



Facultad de Ciencias Jurídicas

LA INTERPRETACIÓN DOCTRINAL DEL ARTÍCULO 316 DEL CÓDIGO PENAL Y LA COMPARACIÓN CON EL DERECHO ITALIANO

III Máster en Prevención de Riesgos Laborales

Autor: Andrea Bartoli

Tutora: Inés Olaizola Nogales

Pamplona, junio 2014.

Año académico 2013/2014

INDICE

Abreviaturas.....	4
Introducción.....	5

CAPITULO I

La protección de la seguridad en el trabajo

1. La protección constitucional de la seguridad en el trabajo en la Constitución Española.....	6
2. El Estatuto de los Trabajadores de 1980.....	7
3. La protección penal: su evolución histórica.....	8
3.1. Código Penal de 1928.....	8
3.2. Código Penal de 1944 y sus posteriores reformas: el art. 423 C. P. de 1944.....	9
3.3. La reforma de 1983.....	10

CAPITULO II

El artículo 316 Código Penal de 1995

1. El bien jurídico protegido en el art. 316 C. P. de 1995.....	11
2. Delito de peligro.....	14
3. Norma penal en blanco.....	15
4. La conducta típica: el concepto de “medios”.....	17
5. Los sujetos activos y la delegación.....	20

5.1. Responsabilidad de los servicios de prevención.....	26
5.2. Concurrencias e imprudencias del trabajador.....	27
5.3. Contratación y empresas de trabajo temporal.....	35
6. Paralización de la obra.....	37
7. Penas.....	38

CAPITULO III

La tutela jurídica del trabajador en Italia

1. Artículo 437 CPI: Remoción u omisión dolosa de precauciones contra los accidentes en el trabajo.....	39
2. Bien jurídico protegido y conducta típica.....	39
3. Elemento objetivo y subjetivo de la infracción.....	41
4. Los deudores de la seguridad.....	41
4.1. Otros sujetos activos.....	42
4.2. Obligaciones del responsable del servicio de prevención y protección.....	46
5. Contratación y subcontratación.....	47
6. Decreto Legislativo n. 626/1994.....	48
7. Penas.....	48
8. Análisis comparativo entre la regulación española y la regulación italiana.....	48
Conclusiones.....	50

Bibliografía.....51

Abreviaturas

AP: Audiencia Provincial

BOE: Boletín Oficial del Estado

Cass. Pen.: Cassazione Penale

CE: Constitución Española

CEE: Comunidad Económica Europea

CP: Código Penal

CPE: Código Penal Español

CPI: Código Penal Italiano

EC: Empresa usuaria o cliente

ET: Estatuto de los Trabajadores

ETT: Empresa de trabajo temporal

JUR: Jurisprudencia

LET: Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobada por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

LISOS: Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

p.: página

pp.: páginas

RDS: Revista de derecho social

SA: Sociedad Anónima

SPA: Servicio de prevención ajeno

ss.: siguientes

Introducción

Con la emanación de la Directiva Marco 89/391/CEE de la Unión Europea, con la cual se obligaba a los empresarios a mejorar las condiciones de trabajo para evitar accidentes y/o enfermedades profesionales a través de la individualización, eliminación o reducción de los riesgos adoptando las adecuadas medidas de prevención y de protección, en todos los países miembros se ha traspuesto la directiva con el intento de limitar las plagas de los accidentes laborales. Aprovechando que soy italiano, de acuerdo con la tutora, me parece interesante y formativo realizar una comparación entre el derecho español e italiano en materia de protección de la salud y seguridad de los trabajadores, poniendo en evidencia las partes comunes y las diferencias.

Dado la imposibilidad de analizar todos los aspectos relacionados con el tema de la seguridad en el trabajo, enfocaré la atención sobre la parte relativa a la responsabilidad penal del empresario en caso de inobservancia de la legislación que pueda poner en grave peligro la vida o la salud de los trabajadores.

En el trabajo científico que iré desarrollando prestaré especial atención al estudio del art. 316 del CP español, estudiando los diferentes problemas que presenta el tipo así como las diferentes opiniones doctrinales al respecto. De igual forma estudiaré el derecho italiano, describiendo las formas de tutela de los trabajadores en el país transalpino para luego orientar la atención al artículo 437 del Código Penal italiano, “homónimo” del artículo 316 español.

CAPITULO I

La protección de la seguridad en el trabajo

1. La protección constitucional de la seguridad en el trabajo en la Constitución Española

La seguridad e higiene en el trabajo adquiere dimensión constitucional con la promulgación de la Constitución de 27 de diciembre de 1978 (BOE de 29 de diciembre). Siguiendo la pauta de las más modernas Constituciones, consagra constitucionalmente en su articulado muchos derechos de carácter laboral y social; entre estos derechos hace expresa mención a la seguridad e higiene en su artículo 40.2, donde se dice que *“Los poderes públicos fomentaran una política que garantice la formación y la readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*. La consideración como uno de los principios de la política social y económica del Estado el de “velar por la seguridad e higiene en el trabajo”, ~~lo que~~ implica una categorización al máximo rango jurídico, de la prevención de riesgos laborales.

El artículo 40.2 no puede desvincularse del art. 15¹ de la CE, el cual reconociendo el derecho fundamental a la vida, integridad física y moral, protege estos valores en sentido estático (es decir, frente a los ataques que pueda sufrir), y el art. 40.2 sería un precepto complementario del art. 15, porque protegería aquel derecho en su aspecto estático y también en su aspecto dinámico, como mejora progresiva de la vida, integridad física y moral del trabajador. Así, el bien jurídico o valor protegido en el art. 40.2 no sería distinto al del art. 15, aunque si la forma de tutelarlos; el art. 15 otorga una tutela defensiva, y el art. 40.2 una tutela defensiva y ofensiva.

