

LAS DISTINTAS RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE LOS INCUMPLIMIENTOS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

JOSÉ MANUEL ITURRATE ANDECHAGA

Abogado.

Profesor de la E.U de Relaciones Laborales UPV/EHU

ABSTRACT

■ *Todos debemos soportar las consecuencias de nuestros actos y omisiones.*

Los accidentes de trabajo se producen en gran número de ocasiones a raíz de una conducta humana incorrecta. Por tanto, corrigiendo el comportamiento humano inadecuado, reduciremos drásticamente el número de accidentes.

Los escandalosos costes humanos, familiares, sociales y económicos de la siniestralidad laboral y de los fallos de prevención justifican, además de medidas urgentísimas y contundentes para su eliminación o reducción drástica, la exigencia de responsabilidades de todo tipo a quienes desatienden sus obligaciones y atentan, por acción u omisión, contra la salud y seguridad de sus empleados o de sus propios compañeros de trabajo.

Las líneas que vienen a continuación tratan de describir el cuadro de responsabilidades que se abren ante el posible infractor de sus obligaciones y deberes en este campo.

■ *Denok jasan behar ditugu gure ekintzen eta huts egiteen ondorioak.*

Lan istripuak askotan giza jokaera desegokiaren ondorioz gertatzen dira. Hor-taz, gizakion jokaera desegokia zuzenduta, nabarmen jaitsiko dugu istripu kopu-rua.

Lan ezbeharrek eta prebentzioaren akatsek gizakiari, familiari, gizarteari eta ekonomiari dagokienez dituzten kostu ikaragarriak, horiek kentzeko edo izugarri murrizteko premiazko neurri zorrotzak justifikatzeaz gain, betebeharrei ihes egiten diotenei erantzukizunak eskatzea ere justifikatzen dute, ekintzen bidez edo huts eginda langileen edo beren lankideen osasunari eta segurtasunari eraso egiten diotenei hain zuzen.

Ondorengo lerrootan, arlo honetako betebeharrei ustez ihes egiten diotenen erantzukizunaren taula deskribatzen da.

■ *We all have to bear the consequences of our acts or errors.*

On a great many occasions, occupational accidents are due to human error. Therefore, we can drastically reduce the number of accidents by correcting the inappropriate human conduct.

The scandalous economic, social, family and human costs of accidents at work and the failures to prevent them justify demanding that any person who does not carry out his obligations or who causes an accident due to an act or error against the health and safety of his employees or his fellow workers be held liable, apart from introducing extremely urgent and convincing measures to eliminate or drastically reduce these accidents.

The text below tries to describe the framework of liabilities that face any person who fails to comply with his obligations and duties in this field.

I. Introducción

Define el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua la responsabilidad como «la calidad de responsable o la deuda/obligación de reparar y satisfacer por sí o por otro la consecuencia de un delito, de una culpa o de otra causa legal».

Según la misma institución, *responder* significa «estar obligado u obligarse a la pena y resarcimiento correspondiente al daño causado o a la culpa cometida».

Una vez conocidas sus acepciones conceptuales básicas, desde el punto de vista de este trabajo podemos establecer el contenido de los siguientes términos:

Responsabilidad: capacidad que tiene el ser humano de cumplir con sus obligaciones y de soportar las consecuencias de su incumplimiento. Consecuencias o cargas derivadas de un previo incumplimiento o de una conducta (acción u omisión) anterior que haya causado lesión o daño.

De esta forma, **responsable** sería la persona que tiene capacidad para responder de sus actos y más precisamente quien tiene autoridad para tomar decisiones y dirigir una actividad, el trabajo de un grupo, de manera que, a mayor autoridad o capacidad de dirección/decisión, mayor responsabilidad.

Así entendidas, podemos distinguir, atendiendo a los efectos o medidas que producen o conllevan, distintos **tipos de responsabilidades**:

- Penales: privación de libertad o multa.
- Económicas: obligación de pagar una cantidad de dinero: civil (indemnización), Seguridad Social (prestación y recargo), administrativa (multa o sanción).
- Laborales-disciplinarias: amonestación, suspensión del contrato de trabajo, despido (extinción).
- Otras responsabilidades: accesorias (prohibición de contratar, inhabilitación profesional, publicidad negativa ...)

Para centrar la exposición y siguiendo la línea marcada por la doctrina y la jurisprudencia en atención a las distintas ramas del ordenamiento jurídico aplicable, distinguiremos entre:

1. Responsabilidades penales (Código Penal).
2. Responsabilidades civiles/patrimoniales (Código Civil, Estatuto de los Trabajadores y Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
3. Responsabilidades administrativas (R.D. Leg. 5/2000 y L.P.R.L.).
4. Responsabilidades en materia de Seguridad Social (L.G.S.S.).
5. Responsabilidades disciplinarias laborales (E.T. y L.P.R.L.).

El Artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre, proclama que el incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a distintos tipos de responsabilidades administrativas, penales y civiles, estableciendo la posible compatibilidad de las mismas en los términos que se comentarán más adelante.

Este trabajo divulgador y descriptivo trata de presentar el conjunto de las graves consecuencias personales y económicas que, en el caso de incumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales, se derivan de los accidentes de trabajo, junto con las lamentables repercusiones en la salud, integridad físico/laboral de los trabajadores y sus familiares y además del brutal coste económico de los mismos.

No trata de conmocionar o bloquear a los sujetos actuantes en este campo con las amenazas potenciales que se ciernen sobre ellos en el caso de comportamiento inadecuado, sino por el contrario despertar alguna conciencia e introducir una pequeña dosis de reflexión y responsabilidad en el quehacer laboral abarcando a todos los intervinientes, buscando coadyuvar a que, al menos, por una razón de respeto o temor a las consecuencias del incumplimiento de sus obligaciones, todos los actores del mundo empresarial o laboral consideren la prevención como una actividad normal, plenamente integrada en el proceso productivo y aprecien la salud y seguridad en el trabajo como un objetivo a conseguir por todos los componentes de la empresa, en la misma línea y jerarquía que la calidad, la imagen exterior, la estabilidad en el empleo, la rentabilidad ...

II. Responsabilidad penal

En el origen de un accidente laboral muchas veces está una conducta humana reprochable penalmente por significar una acción u omisión prohibida por la ley y tipificada como delito o falta.

