.3. L'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social

La responsabilitat administrativa té naturalesa pública i és exigible per part de l'Administració en virtut d'un procediment sancionador. El seu objecte és la defensa de l'interès públic davant els incompliments en matèria de prevenció de riscos laborals, per la qual cosa l'Administració sancionarà els incompliments comprovats per la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

L'actuació de la inspecció s'inicia sempre d'ofici. La visita al centre de treball és la forma típica d'actuació i es pot dur a terme en qualsevol moment i sense avís previ. L'inspector pot practicar diligències de cerca, exàmens o proves que consideri necessàries per a comprovar que les disposicions legals s'observen correctament. Concretament, pot requerir informació a l'empresari o al personal de l'empresa, examinar documentació i llibres de l'empresa i obtenir còpies dels documents o un extracte, prendre mostres de substàncies i materials, fer

mesuraments, obtenir imatges i fins i tot adoptar mesures cautelars, que siguin proporcionades, si ho considera oportú. Dels resultats de la visita, l'inspector n'extraurà les conclusions oportunes, que ha de donar a conèixer a l'empresari per mitjà del llibre de visites.

Quan l'inspector comprovi l'existència d'una infracció de la normativa de prevenció de riscos laborals, ha de requerir a l'empresari que esmeni les deficiències observades, tret que, per la gravetat i la imminència dels riscos, sigui procedent acordar la paralització de les activitats. El requeriment té com a objectiu solucionar de manera urgent les situacions de risc per a la seguretat i salut dels treballadors detectades i el seu incompliment dóna lloc a l'inici d'un expedient sancionador. Si entén que no hi ha perjudici per als treballadors i si les circumstàncies del cas ho aconsellen, ha de formular un simple advertiment o una recomanació, en què ha d'assenyalar anomalies, irregularitats o deficiències i ha d'indicar el termini per a la seva esmena. Si es detecta un risc greu i imminent per a la salut dels treballadors, l'inspector ha d'ordenar la immediata paralització dels treballs.



La paralització dels treballs és una mesura cautelar excepcional prevista per als supòsits en què, a més d'observar un incompliment de la normativa, hi ha una possibilitat immediata de patir un accident o de contreure una malaltia. En aquest cas l'inspector ha de donar trasllat de la decisió a l'autoritat laboral i ho ha de comunicar immediatament a l'empresa. L'empresari ho ha de posar en coneixement dels treballadors afectats, del comitè de seguretat i salut laboral, del delegat de prevenció o, si aquest és absent, dels representants

**Mesures que pot
emprendre l'inspector
(art. 7 LITSS)**

- Advertiment o recomanació
- Requeriment d'esmena
- Paralització de treballs

dels treballadors i ha d'informar d'aquesta notificació l'inspector. L'empresa, sense perjudici del compliment immediat de la mesura, pot impugnar davant l'autoritat laboral la decisió de paralització.

2.4. La infracció administrativa

La infracció administrativa consisteix en l'incompliment empresarial dels deures incorporats en la normativa preventiva i, segons la naturalesa del deure infringit i l'entitat del dret afectat per l'incompliment, la infracció es tipifica com a lleu, greu o molt greu.

Les conductes antijurídiques tipificades com a infracció comporten en si mateixes la posada en perill del bé jurídic protegit, la seguretat i la salut en el treball, amb independència que produeixin, o no, un dany en el treballador. Per això un bon nombre de tipus infractors es constitueixen a partir de la mateixa acció o omissió empresarial. I s'agreuja o s'atenua la responsabilitat (grau mínim, mitjà o màxim), en funció de la concurrència de determinades circumstàncies, com per exemple la perillositat de les activitats, el nombre de treballadors afectats o la gravetat dels danys.

2.4.1. Concepte i subjectes responsables

Són infraccions laborals en matèria de prevenció de riscos laborals les **accions** o **omissions** dels subjectes responsables que incompleixin les normes legals, reglamentàries i clàusules normatives dels convenis col·lectius en matèria de seguretat i salut en el treball.

Són subjectes responsables de les infraccions:

- Els empresaris, exclosos els treballadors o tercers implicats, i els treballadors per compte propi.
- Els empresaris titulars del centre de treball.
- Les agències de col·locació, empreses de treball temporal i empreses usuàries.
- Les entitats que actuïn com a servei de prevenció aliè, auditors o formadors en matèria de prevenció, aliens a l'empresa.

Documentació de consulta

Normativa:

LRPL: art. 43 i 44

LISOS: art. 49

LITSS: art. 7 i 13

Jurisprudència:

Sentència TS de 4 de desembre de 2003

2.4.2. Classificació de les infraccions

Les infraccions administratives es classifiquen com a lleus, greus i molt greus i la seva prescripció depèn d'aquesta classificació. La qualificació d'una infracció es produeix mitjançant el corresponent procediment sancionador i sense procedir a aquesta qualificació no es pot saber si una infracció concreta ha prescrit o no.

Infraccions	
Classificació	Prescripció
Lleus	Al cap de l'any
Greus	Al cap de tres anys
Molt greus	Al cap de cinc anys

Infraccions lleus

Les infraccions lleus sancionen dos tipus d'incompliments:

1) L'incompliment d'obligacions de seguretat i higiene sense transcendència directa o immediata per a la integritat física o la salut dels treballadors. S'hi poden incloure:

- Falta de neteja del centre de treball.
- Altres incompliments menors que per la seva objectivitat siguin susceptibles de percepció directa per part de l'inspector.

2) L'incompliment de deures formals i documentals i de comunicació, que no comportin conseqüències greus. S'hi poden incloure:

- No informar dels accidents de treball esdevinguts o de les malalties de treball declarades.
- No comunicar l'obertura d'un centre de treball o consignar amb inexactitud les dades que cal declarar relatives al centre de treball (tret que es tracti d'una indústria perillosa, insalubre o nociva).
- Altres incompliments menors de caràcter formal o documental.

Infraccions greus

Els incompliments sancionats com a infraccions greus es poden agrupar en els blocs següents:

1) L'incompliment de les obligacions bàsiques en matèria de prevenció. S'hi poden incloure:

- No dur a terme les avaluacions de riscos, les seves actualitzacions i revisions, ni les activitats de prevenció que resultin de l'avaluació.
- No dur a terme els reconeixements mèdics i les proves periòdiques de vigilància de la salut.

2) L'incompliment de deures formals i documentals de més consideració que els lleus. S'hi poden incloure:

- No informar dels accidents de treball esdevinguts o les malalties de treball declarades, quan es qualifiquin de greus, molt greus o mortals.
- No dur a terme les recerques pertinents quan es produeixi un dany en la salut dels treballadors.
- No registrar les dades ni arxivar els documents esmentats en l'article 23 LPRL (avaluació, controls, cerques, reconeixements i vigilància de la salut, entre altres).
- No comunicar l'obertura d'un centre de treball o consignar amb inexactitud les dades que cal declarar relatives al centre de treball, quan es tracti d'una indústria perillosa, insalubre o nociva.

3) L'incompliment d'obligacions de seguretat i higiene que representen un risc greu per a la integritat física o la salut dels treballadors, especialment en matèries com:

- Equips de protecció
- Mesures d'higiene personal
- Agents físics, químics o biològics

A més, la normativa reconeix unes infraccions greus específiques en l'àmbit de les obres de construcció.

Infraccions molt greus

Es consideren infraccions molt greus:

- Les infraccions tipificades com a greus quan hi concorri algun factor d'agreujament.
- Els incompliments de deures empresarials que es considerin d'especial transcendència, pel nombre o la classe de treballadors afectats o pels seus efectes.
- La no-adopció de qualsevol mesura preventiva aplicable de la qual es derivi un risc greu i imminent. El caràcter general d'aquest supòsit permet concloure que es tracta d'una clàusula calaix de sastre en què es pot incloure una multiplicitat d'incompliments.

Risc greu i imminent

Hi ha risc greu i imminent quan resulti probable racionalment que es materialitzi en un futur immediat i pugui representar un dany greu per a la salut dels treballadors (art. 4.4 LPRL).

Documentació de consulta

Annexos I i II

Normativa:

Art. 1, 2 i 5 LISOS

Art. 11 a 13 LISOS

Jurisprudència

Sentència TS (contenciós administratiu), de 15 de juny de 1998

Sentència TS (contenciós administratiu), de 27 de març de 1998

2.5. El règim de sancions

Les sancions administratives consisteixen normalment en sancions econòmiques o multes d'una quantia diferent segons la gravetat de la infracció. Les sancions econòmiques són específiques per a cada tipus d'infracció i es graduen a partir d'uns criteris o d'unes circumstàncies agreujants o atenuants que estableix la llei. Juntament amb les sancions econòmiques, la LPRL preveu també un altre tipus de sancions administratives possibles.

La resolució administrativa que recaigui com a conseqüència de l'expedient sancionador en matèria de prevenció de riscos laborals ha de qualificar la infracció i ha de proposar la sanció econòmica corresponent, explicitant el criteri o els criteris de graduació que s'hi hagin tingut en compte.