Obviamente, cualquier actuación dolosa, es decir, intencionada o consciente, producida en el ámbito laboral que provoque un accidente con consecuencias de muerte o lesiones, además de ser capaz de producir consecuencias disci-

plinarias laborales, es susceptible de ser enjuiciada a la luz del Código Penal y ser tipificada como **delito o falta**.

Resulta enormemente trascendente y evidenciador de la importancia que la sociedad y, en su nombre, el legislador otorga a la prevención de riesgos laborales, el hecho de que haya incorporado la salud de los trabajadores al cuerpo de derechos o principios fundamentales para nuestra convivencia y singularmente protegidos y defendidos por el Código Penal.

De una manera notoria a partir de 1.995, con el nuevo Código Penal, podemos distinguir entre **delitos de resultado** y **delitos de riesgo**.

1. Dentro de los **DELITOS DE RESULTADO** que pueden reconocerse por sus lamentables efectos, se distinguen:

- a) **El homicidio imprudente** (Art. 142 C.P.), castigado con pena de prisión de 1 a 4 años, que requiere imprudencia grave y resultado mortal y que puede venir acompañado de una imprudencia profesional que comporta además como pena la inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión u oficio por un período de 3 a 6 años.
- b) **El delito imprudente de lesiones** (Art. 152 C.P.), que requiere también imprudencia grave por parte del obligado a soportar la norma de cuidado y que en función de la gravedad de las lesiones, según los supuestos tipificados en los Arts. 147, 149 y 150 del referido Código Penal, puede suponer penas que van desde el arresto de 7 a 24 fines de semana hasta la prisión de 1 a 3 años (pérdida o inutilidad de un órgano o miembro principal, de un sentido ...), pasando por la prisión de 6 meses a 2 años (pérdida o inutilidad de órgano o miembro no principal). También en este supuesto juega la imprudencia profesional a efectos de agravar la pena con una posible inhabilitación de 1 a 4 años.

2. Distinguiéndose claramente de los delitos de resultado aparecen los llamados **DELITOS DE RIESGO**, que en el Código Penal de 1.995 vienen titulados como «delitos contra los derechos de los trabajadores», y que ya fueron introducidos mediante la reforma del Código Penal, operada por la Ley Orgánica 8/83.

En esta clase de delitos no es necesaria la producción de ningún accidente, ni la generación de un resultado dañoso, bastando el incumplimiento de la norma de cuidado y la colocación del o de los trabajadores en una situación de peligro grave para su vida, salud o integridad física.

De esta forma, es posible que se produzca un «**concurso de delitos**» en un accidente y, por tanto, que nos encontremos ante dos peticiones de pena y por ello doble condena por una misma situación que ha derivado en accidente para

un trabajador y que se ha mantenido potencialmente sólo como situación grave de riesgo para otro u otros compañeros de trabajo (Sentencia Tribunal Supremo 14.07.99, entre otras muchas).

Es preciso que quien se niega a cumplir la norma de prevención esté legalmente obligado a facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con los medios de seguridad e higiene adecuados, y que con su conducta ponga en peligro grave la vida laboral o integridad física de los trabajadores. Esta responsabilidad penal puede ser depurada con ocasión de un accidente y complementariamente al mismo o de forma autónoma, aunque no exista accidente o daño alguno (S.T.S. 12.11.98 y 26.07.2000, entre otras muchas).

El camino emprendido por la **Fiscalía General del Estado** y la **Inspección de Trabajo** avanza en esa dirección, como se desprende de la Instrucción 1/2001, de 9 de Mayo, dictada por la Fiscalía General del Estado, que crea un Servicio de Siniestralidad Laboral en las respectivas Fiscalías y asimismo aparece en la Instrucción 104/2001, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo, estableciendo las relaciones de colaboración con la citada Fiscalía General de Estado en materia de ilícitos penales contra la seguridad y salud laboral y fijando las actuaciones a seguir y la información que debe ser remitida al Ministerio Público.

- a) Dentro de los 3 posibles supuestos que analiza el Código Penal, tipifica el primero como una **actuación consciente y dolosa**, por la que el empresario niega a los trabajadores los medios necesarios que garanticen su seguridad (*Art. 316 del Código Penal*).
Este delito es castigado con pena de prisión de 6 a 3 años y multa de 6 a 12 meses (de 216,364 € a 108.182,1787 €).
- b) Esta misma conducta empresarial o directiva negando a los trabajadores los medios necesarios para su protección, aunque **de forma negligente o imprudente** (*Art. 317 del Código Penal*), sin llegar a la conciencia o intención dolosa, es también castigada gravemente por el Código Penal con arresto de 24 a 48 fines de semana y multa de 3 a 6 meses (108,1821 € a 54.091,08939 €).
- c) Por último el *Art. 318 del Código Penal* atribuye la responsabilidad penal a **los administradores o encargados del servicio** o a todo **quien** conociendo el peligro grave y pudiendo remediarlo **no hubiera adoptado las medidas para ello**.

Es decir, que el **delito de riesgo** no es, tal y como aparece descrito en los Arts. 316, 317 y 318 del Código Penal, una figura abstracta, hipotética o lejana sino un comportamiento por desgracia no tan inhabitual en nuestras empresas.

Así como resulta difícil encontrar casos de actuación dolosa o consciente en el delito de resultado (muerte o lesiones graves por accidente de trabajo), tampoco es frecuente hallar casos de comportamientos empresariales o directivos intencionadamente opuestos o renuentes a facilitar los necesarios medios de protección a sus trabajadores y colocando a éstos en situación grave de peligro.

Sin embargo la negligencia, la laxitud, la apatía, la comodidad, el aguardar a mejores momentos económicos o a que pase la típica situación de agobio o de presión de los plazos colocan, en ocasiones, a los responsables de nuestras empresas (en los términos descritos por el Art. 318 citado) en supuestos de conducta tipificados penalmente como delito y castigados gravemente como ya se ha indicado.

La futura actuación de la Fiscalía y de la Inspección de Trabajo en este campo va a hacer desaparecer, sin duda, la mencionada apatía o el conformismo de los afectados y consecuentemente va a conseguir la disminución drástica de un filón de potenciales accidentes.