2.5.1. Sancions econòmiques

Sobre la base dels criteris de graduació, les sancions aplicables a cada tipus d'infracció, lleu, greu o molt greu, s'imposaran en grau mínim, mitjà o màxim. En termes quantitius, la graduació de sancions que estableix la LISOS es tradueix en l'aplicació dels imports següents per a cada tipus d'infracció:

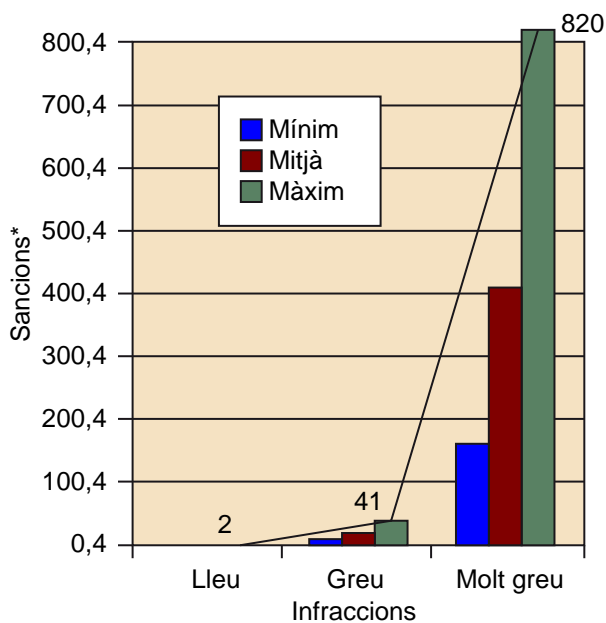
Sanció*	Infracció		
	Lleu	Greu	Molt greu
Mínim	40 - 405	2.046 - 8.195	40.986 - 163.955
Mitjà	406 - 815	8.196 - 20.490	163.956 - 409.890
Màxim	816 - 2.045	20.491 - 40.985	409.891 - 819.780

* Quantitats mínimes i màximes expressades en euros. Font: RD 306/2007, de 2 de març

Amb caràcter general:

- Quan no hi concorri de manera rellevant cap de les circumstàncies agreujants que analitzarem tot seguit, les sancions s'imposaran en grau mínim.
- Per contra, quan la infracció consisteixi en la persistència continuada de la seva comissió, serà sancionada en el grau màxim.
- Quan concorrin circumstàncies d'excepcional gravetat en les infraccions, s'autoritza el Govern, a proposta del Ministeri de Treball i Afers Socials, a actualitzar les quanties indicades.
- Les sancions conseqüència d'infraccions molt greus, una vegada fermes, s'han de fer públiques en la forma que estableix el RD 597/2007, de 4 de maig (art. 40.2 LISOS).

El gràfic següent mostra el clar caràcter progressiu de les sancions segons que els incompliments tinguin escassa transcendència, puguin representar un risc greu per al treballador o impliquin realment un risc greu i imminent per a la integritat física o la salut dels treballadors.



*Quanties de les sancions (en milers d'euros)

2.5.2. Sancions no econòmiques

Sense perjudici de les sancions econòmiques, amb l'informe previ del cap de la Inspecció Provincial de Treball i Seguretat Social, l'òrgan competent:

- Pot acordar la **suspensió de les activitats** laborals per un temps determinat, sense perjudici del pagament del salari corresponent al temps de la suspensió.

- Pot acordar el **tancament del centre** de treball, sense perjudici de les indemnitzacions que siguin procedents o de les mesures que es puguin arbitrar per a la seva garantia (disposició final 1 LPRL i art. 26 RD 928/1998).
- Pot establir **limitacions a la facultat de contractar** amb l'Administració, de conformitat amb el que estableix la Llei 13/1995, de 18 de maig, de contractes de les administracions públiques.

2.5.3. Criteris de graduació de les sancions

Els criteris que s'han de tenir en compte per a la graduació de sancions són els següents:

- Perillositat de l'activitat duta a terme en l'empresa o el centre.
- Caràcter permanent transitori dels riscos inherents a aquestes activitats.
- Gravetat dels danys produïts o que s'hagin pogut produir per l'absència o deficiència de les mesures preventives necessàries.
- Mesures de protecció adoptades i instruccions impartides amb vista a la prevenció dels riscos.
- Nombre de treballadors afectats.
- Incompliment dels advertiments de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- Inobservança de les propostes realitzades pels serveis de prevenció o el Comitè de Seguretat i Salut per a la correcció de deficiències legals.
- Conducta general de l'empresari amb vista a l'observança de la normativa en matèria de prevenció.

Els criteris de graduació de les sancions no poden atenuar o agreujar la qualificació de la infracció quan estiguin continguts en la descripció de la conducta infractora o formin part de l'il·lícit administratiu, però actuen implícitament com a atenuants o agreujants de la conducta empresarial.

Sancions econòmiques

Les sancions econòmiques són graduables en funció de la concurrència de les circumstàncies que preveuen els articles 39.1 i 3 LISOS.

Persistència continuada

Quan la infracció consisteixi en la persistència continuada de la seva comissió, se sanciona en el màxim de la qualificació que correspongui.

2.5.4. El procediment sancionador

Les infraccions tipificades són objecte de sanció després de la instrucció de l'oportú expedient sancionador, de conformitat amb el procediment administratiu que estableixen la LISOS i el RD 928/1998.

La Inspecció de Treball i Seguretat Social ha de donar inici a la instrucció del corresponent procediment i resoldre explicitant en l'acta els criteris que s'han tingut en compte per a la graduació de la sanció corresponent. El termini màxim per a resoldre els expedients sancionadors es de sis mesos a comptar de la data de l'acte d'inici.

Les sancions, les imposa l'òrgan competent a proposta de l'òrgan instructor del procediment sancionador.

En l'àmbit estatal, l'òrgan competent per a sancionar depèn de l'import de la sanció, de conformitat amb la taula següent:

Òrgan sancionador	Fins a euros
Autoritat laboral a escala provincial	40.985
Director general de treball	123.000
Ministeri de Treball i Afers Socials	409.900

Si es tracta de sancions superiors a 409.900 euros, el Consell de Ministres imposa la sanció a proposta del Ministeri de Treball i Afers Socials. En cas que hi hagi una pluralitat d'infraccions en un únic expedient sancionador, l'òrgan competent per a la totalitat d'infraccions és el que ho sigui per a imposar la de més quantia.

2.5.5. Publicació de sancions

Una vegada la sanció adquireix ferma, l'òrgan competent que va dictar la primera resolució en el procediment sancionador ha d'ordenar que es faci pública la sanció en el *Butlletí Oficial de l'Estat* o en el de la comunitat autònoma, d'acord amb el corresponent àmbit de competència. La publicació s'ha de fer en un termini no superior als tres mesos des de l'adquisició de ferma de l'acta, i es pot fer públic en altres mitjans diferents dels indicats.

La publicació ha d'incloure les dades relatives a:

- empresa sancionada (nom o raó social, domicili i número d'identificació), indicant el sector d'activitat en què opera;
- infracció comesa i data de l'acta d'infracció;

Recordeu

RD 928/1998, de 14 de maig, sobre el Reglament general que regula els procediments per a la imposició de sancions en l'ordre social i de liquidacions de quotes degudes a la Seguretat Social.

- sanció i quantia imposada, juntament amb la data en què la sanció adquireix fermesa, i altres sancions imposades.

L'Administració competent ha d'habilitar un registre per a les resolucions sancionadores, que ha de ser de consulta pública. Les dades publicades en el diari oficial corresponent s'han d'incorporar al registre i es cancel·laran al cap de cinc anys a comptar de l'endemà de la seva publicació.

Documentació de consulta

Normativa

LISOS: art. 39, 40, 41 i 48

LPRL: art. 51 a 54

RD 928/1998, de 14 maig, sobre el Reglament general que regula els procediments per a la imposició de sancions en l'ordre social i de liquidacions de quotes degudes a la Seguretat Social

Jurisprudència

Sentència TS, de 4 de desembre de 2003

Sentència TS, de 21 de juliol de 2004

2.6. Estudi específic d'algunes infraccions molt greus

D'entre el ventall d'infraccions molt greus recollides en l'article 13 LISOS, n'analitzem tot seguit dues de manera més concreta.

- No observar les normes específiques en matèria de protecció de la seguretat i salut de les treballadores durant els períodes d'embaràs i lactància.
- No paraitzar ni suspendre de manera immediata, a requeriment de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, els treballs que es facin sense observar les normes de prevenció que, segons el criteri de la Inspecció, impliquin l'existència d'un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors, o bé reprendre els treballs sense haver solucionat prèviament les causes que en van motivar la paralització.

2.6.1. Protecció de la seguretat i la salut de les treballadores durant els períodes d'embaràs i lactància

Per analitzar els supòsits previstos en el tipus infractor de l'article 13.1 TR LISOS cal analitzar, d'una banda, les normes específiques en matèria de protecció de la seguretat i salut que poden ser objecte de vulneració i, de l'altra, quines són les situacions de maternitat recollides en la norma i quin efecte produeix el seu coneixement per part de l'empresari.

Normes específiques de protecció de la maternitat

La protecció específica de la seguretat i salut de les dones embarassades o lactants es concreta de manera progressiva en l'article 26 LPRL. Per a evitar l'exposició als riscos que l'avaluació inicial o contínua hagi posat de manifest, la norma articula amb especial rigor una sèrie de mesures que l'empresari està obligat a adoptar successivament en aquests casos. Les mesures específiques tenen per objecte protegir la seguretat i salut de la treballadora embarassada, per un part recent o en períodes de lactància, i es concreten en:

- Adaptar les condicions i/o el temps de treball a la treballadora afectada.
- Canviar de lloc de treball la treballadora embarassada o assignar-la a funcions diferents.
- Suspendre el contracte de la treballadora.

Situacions de maternitat protegides

La normativa sanciona la inobservança de la normativa de protecció de la maternitat com a infracció molt greu, amb independència de la gravetat del risc generat. No obstant això, la configuració del tipus infractor per part de l'article 13 LISOS es refereix únicament a la inobservança empresarial durant els períodes d'embaràs i lactància, i deixa fora els incompliments que es refereixen a la dona que ha tingut un part recent.