Los responsables penalmente de ambos tipos de delito serán no sólo los causantes materiales del accidente en los casos de homicidio imprudente o del delito imprudente de lesiones, sino también en ocasiones los Directores, Mandos Intermedios y Encargados que no han cumplido sus obligaciones de índole preventiva, incurriendo en una responsabilidad culposa por desatender sus deberes «in eligendo» (por falta de formación o información) o «in vigilando», bien por seleccionar a un trabajador inadecuado para un determinado puesto de trabajo de potencial peligro, o bien por no controlar la correcta realización del trabajo o la adecuada utilización de los medios de protección por parte del trabajador accidentado o de un compañero.

No es infrecuente que la depuración de responsabilidades se dé **en cascada**, de forma que el reproche penal alcance a diversas personas, ascendiendo en la cadena de mando o dirección, como corresponde a una nueva visión moderna de la prevención o de la seguridad integrada.

Muy probablemente los componentes de los Servicios de Prevención o los propios Delegados de Prevención habrán de ser los menos responsables en la mayoría de los casos, salvo incumplimiento flagrante de sus obligaciones.

3. LAS FALTAS PREVISTAS EN EL ART. 621, apartados 1, 2 y 3 del Código Penal constituyen el peldaño o escalón último de la imputabilidad penal en los supuestos de accidente laboral.

Se ha discutido recientemente y se ha propuesto en el llamado «**Informe Durán**», realizado por un grupo de expertos bajo la coordinación y dirección de Federico Durán, la posible despenalización de este tipo de conducta levemente imprudente o de consecuencias mucho menos graves.

En apoyo de esta posición se encuentra la posibilidad real de sancionar dicha conducta de manera mucho más rápida y especializada en vía administrativa mediante el correspondiente procedimiento específico sancionador e imponiendo las oportunas sanciones económicas o multas, que al final son también el contenido de la condena penal.

No parece tener demasiado sentido un procedimiento penal con su complejidad y probablemente con su lentitud o repercusión en otros procedimientos, que acabe imponiendo como condena multas que, a su vez, puedan ser discutidas e impuestas en un procedimiento más rápido y especializado como el administrativo, al amparo del Texto Refundido de Infracciones y Sanciones en el Orden Laboral de 4 de Agosto de 2.000.

Sea cual sea el devenir de esta propuesta de reforma, al día de hoy existe una casuística muy abundante de procedimientos penales, con una indeseable saturación de los órganos judiciales, que finalizan en el correspondiente Juicio de Faltas, analizando la posible aplicación del **Art. 621** citado e imponiendo unas multas en cuantía incluso inferior a la que se podría imponer en vía administrativa.

Los tres supuestos posibles son los siguientes:

- a) **Conducta (acción u omisión) imprudente grave que provoca lesiones menos graves**, que sin embargo requieren, tras la primera asistencia facultativa, tratamiento médico o quirúrgico. Obviamente, la imprudencia grave puede proceder de cualquiera de los potenciales sujetos activos que anteriormente se han citado.

La multa (de 1,2020 € a 300,5060 € diarios según apreciación del Juez), puede oscilar entre 36,060 € y 18.030,36313 € (de 1 a 2 meses).

- b) **Acción u omisión levemente imprudente** (es decir, mínimamente reprochable) que sin embargo provoca la **muerte** de un trabajador. La sanción penal es también multa de 36,060 € a 18.030,36313 € (de 1 a 2 meses, a razón de una cuantía diaria determinada por el Juez entre 1,2020 € y 300,5060 €/día).

En este caso, la imprudencia debe ser leve ya que el homicidio imprudente o culposo grave es castigado como delito con prisión de 1 a 4 años (Art. 142 del Código Penal citado).

- c) Por fin, si la **conducta imprudente leve** genera lesiones constitutivas de delito corresponderá a la misma una pena de multa de 15 a 30 días (18,030 € a 9.015,181565 €, en los términos citados anteriormente).

Además de la responsabilidad penal descrita, toda persona criminalmente responsable de un delito o falta es, en palabras del Código Penal (Arts. 109 y 116), también civilmente responsable si del hecho se derivan daños o perjuicios.

Esta responsabilidad civil alcanza también a los titulares de los establecimientos mercantiles o industriales por las consecuencias de los delitos o faltas cometidos por sus empleados o dependientes en el desempeño de sus obligaciones o servicios (Art. 120 C.P.). En todo caso, la mencionada responsabilidad comprende la restitución, la reparación de daño y la indemnización de perjuicios materiales y morales.

El perjudicado (trabajador accidentado o sus herederos o derechohabientes), puede reclamar la correspondiente indemnización en la vía penal o ante la jurisdicción civil, si se reserva dichas acciones.

En este caso excepcionalmente la vía jurisdiccional laboral no es competente para conocer la cuantía de la indemnización ni su posible variación por modificación de las circunstancias tenidas en cuenta para la fijación inicial de la misma (Sentencia T.S.J. País Vasco 08.02.2000).

III. Responsabilidad civil

Debatiéndose todavía la doctrina sobre el acierto semántico de la llamada «responsabilidad civil» o la más adecuada denominación de «responsabilidad patrimonial» derivada del accidente de trabajo, hemos de admitir como válidas y útiles ambas denominaciones y nos referiremos con ellas al supuesto de la indemnización por daños y perjuicios que debe abonar el responsable de un accidente de trabajo, incluso estando completamente exento de toda responsabilidad penal.

Si el principio «**alterum non laedere**» o «**neminem laedere**» impone que cualquier persona que cause un daño a otro debe responder por él y si el Art. 1902 del Código Civil proclama con carácter universal e ineludible que **quien por acción u omisión causa un daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a repararlo**, parece obvio que en todo accidente de trabajo, en el que concurra un mínimo de culpabilidad o fallo humano, **existirá una responsabilidad civil o patrimonial**, es decir, una obligación de reparar el daño por parte del empresario, aún cuando el agente material del mismo o el sujeto de la acción u omisión reprochable sea un compañero de trabajo del accidentado (Art. 1903 Código Civil), o incluso el propio accidentado sin concurrir imprudencia temeraria o culpa exclusiva del mismo (Art. 15-4 L.P.R.L.).

Al cumplimiento de dicha obligación o **deuda de seguridad** por parte del empresario llaman los Arts. 4.2.d) y 19 del Estatuto de los Trabajadores y específicamente el Art. 14 de la L.P.R.L., que concreta normativamente las proclamaciones constitucionales de los Arts. 15 y 40 del Texto Fundamental, al pro-

clamar que los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y que este derecho supone la existencia de un correlativo deber por parte del empresario de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales.

Es decir, la responsabilidad patrimonial o civil del empresario derivada de un accidente de trabajo puede ser no sólo de **naturaleza extra-contractual** (ex Arts. 1902 y siguientes del Código Civil), sino también de **naturaleza contractual** (ex Arts. 4.2 y 19 E.T. y 14 L.P.R.L.), y por tanto exigible en base a los Arts. 1101 y siguientes del Código Civil.

Esta doble fundamentación o patrocinio del evidente derecho a reclamar la indemnización por daños y perjuicios ha propiciado también una larga y polémica discusión sobre el orden jurisdiccional competente civil (jurisdicción ordinaria culminando en la Sala 1ª del Tribunal Supremo) o social (jurisdicción laboral con finalización en la Sala 4ª del propio Tribunal Supremo).

Parece relativamente admitido por la doctrina e incluso algunas resoluciones judiciales (Autos de la Sala de Conflictos de Competencia de 23.12.93, 04.04.94, 10.06.96), que *«... cuando se está ante un daño cuya producción se imputa a un ilícito laboral entendido como la infracción de una norma estatal o colectiva o de una regla de la autonomía privada o de la costumbre, la responsabilidad ya no es civil sino laboral y por tanto la competencia debe estar atribuida al orden social»*.

Esta línea ha sido reiteradamente mantenida por los Tribunales laborales y la propia Sala 4ª del Tribunal Supremo, acogiendo bajo su conocimiento y competencia todos los aspectos contractuales o relacionados con el contrato de trabajo y, por tanto, sus posibles incumplimientos generadores de un accidente de trabajo (S.T.S. Sala 4ª 02.02.98 y 23.06.98, entre otras).

Incluso la propia Sala 1ª del Tribunal Supremo, en Sentencias de 10.02.98, 20.03.98 y 24.10.98 entre otras, ha abundado en esta doctrina. Sin embargo, ha reclamado para sí el conocimiento de la posible responsabilidad extracontractual, es decir, la derivada de una acción u omisión completamente ajena al contrato de trabajo, lo cual pudiera ser lógico pero difícilmente imaginable en un accidente *laboral* (Sentencia Tribunal Supremo - Sala 1ª 13.07.98 y 30.11.98).

Desde un punto de vista práctico parece conveniente concluir que, salvo que se trate de un supuesto completamente ajeno al conjunto de obligaciones empresariales que comporta el contrato de trabajo (incluyendo los posibles errores del accidentado y de sus compañeros de trabajo, como ya hemos dicho a partir del Art. 1903 Código Civil y del Art. 15.4 L.P.R.L.), **la competencia natural y menos conflictiva será la social o laboral** y que la fundamentación del petitorio indemnizatorio deberá de basarse en ambos pilares: contractual y extra-

contractual, dejando al Tribunal («iura novit curia») la oportuna y correspondiente determinación.

Además la rapidez comparativamente superior y la gratuidad ordinaria de la jurisdicción social o laboral avalan esta elección, aunque históricamente el orden jurisdiccional civil haya podido ser más «generoso» a la hora de fijar la indemnización, desconociendo otras indemnizaciones o abonos complementarios o ajenos al orden civil (prestación y Seguridad Social, recargos ...), postura que recientemente comienza a ser compartida al parecer por el orden social.

Necesariamente para que exista, vía contractual o incluso vía extracontractual, una **responsabilidad civil o patrimonial/laboral** debe existir *un mínimo principio de culpa o reprochabilidad empresarial*, es decir, un comportamiento no ajustado a la diligencia debida por parte de la empresa, por mínimo que sea el fallo.

Es cierto que este requisito se ha ido atenuando pero sin llegar nunca a la responsabilidad objetiva o absoluta, en la cual no incida un juicio de valor mínimamente reprochable, es decir, no se ha prescindido de la exigencia de culpa (Sentencias Tribunal Supremo - Sala 1ª 21.11.98 y 03.12.98), manteniéndose que la culpabilidad exigible a la empresa ha de ceñirse a su sentido clásico o tradicional, esto es, sin extremar o ampliar la diligencia exigible al empresario y sin invertir la carga de la prueba (Sentencias Tribunal Supremo - Sala 4ª 02.02.98 y 30.09.97).

Junto a la mínima culpabilidad del empresario debe existir una evidente relación de causalidad entre el acto u omisión de aquel y la producción del accidente de trabajo con sus daños y perjuicios indemnizables. Esta acción u omisión empresarial debe ser como mínimo una de las causas o haber contribuido a la producción del accidente; dicho de otra forma, debe existir entre el comportamiento del agente (acción u omisión culposa o negligente propia o de un tercero por quien se debe responder) y el daño acaecido (resultado dañoso efectivo y concreto) un nexo causal y relación de causa-efecto.

La infracción del empresario de las normas de seguridad o de su obligación de prestar al trabajador una seguridad eficaz ha debido ser la causa del accidente o haber contribuido a su producción, pudiendo complicarse en ocasiones con otras concausas concurrentes procedentes de terceros o del propio accidentado.

La exención de responsabilidad del empresario se podrá dar, según la Jurisprudencia, cuando el accidente se produzca:

- a) Por caso fortuito o fuerza mayor («acontecimiento imprevisible o aún previsible inevitable» en definición del Art. 1105 del Código Civil).
- b) Por culpa exclusiva del accidentado (alcanzando la imprudencia grados de temeridad porque en otro caso la responsabilidad seguiría alcanzando

al empresario —Art. 15-4 L.P.R.L.—, en los supuestos de imprudencia profesional y dando lugar como mucho a una posible compensación de culpas).

A la hora de fijar **indemnizaciones**, los Tribunales vienen teniendo en cuenta, como criterio orientativo no vinculante, el baremo contenido en la Tabla del Anexo de la Ley de Vehículos a Motor de 1.968, modificada por la Ley 30/1995, de Ordenación y Supervisión del Seguro Privado (Sentencias Tribunal Supremo 11.07.97 y 02.02.98, entre otras muchas).

Lógicamente, se tienen en cuenta los días de baja, las secuelas y lesiones permanentes invalidantes o no, la edad del accidentado, su retribución, el número y condición de derechohabientes, sus edades, sus ingresos propios...