La treballadora que ha tingut un part recent és, per les seves condicions personals, una treballadora especialment sensible als riscos derivats de l'activitat laboral (art. 25 LPRL). La falta d'adaptació de les condicions i/o temps de treball d'aquesta treballadora és sancionable en virtut de l'article 12.7 TRLISOS, que tipifica com a infracció greu l'"adscripció de treballadors a llocs de treball les condicions dels quals siguin incompatibles amb les seves característiques personals".

Coneixement de les situacions de maternitat protegides

La protecció dispensada per la norma té un caràcter temporal i requereix que hi concorrin les situacions de maternitat esmentades. Però si l'empresari, deutor de les obligacions preventives i protectores, desconeix la existència d'aquesta situació, difícilment se li pot exigir un deute preventiu.

Com que l'embaràs i la lactància pertanyen a l'àmbit de la intimitat de la dona treballadora, no s'imposa explícitament a la treballadora el deure de comunicar aquesta situació a l'empresari. És a dir, el coneixement de la situació d'embaràs i lactància per part de l'empresari no requereix una comunicació directa per part de la treballadora. Així, tot i que la treballadora no ho hagi comunicat, el deure de seguretat és exigible des del moment que l'empresari en té coneixement, ja sigui per notorietat de l'estat de gestació, per transmissió

Treballadora embarassada

La falta de comunicació per part de la treballadora embarassada no és un incompliment laboral sancionable per part de l'empresari en exercici del seu poder disciplinari. (art. 29.3)

de la informació per part de tercers o qualsevol altra forma. I només en cas de desconeixement real, no li és exigible cap responsabilitat per omissió de les mesures preventives.

2.6.2. Paralització d'activitats davant un risc greu i imminent per a la salut i seguretat dels treballadors

Quan es produeixi un risc greu i imminent per a la seguretat i salut dels treballadors, o de tercers aliens a l'empresa, l'empresari ha d'adoptar una sèrie de mesures recollides en la norma que poden implicar la interrupció de l'activitat empresarial, i fins i tot pot ordenar abandonar el lloc de treball.

Si l'empresari no adopta aquestes mesures, estan facultats per a fer-ho els representants legals dels treballadors –o si escau els delegats de prevenció– per decisió majoritària dels seus membres. Els representants o els delegats han de comunicar immediatament a l'autoritat laboral la seva adopció, perquè en el termini de 24 hores anul·li o ratifiqui la paralització acordada. També la Inspecció de Treball pot ordenar la paralització immediata dels treballs d'una empresa quan comprovi que la inobservança de la normativa sobre prevenció de riscos laborals implica, segons el seu parer, un risc greu i imminent per a la salut i la seguretat dels treballadors. L'empresa ha de complir immediatament aquesta decisió, sense perjudici de la seva impugnació davant l'autoritat laboral, i l'incompliment empresarial constitueix una infracció molt greu.

Finalment, com a reacció davant l'incompliment empresarial, la llei reconeix al treballador afectat el dret a interrompre la seva activitat i a abandonar el lloc de treball, sempre que no actuï de mala fe i no cometi una negligència greu.

És un risc greu i imminent aquell la materialització del qual sigui probable racionalment en un futur immediat i que pot comportar un dany greu per a la salut dels treballadors. L'empresa es pot assabentar de la situació per informació dels treballadors comuns –i l'obligació d'aquests és informar el superior jeràrquic de la situació que observin– o dels treballadors qualificats que facin funcions de prevenció.

Documentació de consulta

Normativa

Art. 4.4, 21 i 23 LPRL

Art. 44.1 LPRL

Art. 26 LPRL

Jurisprudència

STSJ de Madrid, de 18 de maig de 2000

STSJ de Catalunya, de 20 juliol de 2000

STSJ d'Extremadura, de 29 de novembre de 2001

STSJ d'Andalusia, de 28 de novembre de 2006

STC 17/2003, de 30 de gener

3. La responsabilitat penal

3.1. Introducció

Els atemptats contra la vida i la salut de les persones poden ser comesos per qualsevol individu i la normativa penal els tipifica pel seu abast social i la seva possible afectació danyosa als ciutadans. El Codi penal distingeix dos tipus de conductes delictives que poden atemptar contra la vida o salut de les persones:

- les conductes amb resultat, és a dir les que causen un dany efectiu en les persones i que engloben els anomenats delictes de resultat.
- les conductes amb perill, és a dir, les que posen en perill la salut o la vida de les persones i que integren els delictes de perill.

La normativa de prevenció de riscos preveu una sanció **penal** en cas d'incompliment de les obligacions preventives, però remet per al seu tractament al Codi penal (CP). Aquesta responsabilitat penal constitueix el grau superior en la tutela jurídica del dret a la seguretat i salut en el treball.

3.2. La tipificació penal en matèria de prevenció

El conjunt de tipus delictius, de perill i de resultat, a través dels quals el nostre ordenament protegeix la vida i la salut de les persones és ampli i no se circumscriuen a l'àmbit laboral. El Codi penal tipifica en el seu articulat els següents delictes connectats amb la prevenció de riscos laborals:

- El delicte contra la seguretat i salut laboral (art. 316 CP).
- Els delictes i faltes de lesions: homicidi imprudent (art. 142 CP), delicte de lesions (art. 147, 149 i 150 CP) i faltes de lesions (art. 617 i 621 CP).
- Els danys al fetus (art. 157 i 158 CP).
- El delicte de riscos catastròfics (art. 341, 346, 348, 349, 350 CP).
- El delicte d'assetjament (art. 173.1 CP i LO 5/2010 de 22 de juny).

De tots, el delicte contra la seguretat i salut laboral, que analitzarem tot seguit, constitueix la figura penal "específica" que restringeix la seva comissió a l'àmbit d'una relació de treball dependent. Així mateix, analitzarem també

Responsabilitat penal

La responsabilitat penal és exigible d'ofici o per l'acció del treballador agreujat i el procediment se substancia segons el que preveu la Llei d'enjudiciament criminal.

els tipus penals que preveuen resultats danyosos per a la vida, la salut o la integritat física dels treballadors, tipificats com a delictes o faltes de lesions, per la seva incidència pràctica.

No és objecte d'estudi específic el delicte de danys al fetus, que queda absorbit pel delicte de lesions, ni el delicte de risc catastròfic, regulat dins els delictes contra la seguretat col·lectiva, que pretenen la protecció general dels ciutadans i no dels treballadors en particular. Tot i això, de vegades els treballadors poden resultar perjudicats directament pels riscos catastròfics com a conseqüència d'un incompliment de la normativa de prevenció.

Finalment, com a delicte també de resultat amb especificitat pròpia, veurem el delicte d'assetjament, que consisteix en la realització reiterada d'actes hostils o humiliants que, sense arribar a constituir un tracte degradant, comportin un greu assetjament al treballador. L'assetjament (*mobbing*) moral a la feina ha de ser abordat per l'empresa d'acord amb la LPRL, ja que les pràctiques que pateixen les seves víctimes ataquen de manera lesiva la salut dels treballadors. No obstant això, la responsabilitat exigible a l'empresari no resulta pròpiament de la normativa de prevenció de riscos laborals; serà de tipus contractual sempre que l'empresari en tingui coneixement total o indicis seriosos que denotin que coneix la situació d'assetjament.

3.3. Delicte contra la seguretat i salut laboral

Els articles 316 a 318 CP tipifiquen la conducta penal que configura el delicte contra la seguretat i salut laboral amb certa ambigüitat i reenvien a la normativa laboral per a la identificació de la normativa infringida. Així s'esdevé que la llei penal imposa la conseqüència jurídica, però el supòsit de fet que la motiva queda remès a una norma no penal. Ara bé, no qualsevol infracció administrativa constitueix el tipus penal. S'exigeix un nexa de causalitat entre la norma de seguretat infringida i el perill greu sobre la vida, salut o integritat física del treballador. Això significa que les infraccions que preveu el tipus penal són les infraccions greus de la normativa laboral, que comporten en tot cas la creació d'una situació de risc greu.

Cometen delicte de risc contra la seguretat i salut laboral els que cometen un **infracció de les normes de prevenció** i, tot i estar-hi legalment obligats, **no facilitin els mitjans necessaris** perquè els treballadors duguin a terme la seva activitat amb els mitjans de seguretat i higiene adequats, de manera que posin **en perill greu la seva vida, salut o integritat física**.

El delicte específic contra la seguretat i salut laboral, recollit en el Codi penal, requereix la concurrència de tres elements:

Documentació de consulta

STS, sala 4a., de 15 desembre de 2008.

- Conducta infractora: no facilitar els mitjans necessaris perquè els treballadors exerceixin la seva activitat amb les mesures de seguretat i higiene necessàries.
- Subjecte infractor: el responsable del deure de seguretat del treballador que infringeix les normes de prevenció.
- Relació causa-efecte: posar en un perill greu la vida, salut o integritat física dels treballadors a conseqüència de l'omissió anterior.

3.3.1. Conducta infractora consistent a no facilitar els mitjans necessaris

En relació amb el primer element, es fa necessari delimitar què hem d'entendre per “normes de prevenció de riscos laborals”.

La normativa de prevenció de riscos laborals està constituïda (art. 1 LPRL) per les lleis i els convenis col·lectius que contenen prescripcions en la matèria. Concretament:

- La Llei 31/1995 (LPRL) i les normes reglamentàries de desplegament.
- Les normes internacionals i les directives comunitàries que gaudeixin d'eficàcia directa en el nostre ordenament.
- Les normes contingudes en altres lleis o convenis col·lectius que posseeixin eficàcia jurídica normativa.

Quant a les normes juridicotècniques, normes industrials o sanitàries que incideixen en les condicions de treball però que no tenen actualment la qualificació directa de normativa laboral (art. 9.1.a LPRL), entenem que no queden incloses en el concepte de normativa que estem analitzant i el seu incompliment no pot generar la corresponent responsabilitat penal. Això sense perjudici que se'n pugui fiscalitzar el compliment en via administrativa i el seu incompliment pugui tenir efectes en la imputació a l'empresari del recàrrec de prestacions.