Tradicionalmente, en la vía jurisdiccional social también se había considerado el conjunto de pensiones, prestaciones e ingresos adicionales o la indemnización que percibiera el accidentado o sus derechohabientes. La última doctrina del Tribunal Supremo Sala 4.^a ha quebrado esta línea y se ha unido a la que venía marcando el orden jurisdiccional civil de completa separación e independencia en el conjunto de indemnizaciones o prestaciones.

A modo de ejemplo y con carácter genérico se pueden establecer los siguientes parámetros aproximativos:

- Incapacidad Permanente Parcial: entre 30.050,60 € y 120.202,4208 €.
- Incapacidad Permanente Total: entre 90.151,81 € y 240.404,84 €.
- Incapacidad Permanente Absoluta: entre 180.303,63 € y 360.607,26 €.
- Gran Invalidez: entre 300.506,0521 € y 540.910,89 €.
- Muerte con cónyuge y descendientes: entre 120.202,4208 € y 360.607,26 € (según número de hijos existentes o no).
- Muerte con ascendientes: entre 90.151,81 € y 180.303,63 €.

También es frecuente que a la hora de fijar la indemnización, el Juzgador, que posee soberana facultad para hacerlo, tenga en cuenta si ha existido algún tipo de **concurencia de culpa** por parte de la víctima o del accidentado, de forma que en este caso minore o adecue la indemnización reduciéndola y compensando las culpas.

Por último debe recordarse que, como ya se ha indicado anteriormente, cabe la responsabilidad civil del empresario también respecto de **actos u omisiones imprudentes de sus dependientes o empleados o trabajadores**, sin perjuicio de la facultad que posteriormente tiene de repetir o repercutir frente a los directos causantes del mal el importe total o parcial de la indemnización satisfecha (Art. 1904 Código Civil y 14.4 L.P.R.L.), siendo esta responsabilidad directa y solidaria (Sentencias Tribunal Supremo 12.05.97 y 14.07.99 entre otras) frente

a la responsabilidad civil subsidiaria que se deriva con carácter general de todo ilícito penal.

Además esta **responsabilidad empresarial** solidaria es exigible no sólo respecto de los trabajadores propios de la plantilla de la empresa, sino asimismo de los trabajadores de Contratas o Industrias Auxiliares y de Empresas de Trabajo Temporal, por mandato específico de la L.P.R.L. (Art. 42.2), ya que el empresario principal es el garante por antonomasia del cumplimiento de la normativa de prevención en su centro de trabajo y el principal deudor de seguridad en el trabajo respecto de cuantos participen en el proceso productivo o se encuentren sujetos a su círculo organizativo, directivo o poder de decisión.

La responsabilidad civil o patrimonial derivada de un accidente de trabajo es **compatible** con la responsabilidad penal, con la responsabilidad administrativa y con la responsabilidad de Seguridad Social que veremos más adelante, y por supuesto, con la responsabilidad disciplinaria laboral que también analizaremos (Arts. 42 L.P.R.L. citado y 127.3 de la L.G.S.S.).

IV. Responsabilidad administrativa

Viene regulada fundamentalmente en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de Noviembre, y en el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto, sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que deroga y modifica diversos Artículos de la citada Ley de Prevención de Riesgos Laborales y deroga también la antigua Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social de 1988.

Desde el punto de vista procedimental, además de la Ley 30/1992, de 26.11.92, sobre Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, debe destacarse el Real Decreto 928/98, de 14 de Mayo, que regula el Procedimiento para la Imposición de Sanciones por Infracciones en el Orden Social.

En las citadas normas se definen como **infracciones laborales**, de las que se deriva la oportuna responsabilidad administrativa, las acciones u omisiones de los distintos sujetos responsables tipificadas y sancionadas tanto en el Texto Refundido de Infracciones y Sanciones como en la normativa específica sobre prevención.

Por ello, aparecerá la **responsabilidad administrativa** cuando se produzca una infracción, esto es, una acción u omisión de los empresarios (principales o contratistas o E.T.T.), de los Servicios de Prevención, de las entidades auditoras

o encargadas de la formación en dicha materia (ajenas por tanto a las empresas), así como de los promotores y propietarios de la obra, e incluso de autónomos que incumplan normas legales reglamentarias y cláusulas normativas de los Convenios Colectivos en materia de Seguridad y Salud Laboral... Queda evidenciado de esta forma que los posibles responsables rebasan con creces el ámbito empresarial directo, sin perjuicio de la posible concurrencia o interconurrencia de distintas entidades o personas responsables ante un incumplimiento en esta materia, con exigibilidad directa o solidaria a todos ellos.

La responsabilidad administrativa se traduce en la obligación de abonar una **multa o sanción** que impone la Autoridad Laboral, previo el oportuno Expediente Administrativo a instancias o a propuesta de la Inspección de Trabajo (Ley 42/1997, de 14.11.97, Ordenadora de la Inspección de Trabajo).

Además de la **propuesta o Acta de Infracción**, la Inspección de Trabajo, con la colaboración en su caso de los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, puede formular **advertencias, recomendaciones y requerimientos** simultáneamente o con carácter previo a la acción sancionadora.

En este campo reviste gran importancia la labor asesora de la Inspección, colaborando con el empresario y también con los Servicios de Prevención, Delegados de Prevención y/o representantes de los trabajadores.

Antes de actuar sancionando o además de la propuesta de sanción el Inspector puede ordenar la **paralización de los trabajos** (Art. 44 L.P.R.L.), cuando compruebe que la inobservancia de la normativa sobre prevención implica un riesgo grave o inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

La inobservancia de este requerimiento conlleva además de las posibles sanciones pecuniarias agravadas, la responsabilidad directa del empresario respecto de las prestaciones o consecuencias que se deriven del hipotético accidente que pueda producirse (Art. 195 L.G.S.S. aprobada por R.D.Leg. 1/994 de 20 de Junio).

Lógicamente también puede el Inspector de Trabajo **requerir o exigir** del empresario el cese de determinados comportamientos o la adopción de determinadas conductas, estando facultado asimismo para formular **advertencias** si considera que no existe peligro alguno para la salud y seguridad de los trabajadores.

El incumplimiento de cualquiera de estos requerimientos o advertencias, lógicamente agravaría las consecuencias de la sanción posterior.

La **iniciación de actuaciones** por la Inspección de Trabajo se puede producir de oficio, mediante previa denuncia no anónima y por orden de servicio de la Autoridad Laboral a través de la Jefatura de la Inspección de Trabajo o por decisión directa de ésta.

De la propuesta de Acta inicial debe darse traslado al sujeto o sujetos responsables para que puedan formular **Alegaciones** en el plazo de 15 días.

Transcurrido este plazo, si surgen hechos nuevos o se practican nuevas Diligencias, debe abrirse nuevo período de Alegaciones por 8 días, para que pueda manifestarse el responsable sobre la novedad incorporada al Expediente.

En otro caso o transcurrido el trámite anterior, el órgano competente (Autoridad Laboral) dictará en un plazo de 10 días **Resolución** modificando, confirmando o dejando sin efecto la propuesta de Acta.

La atribución de competencias según la **cuantía de la sanción** es, a grandes rasgos, como sigue:

- Autoridad Laboral Provincial, hasta 30.050,60 €.
- Director General Estatal o Autonómico, hasta 90.151,81 €.
- Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, hasta 300.506,05 €.
- Consejo de Ministros o propuesta del Ministro de Trabajo, hasta 601.012,1043 €.

Las **infracciones** pueden **clasificarse** en leves (incumplimientos de carácter formal o documental), graves y muy graves, según la tipificación que efectúa el Real Decreto Legislativo 5/2000, en sus Arts. 11, 12 y 13, siempre teniendo en cuenta la naturaleza del bien infringido y la entidad del derecho afectado (riesgo grave para la integridad física o salud de los trabajadores afectados, o riesgo muy grave e inminente para los mismos).

Por su parte, también las **sanciones o multas** pueden graduarse en leves (de 30,050 € a 1.502,53 €), graves (de 1.502,53 € a 30.050,60 €), y muy graves (de 5.000.001 a 100.000.000 Ptas.), atendiendo a diversos criterios recogidos en la L.P.R.L. y en el R.D. Leg. 5/2000, tales como peligrosidad de las actividades de la empresa, carácter permanente o transitorio de los riesgos, gravedad de los daños producidos o potenciales, número de trabajadores afectados, conducta precedente de la empresa (inobservancia de advertencias o propuestas de la Inspección anteriores, de los Servicios o Delegados de Prevención ..., esfuerzos o dedicación a la prevención de la empresa ...).

Además de la trascendencia e importancia económica de las multas descritas, como sanciones o **medidas complementarias** y concurrentes en este campo, cabe destacar la posible paralización de actividades o cierre/suspensión del centro de trabajo, la prohibición de contratar con la Administración (R.D. Leg. 2/2000, de Contratos de las Administraciones Públicas y Art. 54 L.P.R.L.) para los empresarios condenados por delito o sancionados por infracciones muy graves en este campo. Incluso, es posible la propuesta de incremento en las Primas del Seguro por parte de la Inspección de Trabajo (Art. 108.3 de la L.G.S.S.).

Todas las sanciones descritas son **compatibles** con el resto de sanciones o consecuencias derivadas de las otras responsabilidades, excepto la sanción penal por aplicación del principio «non bis in idem».

En aplicación también de dicho principio **no podrán sancionarse los hechos que hayan sido ya sancionados** penal o administrativamente, en los casos en los que exista identidad de sujeto, hecho o fundamentos (Art. 42.4 L.P.R.L.), paralizándose el procedimiento administrativo sancionador hasta que culmine el proceso penal y archivándose en el caso de que exista condena penal o reanudándose en el supuesto de archivo o absolución en vía penal, si bien en este caso los Hechos Declarados Probados en dicha vía serán tenidos en cuenta en el posible Expediente Administrativo Sancionador y los de éste posteriormente en el posible procedimiento para la imposición de recargo, del que posteriormente hablaremos.

A la vista de la importancia de las sanciones económicas aplicables en este orden, tiene sentido la propuesta del llamado «**Informe Durán**», al que nos hemos referido anteriormente, en el sentido de despenalizar las faltas leves del Art. 621 del Código Penal y tipificar y sancionar dichas conductas imprudentes de menor entidad sólo en vía administrativa, evitando de esta forma retrasar los procedimientos y demorar inútilmente Expedientes con consecuencias económicas incluso más importantes que las previstas en el campo penal.

Como ya hemos indicado, la sanción administrativa es compatible con la responsabilidad civil y con el recargo por falta de medidas de seguridad (Arts. 42.1 y 42.3 L.P.R.L.). Incluso podría serlo con la responsabilidad penal, si no existiera coincidencia en el sujeto al poder afectar la responsabilidad penal a determinadas personas físicas (autores materiales o cooperadores necesarios) y la responsabilidad administrativa a la empresa o institución (persona jurídica) para la que prestaba sus servicios o en cuyo ámbito organizativo trabajaba el accidentado.

Las **Actas** extendidas por la Inspección de Trabajo tienen naturaleza de documentos públicos y gozan de presunción de certeza o veracidad respecto de los hechos y circunstancias reflejados en las mismas, que hayan sido constatados por el propio Inspector actuante, salvo prueba en contrario (Art. 15 R.D. 928/1998 y Ley 42/97, Ordenadora de la Inspección de Trabajo).

Por último, las Resoluciones de la Autoridad Laboral que pongan fin a la vía administrativa sancionadora son recurribles ante la Jurisdicción Contenciosa, sin perjuicio de su inmediata ejecutividad.

Algunos sectores doctrinales han abogado por atribuir también el conocimiento de estos Recursos a la Jurisdicción Social, a fin de residenciar en este orden especializado el enjuiciamiento de todos los aspectos derivados de la preven-

ción de riesgos laborales y del contrato de trabajo, excepto las repercusiones penales, lo que obviamente redundaría en la mayor simplificación y rapidez de los procesos y en definitiva en una posible mayor garantía de los administrados.

V. Responsabilidad en materia de Seguridad Social

En el ámbito de la Seguridad Social también existen algunos supuestos de responsabilidad empresarial al margen del régimen de protección general que otorga el sistema a los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, reconociendo las oportunas prestaciones sanitarias o económicas por Incapacidad Temporal, Incapacidad Permanente o fallecimiento.

Es una **responsabilidad directa y específica del empresario** o patrono en general, que haya incumplido las obligaciones que tiene asignadas por ley en materia de prevención de riesgos laborales.