En segon lloc, es planteja determinar quina és la conducta punible. És a dir, quines són les infraccions d'aquestes normes de prevenció sancionables penalment. La norma penal tipifica les conductes omissives, consistentes a no facilitar als treballadors els mitjans necessaris perquè exerceixin la seva activitat amb les mesures de seguretat i higiene adequades. El Tribunal Suprem ha afirmat que es tracta d'un **tipus penal en blanc**, perquè l'obligació, l'incompliment de la qual es tipifica en l'article 316 CP, té un contingut definit per les normes de caràcter laboral.

Documentació de consulta

Normativa

Art. 316 CP

Art. 317 CP

Art. 318 CP

Jurisprudència

STC, sala 2a. 120/1998, de 15 de juny

STS de 12 de novembre de 1998

STS de 26 de juliol de 2000

STS de 29 de juliol de 2002

Art. 1 LPRL

“La normativa sobre prevenció de riscos laborals està constituïda per aquesta Llei (Llei de prevenció de riscos laborals), les seves disposicions de desplegament o complementàries i totes les normes, legals o convencionals, que continguin prescripcions relatives a l'adopció de mesures preventives en l'àmbit laboral o susceptibles de produir-les en aquest àmbit.”

El precepte legal ha plantejat diversos dubtes interpretatius. L'obligació de facilitar els "mitjans necessaris", ¿es limita a posar a disposició del treballador els mitjans de l'article 17 LPRL (equips de treball i mitjans de protecció) o l'incompliment es refereix a totes les mesures necessàries per a la protecció dels treballadors, sempre que l'incompliment propiciï una situació de perill?

Sembla clar que els mitjans necessaris inclouen totes les obligacions instrumentals que s'exigeixen a l'empresari per a donar compliment al deure genèric de protecció dels treballadors davant els riscos. En aquest sentit, cal recordar aquí que el deure de seguretat empresarial consisteix a evitar el risc quan sigui possible i, si no és possible evitar-lo, a reduir-lo mitjançant els mitjans següents:

- Donar informació i formació als treballadors sobre els riscos inherents a l'activitat exercida i els llocs de treball (art. 18 i 19 LPRL).
- Establir mesures d'emergència i mesures dirigides a evitar danys en cas de risc greu i imminent (art.20 i 21 LPRL).
- Adoptar mesures de prevenció segures que no comportin un risc superior al que pretenen controlar (art. 15.1. d) LPRL).
- Prendre en consideració les capacitats professionals dels treballadors en matèria de seguretat i salut per a encomanar-los una tasca (art. 36.5 LPRP).
- Proporcionar equips de treball adequats i mitjans de protecció individual i vetllar pel seu ús efectiu (art. 17 LRPL).
- Vigilar de manera periòdica l'estat de salut dels treballadors, amb especial control i seguiment dels treballadors exposats a riscos específics (art. 22 LPRL).
- Donar protecció als treballadors especialment sensibles a determinats riscos, com ara dones en situació de maternitat o lactància i menors d'edat (art. 25 a 27 LPRL).

No s'inclou en la relació anterior la falta d'avaluació de riscos i d'elaboració d'un pla de prevenció (art. 16 PRL), perquè la seva omissió no és constitutiva de delictes penal. L'incompliment d'aquestes obligacions no implica en si mateix la creació d'un risc, sinó que fa presumible l'incompliment de la resta d'obligacions de què es derivarà el fet de posar en perill la salut o la integritat del treballador. També queda fora del tipus delictiu penal l'omissió de les obligacions de consulta i participació (art. 33 LPRL) i de l'obligació de documentació (art. 23 LPRL), perquè el seu incompliment no genera un perill concret sobre la vida, la salut o la integritat física dels treballadors.

Documentació de consulta:**Normativa**

Art. 1 LPRL

Art. 9.1.a) LPRL

Art. 3.1.2.1 Llei 42/1997, de 14 de novembre, ordenadora de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Jurisprudència

STS de 14 de juliol de 1999

STS, sala penal, de 4 juny 2002

AP Barcelona, sala penal, de 26 de setembre 2007

3.3.2. Existència de perill greu de la vida, salut o integritat física dels treballadors

El tipus penal constitueix un delictes de perill i no de resultat. La norma no requereix la presència de dany perquè hi hagi un comportament delictiu, sinó simplement l'existència d'un risc, un perill greu de la vida, la salut o la integritat psicofísica dels treballadors.

El perill ha de ser concret, real i cert i s'ha d'acreditar. La conducta penal tipificada és d'estructura omissible, d'infracció d'un deure de protegir la seguretat en el treball, entesa com l'absència de riscos per a la vida i la salut del treballador en les condicions materials de la prestació de treball.

La seguretat en el treball constitueix un bé jurídic autònom, independent de la lesió efectiva, en què el subjecte legalment responsable ocupa una posició de garant. Legalment s'imposa a l'empresari un deure inequívoc de protecció enfront dels treballadors, per tal de garantir la seva seguretat i salut en tots els aspectes relacionats amb la seva feina.

El risc constitueix el veritable delimitador de la infracció penal, perquè la conducta típica penal vincula la gravetat al perill, a diferència de la infracció administrativa, en què la gravetat s'atribueix a la infracció. Per a qualificar el risc des del punt de vista de la gravetat, s'han de valorar conjuntament dos factors concurrents: la probabilitat que es produeixi el dany i la severitat del dany probable. Hi ha risc greu quan la probabilitat que hi hagi un dany real és molt alta i les conseqüències d'aquest dany en la salut o integritat del treballador siguin especialment severes. Penalment no es tindran en compte altres circumstàncies concurrents, que poden actuar com a atenuants o agreujants de la conducta empresarial sancionable administrativament (nombre de treballadors afectats, incompliment reiterat dels advertiments de la Inspecció de Treball i Seguretat Social...).

Delictes de resultat

Per contra, els delictes i les faltes d'imprudència són delictes de resultat, que requereixen la producció d'un dany perquè el delictes es consumi.

Documentació de consulta

Normativa

Art. 4.2 LPRL

Art. 14.2 LPRL

Jurisprudència

STS, sala contenciosa administrativa, de 12 de novembre de 2001

STS, sala contenciosa administrativa, de 10 de desembre de 2001

STS, sala penal, de 29 de juliol de 2002

STS, sala penal, de 4 de juny de 2002

STS, sala contenciosa administrativa, de 3 novembre de 2003

AP La Rioja, de 21 de juny de 2006

AP Terol, de 4 de desembre de 2007

3.3.3. Subjecte infractor

El subjecte actiu del delictes contra la seguretat i la salut en el treball és la persona que, d'acord amb la normativa de prevenció de riscos, està "legalment obligada" a facilitar els mitjans necessaris perquè els treballadors exerceixin la seva activitat amb les mesures de seguretat i salut adequades. El dret de protecció eficaç que correspon al treballador implica l'existència del correlatiu deure empresarial de protecció dels treballadors davant els riscos laborals, que es concreta a garantir la seguretat i la salut dels treballadors al seu servei en tots els aspectes relacionats amb el treball. Per tant, l'empresari és el responsable de facilitar els mitjans i d'evitar el perill.

El fet que l'empresari sigui persona física o jurídica determina l'aplicació directa de l'article 316 CP o que la responsabilitat es difumini al llarg de l'estructura organitzativa de l'empresa. En el primer cas, la imputació de responsabilitat penal es concentra en l'empresari persona física, sempre que, si es té una plantilla inferior a sis treballadors, assumeixi personalment les funcions de prevenció (art. 30.5 LPRL). Si l'empresari ha delegat de manera específica les funcions en matèria preventiva a un gerent, aquest és l'obligat legalment i és responsable penalment.

Per contra, la responsabilitat d'un empresari persona jurídica es trasllada a l'administrador, atès que, altrament, la pena no seria imputable (art. 31 CP). Per això l'article 318 CP estableix que s'imposarà la pena als administradors o encarregats del servei que hagin estat responsables dels fets o als qui, coneixent-los i podent solucionar-ho, no han adoptat mesures per a això. L'administrador assumeix la mateixa responsabilitat que la de l'empresari persona física, tret que hagi delegat específicament les funcions preventives en

Exemple

Es troben en situació d'evitar el risc les persones amb especial formació en la matèria.

l'encarregat del servei. Finalment, en cas d'un empresari persona jurídica, la llei atribueix també responsabilitat directa a les persones que no tenen les funcions en matèria preventiva i es troben en situació d'evitar el risc.

No obstant això, cal tenir en compte que la LPRL atribueix la responsabilitat de la seguretat del treballador a l'empresari, tot i que tingui col·laboradors. Per això, si de l'incompliment o el compliment deficient dels treballadors encarregats de la prevenció en l'empresa o dels serveis de prevenció, interns o externs, es deriva un risc greu per als treballadors, aquells són penalment responsables, sense que això eximeixi de responsabilitat l'empresari.

En el cas d'un grup d'empreses, la responsabilitat pot correspondre al mateix grup o a la societat matriu i, si no, al titular on s'han produït els fets.

Documentació de consulta

Normativa

Art. 318 CP

Art. 14 LPRL

Jurisprudència

STS sala 4a., de 29 d'octubre de 1997

STS, de 26 de gener de 1998

STS, sala penal, de 4 de juny de 2002

STS, sala penal, de 29 de juliol de 2002

SAP Pontevedra, de 8 de gener de 2008

3.3.4. Sancions

En funció del grau de culpabilitat del subjecte responsable, el delictes contra la seguretat i salut laboral té una doble modalitat:

- Delictes dolós, que parteix de la comissió voluntària, plenament conscient de la infracció.
- Delictes culpós, que no neix de la intencionalitat sinó de la imprudència greu del subjecte infractor.