Según el Art. 195 de la L.G.S.S., el incumplimiento por parte de las empresas de la **orden o requerimiento de paralización de trabajos**, por no cumplir las normas de seguridad e higiene (Arts. 43 y 44 L.P.R.L.) conllevará, además de las oportunas sanciones administrativas, la asunción directa por parte de dicho empresario de las consecuencias de los accidentes que pudieran producirse, equiparándose a la falta de formalización de protección por dicha contingencia (falta de alta y cotización al Seguro de Accidentes).

Además en materia de **enfermedades profesionales**, el incumplimiento empresarial de la obligación de efectuar **reconocimientos médicos iniciales o periódicos** (Arts. 22 y 25 L.P.R.L.) supondrá la responsabilidad directa de dicha empresa respecto a todas las prestaciones que pudieran derivarse de enfermedad profesional según el Art. 197 de la citada L.G.S.S.

Destaca en este campo de especial responsabilidad, la que deriva del incumplimiento descrito en el Art. 123 de la L.G.S.S. y que se concreta en el denominado **recargo de las prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional**. De acuerdo con este artículo, todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán según la gravedad de la falta, de un 30% a un 50% cuando la lesión se produzca por máquinas, artefactos o en instalaciones o centros de trabajo que carezcan de los dispositivos de precaución reglamentarios, los tenga inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad e higiene en el trabajo, o las elementales de salubridad o las de adecuación personal a cada puesto, habida cuenta de las características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

La cuantía del recargo (**de un 30% a un 50%**) se determina inicialmente por la **Dirección Provincial del I.N.S.S.**, que ha reconocido las prestaciones y en vía de **Recurso Jurisdiccional** por los Tribunales del orden social, atendiendo a la gravedad del incumplimiento, al mayor o menor grado de dolo o culpa, a la posible compensación de culpas por concurrencia... Considerando la *naturaleza punitiva o sancionadora* adicional del recargo (Sentencia Tribunal Constitucional 158/1985 de 26.11), la Jurisprudencia del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia se ha inclinado por una interpretación *restrictiva* de los criterios de aplicación que deben ser objetivos y no meras presunciones.

La imposición de recargo requiere incumplimiento de alguna obligación de seguridad e higiene (S. T.S.J. País Vasco 11.07.2000, S. T.S.J. Cataluña 11.03.99, que citan otros de los propios Tribunales), exige algún tipo de culpa o negligencia por parte del empresario (S. T.S.J. Galicia 11.07.2000) y una relación de causalidad entre la infracción cometida y la lesión sufrida (S. T.S. 05.05.99, 16.12.97 y T.S.J.C.Val. 30.11.2000).

El porcentaje del recargo gira sobre todas las prestaciones económicas, incluidas la de Incapacidad Temporal y su determinación es competencia del Juzgado de Instancia, si bien puede revisarse su aplicación si es manifiestamente desproporcionada (S. T.S. 19.01.96).

La Jurisprudencia ha considerado que el nexo causal se rompe con la **imprudencia temeraria** del accidentado aunque no con la simple imprudencia profesional, puesto que en este caso tan sólo se modula o compensa el porcentaje.

A juicio de la doctrina jurisprudencial puede excluir de la responsabilidad empresarial la negativa o desobediencia del trabajador a cumplir las instrucciones del empresario o utilizar los dispositivos de seguridad, aunque por contra ha considerado que procede el recargo en caso de no dar órdenes para que se utilicen los medios de seguridad que habían sido previamente puestos a disposición del trabajador o incluso en caso de no haber comprobado o vigilado la utilización adecuada de los mencionados medios o dispositivos de seguridad.

En ocasiones, ha atemperado las cuantías del recargo a la vista de los incumplimientos concurrentes de ambas partes. También ha considerado que procedía la imposición del recargo en casos de encomendar tareas a trabajadores no preparados profesional o humanamente para ellas, en caso de no controlar el cumplimiento de las instrucciones o procedimientos de trabajo con sus normas de seguridad, en caso de no realizar reconocimientos médicos y periódicos para actividades con riesgo de enfermedad profesional.

El responsable del pago del recargo es el empresario o los empresarios incumplidores o infractores, cabiendo la responsabilidad solidaria entre empresa principal y contratista.

El recargo no es susceptible de aseguramiento, siendo de **responsabilidad directa del empresario** (Art. 123 L.G.S.S.), siendo nulo el pacto o contrato de seguro que se pretenda realizar para cubrir el riesgo.

Su **abono** se realiza por el I.N.S.S., complementando las prestaciones, previo ingreso en la T.G.S.S. del **capital-coste** determinado actuarialmente por ésta. La importancia de los **capitales-coste** y su trascendencia económica para las empresas, que deben abonarlos directamente, se desprende de unas cifras aproximadas o medias según las cuales, para una Incapacidad Permanente Total podemos considerar un capital-coste de 60.101,21 € a 120.202,42 €, para una Incapacidad Permanente Absoluta de 120.202,42 € a 180.303,63 €, y para muerte con Pensión de Viudedad y Orfandad de 90.151,81 € a 150.253,026 €, dependiendo lógicamente de la edad de la víctima o de sus derechohabientes, de la base reguladora aplicable y del número de beneficiarios.

El **procedimiento administrativo** para el establecimiento del recargo y la determinación de su cuantía se inicia habitualmente por la Inspección de Trabajo ante la Dirección Provincial del I.N.S.S., acompañando el Informe sobre las circunstancias del accidente y razonando la infracción con señalamiento del o de los preceptos infringidos y la propuesta de porcentaje a aplicar.

De dicho escrito se da traslado a todos los interesados para que formulen Alegaciones y/o Pruebas, y finalmente se dicta Resolución por parte de la Dirección Provincial del I.N.S.S., pronunciándose sobre la procedencia y cuantía o improcedencia del recargo.

Contra dicha Resolución cabe plantear Reclamación Previa a la vía jurisdiccional y acudir posteriormente mediante Demanda a los Tribunales del Orden Social, que se pronunciarán libremente sobre el tema.

De no iniciar el procedimiento la Inspección de Trabajo, cabe que los interesados promuevan el correspondiente Expediente (escrito de iniciación de actuaciones ante la Dirección del I.N.S.S.), acompañando los medios de prueba en que se funden y exponiendo las razones que justifiquen su petición.

Como ya hemos comentado en otros apartados y tal y como establece el Art. 123 de la L.G.S.S., el recargo es **independiente y compatible** con otras responsabilidades de todo orden, incluso penal.

Históricamente, se ha tenido en cuenta por la doctrina jurisprudencial del orden social la existencia de otras indemnizaciones (de índole civil o patrimonial) a la hora de fijar el porcentaje del recargo y viceversa, a la hora de señalar las cuantías de las indemnizaciones.

Sin embargo recientemente parece que también en este orden jurisdiccional comienza a seguirse la línea mantenida por el orden civil, de separación e inde-

pendencia completa de todas las indemnizaciones sin que afecten unas a otras (S.T.S. Sala 4ª 12.02.2001 y S.T.S. Sala 4ª 02.10.2000).

Para finalizar, cabe señalar que el reiterado y autorizado «Informe Durán» aboga por la desaparición del recargo y su sustitución e integración en la indemnización civil o patrimonial de resarcimiento de daños y perjuicios exigible ante la Jurisdicción Social.

VI. Responsabilidad disciplinaria laboral

No suele ser frecuente en los trabajos o comentarios que se realizan sobre esta materia, hablar de la responsabilidad disciplinaria laboral de los trabajadores, tal vez porque resulte impopular o tal vez porque resulte difícil su exigencia práctica.

Sin embargo, una apuesta decidida por la prevención y por la incorporación de hábitos seguros en nuestro quehacer laboral o de la propia seguridad integrada a nuestros procesos industriales y de servicios, requiere también hablar de **obligaciones y deberes de los trabajadores** correlativos a sus derechos y por otro lado, también frecuentemente de límite o garantía de los derechos de sus compañeros de trabajo a la salud laboral y a la integridad físico-psíquica en el desempeño de sus quehaceres profesionales.

De la misma forma que el **Art. 4 del E.T.** establece el derecho de los trabajadores en su relación de trabajo a la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene, el **Art. 5** del propio texto proclama como **deber laboral básico de los trabajadores**, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, repitiéndose en el **Art. 19.2** del propio Estatuto, que el trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias.

Por si fuera poco la claridad de estos mandatos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, en su **Art. 29** describe con total nitidez las **obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos** y enumera distintos deberes concretos, remitiéndose para su observancia a la formación de los trabajadores y a las instrucciones del empresario.

Proclama este artículo, en línea con lo comentado anteriormente, que cada trabajador deberá velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional o sus acciones u omisiones en el trabajo.

Es decir, existen unos evidentes deberes que, en caso de inobservancia, pueden producir potencialmente efectos perjudiciales para el propio trabajador o para sus compañeros de trabajo y, por ello, para toda la empresa.

Consecuentemente, por la vía del incumplimiento o infracción de las obligaciones contempladas en el citado Art. 29 de la L.P.R.L., o por la vía del incumplimiento o infracción de los deberes descritos en el Estatuto de los Trabajadores (Arts. 5 y 19 mencionados), resulta perfectamente legítimo e incluso obligado exigir al sujeto infractor la oportuna y pertinente **responsabilidad disciplinaria**, que además podía venir acompañada de otro tipo de responsabilidades exigibles ante otros órganos por terceras personas (penal o civil/resarcimiento de daños o perjuicios).

La empresa puede reaccionar actuando disciplinariamente ante una acción u omisión dolosa o imprudente del trabajador que suponga un incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención, adoptando medidas sancionadoras en base al Art. 58 del Estatuto y a los correspondientes artículos del Convenio aplicable, llegando incluso al despido en aplicación del Art. 54 del E.T., en relación con el reiterado Art. 5, apartados b) y c) del E.T., dependiendo lógicamente de la gravedad de la falta y la trascendencia de sus efectos.

Además, como ya ha quedado indicado anteriormente, el empresario podrá reclamar, en su caso, de los trabajadores infractores de las normas de prevención, el **resarcimiento total o parcial de la indemnización** que se haya visto obligado a pagar a un tercero accidentado a causa de dicho incumplimiento (Arts. 1903 y 1904 Código Civil).

También en el campo de la **negociación colectiva** sería deseable que, como resultado de la proclamada apuesta por la prevención y salud laboral, fueran apareciendo cada vez más convenios que regularan responsablemente derechos y deberes, procedimientos, objetivos, campañas, controles, participación institucional interna en la empresa ... En definitiva, protagonismo, en este campo, de los trabajadores y de sus representantes sindicales y/o unitarios, pero también delimitación y depuración de posibles responsabilidades para los supuestos de flagrantes o reiterados incumplimientos incluso de los propios trabajadores, primeras víctimas y a veces lamentablemente cooperadores necesarios de la falta de seguridad y salud laboral.

VII. Apéndice

1. Marco normativo de referencia

- **Convenios 148 de 20.06.77 y 155 de 22.07.81, de la O.I.T.**
- **Directivas Europeas Comunitarias:**
 - **Directiva 89/391**, establece un marco general protector de la salud de los trabajadores
 - **Directiva 92/85**, Protección de la Maternidad
 - **Directiva 94/33**, Protección del Trabajo de Jóvenes
 - **Directiva 91/393**, Protección Trabajadores Temporales
- **Constitución Española:** Artículo 40.2
- **Ley 31/1995**, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- **Real Decreto 39/1997**, de 17 de Enero, aprobando el Reglamento de los Servicios de Prevención
- **Diferentes normas reglamentarias:** Decretos estableciendo las reglamentaciones técnicas y sectoriales. Ejemplo: R.D. 1627/1997 de 24 de Octubre, estableciendo las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción; Borrador de Dto. sobre coordinación de actividades; R.D. 614/2001, de 8 de Junio, sobre Riesgo Eléctrico; R.D. 374/2001, de 6 de Abril, sobre Riesgos por Agentes Químicos ...
- **Código Penal:** Arts. 142, 152, 316, 317, 318 y 621.
- **Código Civil:** Arts. 1.091, 1.101, 1.104, 1.105, 1.902, 1.903 y 1.904.
- **Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo: Arts. 4, 5, 19, 54 y 58
- **Ley General de Seguridad Social**, aprobada por R.D.Leg. 1/94, de 20 de Junio.: Art. 123.
- **R.D. 928/1998**, de 14.05.98, sobre Procedimiento para la Imposición de Sanciones.
- **R.D. Leg. 5/2000**, de 04.08.2000, aprobando el Texto Refundido sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. Cuadro sinóptico de responsabilidades