Les penes associades varien segons que hi hagi dol (presó de sis mesos a tres anys i multa de sis a dotze mesos) o imprudència greu (pena inferior en un grau), però en tot cas les penes de multa són considerablement inferiors a les multes derivades d'una infracció administrativa molt greu imposada per la LISOS.

Delicte imprudent	Delicte dolós
Presó: 3-6 mesos Multa: 3-6 mesos	Presó: 6 mesos - 3 anys Multa: 6-12 mesos

Informació complementària:

Segons l'article 50.4 CP, l'import de la multa per dia oscil·la entre 2 i 400 euros, i els mesos es compten de 30 dies i els anys de 360 dies.

Al costat de la sanció penal, aquest tipus de responsabilitat pot generar l'obligació de compensar pels danys i perjudicis causats.

3.4. Delictes i faltes d'homicidi i per lesions

Són diversos els articles del Codi penal que fan referència als delictes i les faltes per imprudència directament connectats amb la prevenció de riscos. Es tracta de delictes i faltes de resultat, de manera que la infracció empresarial del deure objectiu de seguretat no té rellevància en si mateixa si no es concreta en una lesió efectiva –mort o lesions.

Els requisits per a l'existència d'aquests tipus penals són:

- Actuació imprudent (acció o omissió voluntària no maliciosa) de caràcter lleu o greu.
- Infracció del deure objectiu de tutela empresarial i la consegüent creació d'un risc, previsible i evitable.
- Resultat danyós i la relació de causalitat necessària entre l'actuació culpable i el dany.

La màxima dificultat que presenten aquests delictes i faltes és delimitar els diferents tipus d'imprudència, lleu o greu. En principi, la diferència entre les dues modalitats radica en la intensitat i rellevància de la previsió i la diligència deixada d'observar. Hi ha infracció de la norma de seguretat quan s'omet el deure d'examen previ, i per això no s'ha advertit de la presència del perill, o quan es viola el deure d'adequar el propi comportament extern a la norma de seguretat. Però, malgrat constatar la infracció de normes, si no es demostra la relació causal entre infracció i dany, no hi ha delicte d'imprudència. En aquest cas, la conducta empresarial pot configurar una infracció de tipus administratiu o laboral i donar lloc a responsabilitat en aquest àmbit, però no dins del procés penal.

Imprudència greu	Imprudència lleu
Hi concorre quan s'actua amb oblit dels criteris de prudència més elementals, és a dir, de sensatesa d'equilibri.	És l'oblit de les precaucions en què hagi incorregut una persona mitjanament previnguda, cauta i previsor.

Documentació de consulta

Normativa

Art.142 CP

Art.147, 149 i 150 CP

Art. 617 i 621 CP

Jurisprudència

AP Alacant, sala penal, de 12 d'abril de 2000

AP Bizkaia, sala penal, de 26 de novembre de 2002

AP La Rioja, sala penal, de 18 de febrer de 2003

AP Terol, sala penal, de 5 de març de 2004

AP Toledo, sala penal, de 10 de gener de 2007

AP Sevilla, sala penal, de 23 de juny 2006

3.4.1. Homicidi imprudent

Segons el Codi penal (art. 142 CP), qui produeixi la mort d'un altre serà castigat com a reu d'homicidi. L'homicidi pot ser dolós (intencionalitat) o imprudent, i aquest últim és el que té connexió amb la prevenció de riscos.

Quan la imprudència greu causa la mort d'un altre, l'autor és castigat com a reu d'homicidi imprudent, amb una pena de presó entre 1 i 4 anys. Quan l'homicidi s'ha comès per imprudència professional s'imposa a més la pena d'inhabilitació especial per a l'exercici de la professió, ofici o càrrec per un període de tres a sis anys.

Homicidi	Imprudent	Dolós
	Art. 142	Art.138
Presó (en anys)	1 a 4	10 a 15

3.4.2. Delicte de lesions

Igualment el Codi penal preveu que qui per qualsevol mitjà o procediment causa a una altra persona una lesió que menyscabi la seva integritat corporal o la seva salut física o mental ha de ser castigat com a reu del delicte de lesions.

Les lesions contra la integritat corporal o la salut física o mental que requereixin objectivament per a la seva cura, a més d'una primera assistència facultativa, un tractament mèdic són castigades amb presó de sis mesos a tres anys. No té consideració de tractament mèdic la simple vigilància o el seguiment facultatiu del curs de la lesió.

No obstant això, es preveu una graduació de les sancions quan el delicte de lesions es qualifiqui d'“agreujat” perquè:

- implica la pèrdua o inutilitat d'un òrgan o membre no principal o deformitat (la pena de presó és de tres a sis anys).
- comporta la pèrdua o la inutilitat d'un òrgan o membre principal, o d'un sentit, la impotència, l'esterilitat, una deformitat greu o una malaltia somàtica o psíquica greu (la pena de presó és de deu a quinze anys).

Delicte de lesions	Delicte agreujat de lesions	
Art.147.1 CP	Art.149 CP	Art.150 CP
Amb tractament mèdic o quirúrgic	Pèrdua d'òrgans o membres no principals	Pèrdua d'òrgans o membres principals, greu deformitat o greu malaltia
Presó: de 6 mesos a 3 anys	Presó: de 3 a 6 anys	Presó: de 6 a 15 anys

Si també hi concorre imprudència professional, s'imposa així mateix la pena d'inhabilitació especial per a l'exercici de la professió, ofici o càrrec per un període d'un a quatre anys.

3.4.3. Faltes

És sancionable com a falta contra les persones causar la mort per imprudència lleu o causar una lesió constitutiva d'un delicte per imprudència lleu. Qui per imprudència lleu provoca la mort d'una altra persona és castigat amb una pena de multa d'un a dos mesos; qui produeixi una lesió constitutiva de delicte és castigat amb una pena de multa de 10 a 30 dies, i quan es consideri que és de menor gravetat, atesos el mitjà emprat o el resultat produït, es castiga amb una pena de multa d'un a dos mesos.

Imprudència lleu	
Falta per mort	Falta per lesió
Multa	
1-2 mesos	10-30 dies

Així mateix, i amb caràcter general, el Codi penal estableix que qui, per qualsevol mitjà o procediment, causi a un altre **una lesió no definida com a delicte** en el CP ha de ser castigat per falta de lesions a la pena de localització permanent de sis a dotze dies o amb una multa d'un a dos mesos (art. 617); la pena és de presó –de tres a sis mesos– quan en el termini d'un any s'hagi realitzat quatre vegades l'acció constitutiva de falta (art.147.2).

Homicidi per imprudència lleu	Art. 621.2
Lesions constitutives de delicte per imprudència lleu	Art. 621.3

Delicte i falta d'homicidi o per lesions

La diferència entre el delicte d'homicidi o per lesions i les faltes per aquests motius es troba en el caràcter greu o lleu de la imprudència.

Lesió constitutiva de delicte

Lesions constitutives de delicte són les que menyscabin la integritat corporal o la salut física o mental i que requereixin objectivament per guarir-les, a més d'una primera assistència facultativa, un tractament mèdic o quirúrgic.

Lesions per imprudència greu de menor gravetat, atenent el mitjà emprat o el resultat produït	Art. 621.1
Lesions no definides com a delictes	Art. 617 i 147.2

3.5. Relació entre delictes de risc i delictes de resultat: concurrència ideal de delictes

La sinistralitat laboral comporta sovint la concurrència de delictes de risc amb delictes de resultat. Es produeix concurrència de delictes quan la mateixa conducta delictiva empresarial genera, d'una banda, un accident de treball, amb danys sobre un treballador lesionat o mort, i, al mateix temps, una situació de perill concret per a altres treballadors que, tot i que no han patit un dany efectiu en la seva vida, salut o integritat física, estan afectats igualment per la falta de mesures de seguretat i salut. Quan el delictes contra la seguretat i la salut en el treball concorre juntament i simultàniament amb el delictes d'imprudència, som davant una situació de concurs ideal de delictes.

El concurs ideal de delictes s'articula tenint en compte la diversitat del bé jurídic protegit per cada norma: un de caràcter col·lectiu, la seguretat i higiene en el treball d'un cercle determinat de treballadors, i un altre de caràcter individual, la vida o integritat física en l'homicidi o les lesions. Quan la infracció laboral de l'ocupador afecta diversos treballadors i, com a conseqüència del risc generat per aquesta infracció es produeix el corresponent resultat lesiu en un sol empleat, hi ha concurrència delictiva i concurs aparent de normes. En aquest cas s'aplica el principi d'absorció dels riscos per aquell que tingui un resultat lesiu més greu i es resol aplicant la pena prevista per a la infracció més greu. En aquest sentit, la normativa penal preveu un conjunt de normes als efectes de la imposició de les penes i concretament estableix que si escau el concurs de dos delictes s'ha d'aplicar la pena prevista per a la infracció més greu en la seva meitat superior. Quan la pena així computada excedeixi la que correspondria aplicar si es penen separadament tots dos delictes (suma de tots dos), se sancionen les infraccions separadament.

Concurrència ideal de delictes

Concepte: una sola acció o omissió produeix dues o més infraccions penals.

Exemple: omissió d'un deure de seguretat que comporta danys derivats d'un delictes o falta d'homicidi o lesions amb el delictes contra la seguretat i la salut.

Documentació de consulta

Normativa

Art. 77 CP

Jurisprudència

STS, sala penal, de 14 de juliol de 1999

STS de 26 de juliol de 2000

STS de 4 de juny de 2002

AP Madrid, sala penal, de 24 de març de 2006

AP Madrid, sala penal, de 10 de setembre de 2007

AP Guadalajara, sala penal, d'11 de juny de 2009

AP Madrid, sala penal, de 5 de juny de 2009

4. Responsabilitat civil empresarial

La cobertura econòmica de les conseqüències d'un accident de treball o d'una malaltia professional que dispensa el sistema de la Seguretat Social (SS) no exclou la possibilitat de demanar al responsable, empresari o tercer, una responsabilitat patrimonial. Tot i que la legislació sobre prevenció no regula directament la responsabilitat civil o patrimonial, sí que reconeix que tota persona és responsable de reparar els danys que provoqui l'incompliment de les seves obligacions en aquesta matèria. Aquesta responsabilitat civil indemniza els danys i perjudicis inferits a la víctima que el sistema públic, de prestacions legalment taxades, no aconsegueix reparar.

Observació

En matèria de seguretat i salut, l'empresa té dues responsabilitats:

- Una d'objectiva i reparadora, referida a les obligacions de la SS, d'assegurança obligatòria.
- Una de subjectiva i preventiva, referida a les obligacions de PRL.

La responsabilitat civil és una responsabilitat per danys, que sanciona resultats i no conductes, i que pot néixer:

- de la relació contractual entre l'empresa i la víctima, per l'incompliment empresarial de les obligacions que neixen del contracte laboral: responsabilitat contractual (art.1101 Cc);
- de la relació contractual entre l'empresa i el responsable del dany, en què l'empresa és responsable civil subsidiària del dany causat pels seus treballadors a un altre treballador o a un tercer: responsabilitat extracontractual (art.1903 Cc).

A aquestes dues modalitats, cal afegir-hi la responsabilitat civil *ex delictu*, responsabilitat de l'empresari condemnat per un delictu o una falta penal d'indemnitzar els danys i perjudicis materials i morals causats a la víctima (art. 1089 Cc i 109 CP).

Art. 115 i 116 CP

Responsabilitat civil *ex delictu*

Els requisits per al reconeixement d'aquesta responsabilitat civil són els següents:

- Culpa o negligència empresarial: acció o omissió, que comporti un incompliment d'obligacions de seguretat.
- Resultat: existència de danys, a un treballador o a un tercer, derivats de l'accident.
- Relació de causalitat entre la conducta empresarial i el dany sofert. L'empresa ha de demostrar una actuació diligent en el compliment de les seves obligacions, de manera que s'inverteix la càrrega de la prova. No n'hi ha prou amb complir les prescripcions reglamentàries per a exonerar de responsabilitat l'empresari, sinó que aquest ha de provar que, davant una

situació de risc acreditat, ha extremat la seva activitat i ha adoptat totes les precaucions.

L'empresari queda exclòs de responsabilitat civil si els danys es produeixen per cas fortuït, per força major o quan hi concorri culpa exclusiva del treballador. Però si s'escau aplicar-hi el principi de concurrència de culpes, la imprudència del treballador modera, però no exclou, la responsabilitat empresarial.

L'objectiu de la responsabilitat civil és la indemnització de danys i està encaminada a aconseguir la compensació íntegra d'aquests. Les diferents reclamacions de rescabament que pot exercir el perjudicat són compatibles i independents, però no poden excedir el dany sofert. El dany que s'ha de reparar és únic, de manera que totes les peticions han de computar per a establir la quantia total de la indemnització (amb l'única excepció de la quantia percebuda per recàrrec de prestacions, per manca de mesures de seguretat). En aquests sentit diem que les accions són complementàries.

La responsabilitat civil és totalment diferent i diferenciada del recàrrec de prestacions de la Seguretat Social. Es tracta de responsabilitats compatibles, si bé en aquest darrer cas s'ha d'acreditar una culpabilitat greu per part de l'empresa, de més entitat que l'exigible per a establir el recàrrec de prestacions per falta de mesures de seguretat, com veurem en el proper apartat.

Documentació de consulta

Normativa

LPRL Art. 42

Codi civil: art.1101, 1902 i 1903

Codi penal: art.109 i 110

Jurisprudència

STSJ Castella i Lleó, de 15 abril de 1997

STS, de 20 de juliol de 2000

STS, de 24 setembre de 2002

STSJ Múrcia, de 24 juliol de 2006

STS, de 17 juliol de 2007

STSJ Galícia, de 2 d'octubre de 2012

El recàrrec de la Seguretat Social

L'exclusió del recàrrec de la Seguretat Social del còmput global d'indemnització per danys obeeix al caràcter sancionador, i no només indemnitzador, d'aquest.

5. La responsabilitat per recàrrec de prestacions en matèria de Seguretat Social

Amb l'objectiu de fomentar l'acompliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals, la normativa de Seguretat Social (SS) preveu amb caràcter sancionador el reconeixement d'un recàrrec econòmic de les prestacions, a càrrec de l'empresari que incompleixi les seves obligacions. Concretament l'article 123 de la Llei general de la Seguretat Social (LGSS) estableix que quan l'incompliment de les normes de seguretat i higiene en el treball es tradueixi en un accident de treball o una malaltia professional, l'esdeveniment del qual, o el seu diagnòstic, determini el naixement de prestacions a càrrec de la Seguretat Social, l'empresari ha d'assumir l'obligació de pagar un recàrrec o una quantia addicional a la reconeguda per incapacitat temporal o permanent o per mort i supervivència. S'estableix així una responsabilitat específica, un instrument singular de la normativa de la Seguretat Social, diferent de la responsabilitat civil i/o penal a les quals s'afegeix.

En cas d'assegurament del treballador, correspon a l'entitat gestora o col·laboradora la responsabilitat per les prestacions econòmiques i sanitàries derivades d'un accident de treball o malaltia professional, causat per l'incompliment de les mesures de seguretat i higiene en el treball.

No obstant això, fins i tot si es tracta de treballadors assegurats, la llei preveu dos supòsits de responsabilitat empresarial directa:

- El reconeixement del recàrrec de prestacions (art. 123 LGSS), que comporta un plus de pagament directe per part de l'empresari.
- La possibilitat de reclamació de les prestacions pagades per l'entitat gestora o col·laboradora per contingències cobertes a l'empresari. Es tracta, sota certes circumstàncies, de rescabalar els pagaments derivats d'incompliments concrets: art 197.2 (manca de reconeixements mèdics respecte del personal ocupat en indústries amb riscos específics); art.127.3 LGSS (supòsit de reconeixement de responsabilitat criminal o civil de l'empresari); art. 195 LGSS (incompliment de les decisions o resolucions de la Inspecció o autoritat laboral de paraitzar o suspendre els treballs per falta de mesures de seguretat).

Analitzarem en aquest apartat el primer cas.

El recàrrec de prestacions de la Seguretat Social és una responsabilitat que té perfil propi. Es pot considerar un híbrid entre sanció i indemnització amb efectes tant preventius com de rescabament. En aquest sentit:

- La responsabilitat té caràcter personalíssim, de manera que no és susceptible d'assegurament. I si l'empresari no pot satisfer el recàrrec per insolvència, l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) no es farà càrrec del seu pagament, com passa amb altres prestacions de la Seguretat Social.
- La responsabilitat és independent de la reclamació de danys i perjudicis derivats d'un accident de treball, de manera que les quantitats abonades

Recàrrec de prestacions de la Seguretat Social

El Tribunal Suprem ha reconegut que el recàrrec de prestacions de la Seguretat Social té també un caràcter sancionador i per això s'ha d'interpretar de manera restrictiva.

Recàrrec de prestacions

El recàrrec de prestacions és independent de la responsabilitat civil, penal i administrativa de l'empresari, per imprudència temerària en l'omissió de mesures de prevenció de riscos laborals.

per l'empresa com a recàrrec no es detrauen per a calcular la quantitat total de la indemnització.

- El recàrrec es dirigeix a millorar la prestació rebuda pel treballador i, en conseqüència, afavoreix el seu patrimoni, de manera que no es tracta d'una multa que ingressa en el patrimoni de l'Estat. No obstant això, l'empresari té l'obligació d'anticipar aquest complement en el moment del seu reconeixement.

La conducta sancionable mitjançant el recàrrec de prestacions de la Seguretat Social consisteix en l'exposició del treballador a:

- l'ús de màquines, artefactes o en instal·lacions, o
- el treball en centres o llocs de treball.

que no tinguin els dispositius de precaució reglamentaris, els tinguin inutilitzats o en males condicions o, en general, quan no s'hagin observat les mesures generals o particulars de seguretat i higiene en el treball o les elementals de salubritat o les d'adequació personal a cada treball.

El reconeixement del recàrrec de prestacions de la Seguretat Social requereix que hi concorrin els requisits següents:

- Incompliment empresarial de les mesures de seguretat. L'incompliment es refereix tant a obligacions generals com a normes concretes i cal que s'acrediti de manera fefaent.
- Culpa o negligència empresarial. Hi ha culpa o negligència quan l'empresari té coneixement que no es compleixen les normes de prevenció i no adopta cap mesura per a evitar el risc. Si un empresari prudent – d'acord amb criteris de normalitat o racionalitat – ha pogut evitar la conducta del treballador, l'empresari ha de respondre de les imprudències professionals del treballador. Queda exclòs el cas d'imprudència temerària del treballador.
- Relació de causalitat entre la infracció i el resultat danyós. No és suficient posar a disposició del treballador els mitjans de protecció o advertir els treballadors dels possibles riscos, sinó que l'empresari ha de comprovar per si mateix que els mitjans s'usen i verificar de manera periòdica i sistemàtica el bon estat de les màquines, i fins i tot preveure els descuits i les imprudències professionals del treballador.

L'abonament del recàrrec requereix la instrucció del corresponent procediment administratiu per a acreditar l'incompliment empresarial. S'ha de tramitar davant l'INSS d'ofici o a instàncies de part. La quantia concreta depèn de la gravetat de la falta i la proposa l'inspector de treball en un percentatge entre

el 30% i el 50% de la prestació reconeguda per incapacitat temporal o permanent o per mort i supervivència. La competència per a resoldre la procedència i percentatge del recàrrec correspon a les direccions provincials de l'INSS.

Documentació de consulta

Normativa

Art. 123 LGSS

Art 42.3 LPRL

Jurisprudència

STS, de 8 març de 1993

STS, de 8 febrer de 1994

STS, de 6 maig de 1998

STS, de 2 octubre de 2000

STS, de 21 febrer de 2002

STS, de 22 abril de 2004

STS, de 30 juny de 2008

STS, de 26 maig de 2009

STS, de 18 de maig de 2011

6. Altres responsabilitats

6.1. La responsabilitat en el cas de contracta i subcontracta

L'empresa principal que subcontracti una activitat que es realitzi en el seu propi centre de treball ha de vigilar el compliment per part dels contractistes de la normativa de prevenció de riscos laborals (art. 24.3. LPRL). Aquesta responsabilitat de vigilància de l'empresari es justifica pel seu coneixement dels riscos laborals presents en el centre de treball i per la seva facultat de control sobre l'activitat desenvolupada en el lloc de treball.

En aquest cas l'empresa principal respon solidàriament, durant el període de la contracta, de les obligacions imposades per la llei, en relació amb els treballadors que ocupin en els centres de treball de l'empresa principal, sempre que la infracció s'hagi comès en un centre de treball de l'empresari principal. Tres són els requisits que hi han de concórrer:

- **Requisit temporal:** que la infracció es produeixi durant la vigència de la contracta.
- **Requisit espacial:** que la infracció es produeixi en el centre de treball de l'empresa principal.
- **Requisit objectiu:** que es tracti d'obres o serveis corresponents a l'activitat que es realitzi en el centre.

Aquest darrer criteri no ha estat pacífic i hi ha sentències contradictòries de la doctrina judicial a l'hora d'interpretar el concepte d'activitats que es realitzen en el centre.

Pel que fa a la responsabilitat per recàrrec de prestacions derivades d'accident per falta de mesures de seguretat:

- El contractista respon sempre del recàrrec.
- L'empresari principal respon respecte dels treballadors del contractista i subcontractista només quan, a més de ser obres de la seva pròpia activitat, hagi participat en la infracció de les normes de seguretat i s'hagi produït en els seus locals.

6.2. La responsabilitat de fabricants, importadors i subministradors

La LPRL és insuficient per a arribar a conèixer les obligacions de seguretat concretes que afecten els fabricants, l'importador i els subministradors d'equips, eines o substàncies utilitzades en el treball. Però l'article 41 LPRL reconeix l'obligació de l'empresari d'obtenir –i el deure recíproc de l'importador, fabricant o subministrador de donar– informació sobre les màquines i els productes transmesos, i les mesures de seguretat que han d'acompanyar la seva instal·lació i utilització.

És clar que la protecció integral del treball exigeix implicar també els responsables de la fabricació o el subministrament dels estris, eines de treball i substàncies utilitzades en el treball, atès l'elevat risc que es pot derivar d'uns equips de treball insegurs o de substàncies perilloses. Ara bé, el fabricant, importador o subministrador d'equips, o en general d'estrils de treball, és aliè a la relació laboral i per això no se li pot exigir una responsabilitat derivada del contracte de treball. No obstant això, la relació entre ell i l'empresari no és aliena a la relació entre l'empresari i el treballador i, per tant, les accions poden impactar en el règim de responsabilitats empresarials.

1) Responsabilitat administrativa

La LISOS no reconeix com a subjectes responsables d'infraccions administratives els importadors, fabricants o subministradors, que queden fora de la competència sancionadora de l'autoritat laboral, sense perjudici que hi sigui aplicable la normativa específica de seguretat industrial.

2) Recàrrec de prestacions de la Seguretat Social

La doctrina judicial no és uniforme sobre la possibilitat d'imputar la responsabilitat pel recàrrec de prestacions de la Seguretat Social al fabricant, importador o subministrador, encara que el problema únicament es presenta quan l'empresari es veu exonerat de responsabilitat per falta de culpabilitat en l'omissió de les mesures de seguretat, atès que, altrament, el treballador veu protegits els seus drets.

3) Responsabilitat civil

També hi ha la possibilitat que el treballador exigeixi responsabilitat patrimonial, per accidents amb màquines i equips de treball, al fabricant, importador i subministrador. El fonament d'aquesta responsabilitat es troba en l'article 1101 CC (incompliment contractual) o en el 1902 CC (responsabilitat extracontractual). El treballador té dret a una reparació íntegra per a compen-

sar plenament tots els danys i perjudicis derivats de l'accident de treball sofert, sempre que hi hagi una relació de causalitat entre el dany i el producte defectuós, si bé l'experiència demostra que habitualment no se sol exigir.

Resum

La Llei de prevenció de riscos laborals imposa a l'empresari i al treballador una sèrie d'obligacions per tal de garantir la seguretat i la salut en el treball. Per això, tots dos subjectes són responsables, cadascun dins els seus respectius àmbits, en la mesura que les seves accions o omissions impliquin un incompliment de la normativa.

Pel que fa a l'empresari, l'article 42 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (LPRL), reconeix l'existència de diferents tipus de responsabilitats per incompliments de les seves obligacions empresarials en matèria de prevenció de riscos laborals, en establir que aquests incompliments donen lloc al següent:

"[...] responsabilitats administratives, i també, si escau, responsabilitats penals i civils pels danys i perjudicis que es puguin derivar de l'esmentat incompliment."

A més a més, en l'apartat tercer del mateix article s'afegeix el següent:

"[...] les responsabilitats administratives que es deriven del procediment sancionador són compatibles amb les indemnitzacions pels danys i perjudicis causats i de recàrrec de prestacions econòmiques del sistema de la Seguretat Social que pugui fixar l'òrgan competent de conformitat amb el que preveu la normativa reguladora de l'esmentat sistema."

L'incompliment per part de l'empresari de la normativa en matèria de prevenció de riscos laborals genera una responsabilitat administrativa. La Llei d'infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS) tipifica com a infraccions les accions o omissions dels empresaris que incompleixin la normativa en l'ordre social, entre altres, les relatives a la seguretat i salut laborals (art. 1.1 i 11 LISOS). Les sancions previstes (art. 39 i següents de la LISOS) són, principalment, de caràcter econòmic i oscil·len segons que es tracti d'infraccions lleus, greus o molt greus. Dins de cadascuna les sancions es graduen en funció de la concurrència d'una sèrie de criteris agreujants o atenuants. Quan hi concorrin circumstàncies de gravetat excepcional, la sanció pot consistir en la suspensió de les activitats laborals per un temps determinat o, fins i tot, en el tancament del centre de treball corresponent. A més, pot limitar la facultat de l'empresari per a contractar amb l'Administració.

Pel que fa a la responsabilitat penal, el Codi penal estableix diversos tipus penals en què pot incórrer l'empresari en incomplir el seu deure de protecció de la seguretat i salut dels treballadors. El delictes contra la seguretat i salut en el treball constitueix la figura penal específica en matèria de prevenció, i sanciona el risc que es pot produir quan amb la infracció de les normes de prevenció de riscos laborals, tot i estar l'empresari legalment obligat, no faciliti els mitjans necessaris perquè els treballadors duguin a terme la seva activitat amb les mesures de seguretat i higiene adequades, es posi en perill greu la vida,

salut o integritat física del treballador. Al costat d'aquest tipus, els delictes i faltes de lesions i d'homicidi tipificats en els articles 147, 138, 142 i 621 del CP sancionen les conductes que produeixin, efectivament, un resultat danyós o lesiu.

Per la seva banda, la responsabilitat civil contractual consisteix, bàsicament, a satisfer una indemnització de danys i perjudicis al perjudicat, que ha de fixar el tribunal corresponent amb caràcter discrecional (art. 1.103 CC) en consideració a les circumstàncies concurrents i els danys realment produïts. Per a determinar la indemnització, s'han de detraure o computar les prestacions reconegudes sobre la base de la normativa protectora de la Seguretat Social, especialment quan s'hagi de determinar l'import de la indemnització derivada dels perjudicis que afecten l'àmbit professional o laboral de l'accidentat.

L'empresari també pot quedar subjecte a una responsabilitat civil per la comissió d'un delictes o falta si dels seus actes o omissions es deriven perjudicis per a tercers. Així ho estableix l'article 116.1 CP quan diu que:

"tota persona criminalment responsable d'un delictes o falta ho és també civilment si se'n deriven danys o perjudicis (...)".

Finalment, quan es produeix un accident de treball o malaltia professional com a conseqüència directa de la manca de mesures preventives, el legislador imposa a l'empresari un recàrrec en les prestacions de la Seguretat Social, i aquest recàrrec és independent i compatible amb la resta de responsabilitats (art. 42.3 LPRL) . Implica un augment de la quantia de totes les prestacions econòmiques derivades d'un accident de treball o d'una malaltia professional.

Bibliografia

Cos Egea, M. (2010). *La responsabilidad administrativa del empresario en materia de prevención de riesgos laborales*. Las Rozas, Madrid: La Ley.

García González, G. (2008). *Curso básico de prevención de riesgos laborales*. Madrid: Dykinson.

García Ninet, J. I. (dir.) (2012). *Manual de prevención de riesgos laborales*. Barcelona: Atelier.

López Gandía, J.; Blasco Lahoz, J. F. (2013). *Curso de prevención de riesgos laborales*. València: Tirant lo Blanch.

Sala Franco, T. (2012). *Derecho de la prevención de riesgos laborales*. València: Tirant lo Blanch.

Salcedo Beltrán, M. C. (2000). *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*. València: Tirant lo Blanch.

Annex

Annex I. Qualificació de les infraccions

Infraccions lleus

Art. 11 RDL 5/2000 - LISOS	Normativa general afectada
1. Falta de netedat sense creació de risc.	Art. 5 i annex II RD 486/1997 Art. 32 OGSHT (mitjans de transport i camps de cultiu)
2. No comunicar accidents de treball o malalties professionals (AT/MP) lleus.	Art. 23.3 LPRL OM 16.12.87
3. No comunicar l'obertura d'empresa no qualificada com a perillosa.	Art. 6 RDL 1/1986, de 14 de març Ordre TIN/1071/2010, de 27 d'abril
4. Altres incompliments que manquin de transcendència greu.	Normativa esmentada en l'article 1 de la LPRL
5. Obligacions de caràcter formal o documental no tipificades com a greus o molt greus.	Normativa citada en l'art. 1 de la LPRL
6. No disposar el contractista del llibre de subcontractació.	Llei 32/2006, de 18 d'octubre, de subcontractació en el sector de la construcció
7. No disposar de la documentació que acrediti la possessió de la maquinària.	Llei 32/2006, de 18 d'octubre

Infraccions greus

Art. 12 RDL 5/2000 - LISOS	Normativa general afectada
1.a No integrar la prevenció a través del pla	Art. 16.1 LPRL, 1 i 2 RSP
1.b No dur a terme l'avaluació de riscos, actualitzacions i revisions o no realitzar controls periòdics o activitats de prevenció	Art. 16.2 LPRL i 3 i seg. RSP
2. No realitzar reconeixement mèdic o proves o no comunicar als afectats els resultats.	Art. 196 i 197 LGSS; art. 22 LPRL
3. No comunicar AT/MP greu, o no investigar en cas de danys.	Art. 23.3 LPRL; art. 6 OM 16.12.87 Art. 16.3 LPRL
4. No tenir registre i arxiu dades.	Art. 16, 22 i 23 LPRL; i art. 7 RSP
5. No comunicar obertura d'empresa qualificada com a perillosa o consignació inexacta de dades.	Art. 6 RDL 1/86 i Ordre TIN/1071/2010, de 27/4
6. No efectuar la planificació de l'activitat preventiva No elaborar pla SST.	Art. 16.2 LPRL i art. 2, 8 i 9 RSP
7. Adscripció de treballadors a llocs incompatibles amb les seves característiques personals.	Art. 15.2 i 25.1 LPRL; art. 123 LGSS
8. Incompliment de l'obligació de formació i informació.	Art. 18 i 19 LPRL + normativa reglamentària

Art. 12 RDL 5/2000 - LISOS	Normativa general afectada
9. Superar límits d'exposició.	RD 374/2001, de 6 d'abril, d'agents químics RD 783/2001, de 6 de juliol, de radiacions ionitzants RD 286/2006, de 10 de març, de soroll RD 396/2006, de 31 de març, d'amiant RD 349/2003, de 21 de març, d'agents mutagènics RD 487/1997, de 14 d'abril, de manipulació de càrregues RD 664/1997, de 12 de maig, d'agents biològics RD 665/1997, de 12 de maig, d'agents cancerígens
10. Primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació.	Art. 20 LPRL
11. Incompliment dels drets d'informació, consulta i participació.	Art. 18, 33 i seg. LPRL
12. No proporcionar formació o mitjans als delegats de prevenció i a treballadors designats.	Art. 37.2, 30.2 i 30.3 LPRL
13. Falta de cooperació i coordinació per part dels empresaris i treballadors per compte propi.	Art. 24.1 LPRL RD 171/2004, de 30 de gener
14. El promotor o el titular del centre, no informar les altres empreses.	Art. 24.2 LPRL RD 171/2004, de 30 de gener
15. No designar treballadors, no organitzar servei propi de prevenció (SPP), no concertar servei de prevenció aliè (SPA). Falta de presència del recurs preventiu.	Art. 30 i 31 LPRL i art. concordants RSP Art. 32 bis LPRL
16. Incompliments de la normativa de prevenció de riscos laborals, que creïn un risc greu per a la integritat física o la salut dels treballadors afectats.	Normativa sobre prevenció de riscos laborals constituïda per les normes esmentades en l'art. 1 de la Llei
17. Falta de netedat habitual o quan d'això se'n derivin riscos.	Art. 5 i annex II RD 496/07 Art. 3 OGSHT
18. No informar el SP de la incorporació de treballadors temporals o de ETT.	Art. 28.4 LPRL
19. No facilitar al SP accés a informació i documentació.	Art. 30.3 i 31.2 LPRL
20. No-control del SPP per auditoria externa.	Art. 30.6 LPRL
21. Facilitar dades a l'autoritat laboral (AL) de forma no correcta o inexacta, o no comunicar modificacions per part de SPA, auditories, centres formatius.	Cap. IV LPRL SPA, cap. IV RSP Auditories, cap. V RSP OM de 27.6.97
22. Incompliments del SPA respecte dels seus empresaris concertats.	Cap. IV LPRL Art. 16 a 20 RSP
23. D 1627/1997. • No-elaboració del pla de SST. • No-seguiment del pla de SST.	RD 1627/1997
24. RD 1627/1997, incompliments que corresponen al promotor: • No-designació dels coordinadors. • No-elaboració d'ESS/EBSS. • No-coordinació (informació i instruccions). • No complir els coordinadors les obligacions que tenen.	RD 1627/1997
25. Incompliments de les auditories.	Cap. V del RSP
26. Incompliment de les entitats que es dediquen a la formació.	OM de 27/6/97
27. Incompliments del subcontractista. • Falta d'acreditacions. • No-comunicació de dades: llibre de subcontractació. • Superar el nivell de subcontractació permès.	Llei 33/2006, de 18 d'octubre

Art. 12 RDL 5/2000 - LISOS	Normativa general afectada
28. Incompliments del contractista. <ul style="list-style-type: none"> • No portar en ordre i al dia el llibre de subcontractacions. • Permetre la superació del nivell màxim de subcontractació. • Falta d'acreditacions. • Vulneració dels drets d'informació dels representants legals dels treballadors. 	Llei 33/2006, de 18 d'octubre
29. Infraccions del promotor. Permetre la superació del nivell màxim de subcontractació.	Llei 33/2006, de 18 d'octubre

Infraccions molt greus

Art. 13 RDL 5/2000 - LISOS	Normativa general afectada
1. Incompliment de la normativa sobre protecció de l'embaràs i la lactància.	Art. 26 LPRL Art. 37.3, 37.4 i 48.4 ET
2. Incompliment de la normativa sobre protecció de menors.	Art. 27 LPRL Art. 6, 34 i 37 ET D 26.7.57
3. No paraitzar ni suspendre a requeriment de la ITSS o reprendre sense solucionar les causes que ho van motivar.	Art. 44 LPRL
4. Adscripció de treballadors a llocs incompatibles amb les seves característiques personals, de la qual cosa es deriva risc greu i imminent.	Art. 15.2 i 25.1 LPRL
5. Incomplir el deure de confidencialitat de dades relatives a la vigilància de la salut.	Art. 22.4 LPRL
6. Superar els límits d'exposició sense prendre mesures preventives, en cas de risc greu i imminent.	Mateixa normativa que la referenciada en l'article 12.9 LPRL
7. Falta de cooperació i coordinació per part dels empresaris i treballadors per compte propi (activitats reglamentàriament considerades).	Art. 24.1 LPRL RD 171/2004, de 30 de gener
8. No adoptar el promotor o l'empresari titular del centre de treball mesures perquè els altres empresaris rebin la informació (en activitats considerades reglamentàriament). Falta de presència de recurs preventiu (activitats perilloses o amb riscos especials).	RD 171/2004, de 30 de gener Art. 32 bis LPRL
9. Impedir als treballadors la paralització de la seva activitat.	Art. 21.2 i 21.3 LPRL
10. No adoptar mesures preventives previstes en normativa PRL en cas de risc greu i imminent.	Normativa referenciada en l'article 1 de la LPRL
11. Exercir les seves funcions els SPA, auditories i centres formatius sense autorització o acreditació.	Cap. IV LPRL SPA, cap. IV RSP Auditories, cap. V RSP
12. Mantenir els SPA i les auditories vinculats amb les empreses. Certificar els centres de formació, activitats no desenvolupades.	Cap. IV LPRL SPA, cap. IV RSP Auditories, cap. V RSP
13. Falsejament del contingut de l'auditoria.	Cap. V RSP
14. Pacte per a l'elusió de la responsabilitat.	Art. 24.3 LPRL Art. 42.3 LISOS

Art. 13 RDL 5/2000 - LISOS	Normativa general afectada
15. Incompliments del subcontractista quan es tracti de treballs amb riscos especials: <ul style="list-style-type: none">• Falta d'acreditacions.• No-comunicació de dades: llibre de subcontractació.• Superar el nivell de subcontractació permès.	Llei 33/2006, de 18 d'octubre
16. Incompliments del contractista quan es tracti de treballs amb riscos especials: <ul style="list-style-type: none">• Permetre la superació del nivell màxim de subcontractació.• Falta d'acreditacions.	Llei 33/2006, de 18 d'octubre
17. Infraccions del promotor quan es tracti de treballs amb riscos especials: <ul style="list-style-type: none">• Permetre la superació del nivell màxim de subcontractació.	Llei 33/2006, de 18 d'octubre