El motivo de la introducción del art. 40.2 como precepto complementario del art. 15 de la CE en materia de seguridad en el trabajo se debe, principalmente, a dos factores, en primer lugar, al aumento de los riesgos laborales debido a la introducción de nuevas tecnologías; y en segundo lugar, a la proclamación en la Constitución de un estado intervencionista (arts. 1 y 9 de la CE: Estado social y democrático de Derecho).

Ante la aparición de nuevos riesgos laborales, que afectan fundamentalmente a los trabajadores, no es suficiente con la tutela defensiva de la vida y salud del trabajador, es

¹ Art. 15 CE: “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”.

decir, la protección frente a ataques dirigidos directamente contra esos valores (puesta en peligro o lesión) a través del art. 15 CE.

Además, la protección de la seguridad en el trabajo constituye no sólo una obligación que impone la Constitución a los poderes públicos, sino, también por voluntad constitucional, uno de los principios rectores de la política social y económica. Así mismo el mandato constitucional del artículo 40.2 justifica el que la tutela de la seguridad y salud en el trabajo se encomiende a todos los medios que brinda el Ordenamiento Jurídico². Como observa el Auto de la Audiencia Provincial de Castellón de 5 de febrero de 2003, “la creciente cifra de siniestralidad laboral ha venido obligando a nuestro legislador a potenciar los mecanismos de intervención en el ámbito de la “seguridad e higiene en el trabajo”, cuya tutela viene además impuesta por el art. 40 de la CE. La entrada en vigor, a lo largo de 1996, de dos textos legales tan importantes en esta materia como la LPRL y el CP han intentado reparar, en lo esencial, el reproche de obsolescencia a que se hacía acreedor el anterior sistema, al indicar obligaciones concretas que desarrollan el deber general de protección del empresario y que se orientan a garantizar “la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo” (art. 14)”.

El objeto de los artículos 316 y 317 del CP es evitar los riesgos que se producen como consecuencia del trabajo que se desarrolla por cuenta ajena. Sin embargo a la hora de identificar el bien jurídico protegido en dichos preceptos las opiniones doctrinales y jurisprudenciales han sido varias y distintas, como se verá a lo largo de este trabajo.

2. El Estatuto de los Trabajadores de 1980

Poco tiempo después de aprobada la CE, en 1980, se promulga el ET que sienta el derecho del trabajador a la seguridad e higiene en el trabajo, considerando a este derecho como derecho y deber básicos del contrato de trabajo; reflejo de los preceptos constitucionales (artículos 40.2 y 43), que de esta forma proyectan su influencia sobre el ámbito laboral. La seguridad e higiene se asienta en ET, sobre nuevas bases. Los someros pronunciamientos estatutarios, contenidos en los artículos 4 y 5 (“derechos y deberes laborales básicos”); y 19 (rubricado como “seguridad e higiene”) vienen a consagrar, en la Ley laboral básica, el derecho del trabajador a la seguridad e higiene en el trabajo, como una condición contractual de las muchas que integran el contenido del contrato de trabajo³.

² De Vicente Martínez, Seguridad en el trabajo y Derecho Penal, 2001, pp. 557-558

³ Fernández Marcos, Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España, 2007, pp. 225-227.

El ordenamiento laboral común prescribe, en el artículo 19 ET, determinadas obligaciones empresariales en materia de seguridad e higiene, con participación de los representantes de los trabajadores, pudiendo incluso llegar a acordar la “paralización en los casos de riesgo grave e inminente de accidente o peligro para la vida o la salud de los trabajadores. El acuerdo de paralización debe ser comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, quien, en veinticuatro horas, podrá anular o ratificar la paralización acordada⁴.

3. La protección penal: su evolución histórica

Antes de comenzar el estudio del bien jurídico en Derecho positivo vigente (art. 316 del C. P.), se expone en este apartado las distintas concepciones que sobre el bien jurídico se han defendido en los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo en general, es decir, no sólo en los precedentes del art. 316 y en los preceptos similares que se recogen en los Proyectos y Anteproyectos de C. P., sino también en otros preceptos como el ya derogado art. 427 (delito de lesiones laborales dolosas).

El objetivo que se persigue, con ello, es comprobar cómo se ha ido configurando el bien jurídico en los diferentes delitos contra la seguridad en el trabajo (tanto en los de peligro, como en los de lesión) y cuál ha sido la interpretación doctrinal de estos preceptos, con el fin de comprender mejor cuál es el bien jurídico protegido actualmente en el art. 316.

3.1. Código Penal de 1928

El primer Código penal español que estableció una protección penal del trabajador en materia de seguridad e higiene en el trabajo fue, como veremos a continuación, el de 1928.

Esté código se promulgó bajo la dictadura de Primo de Rivera, de ideología nacional-sindicalista. En ese contexto, el Derecho laboral se entendía de forma radicalmente distinta: el Derecho del trabajo se sustituyó por un “deber del trabajo”, pues el objeto principal de protección no era el trabajador, sino la producción nacional. Al trabajador se le protegía únicamente como instrumento o factor de esa producción nacional. En consecuencia el Estado no garantizaba la realización por el empresario de los derechos de los trabajadores, sino el cumplimiento por el empresario y trabajadores de sus deberes laborales.

⁴ Baylos Grau/Terradillos Basoco, Derecho penal del trabajo, 1991, p. 104.

Sin embargo, y pese a la ideología dominante en ese momento, se introdujo en el Código penal un precepto dirigido, al menos aparentemente, a proteger a los trabajadores. El artículo 578 disponía “*Los que dirigieren la instalación o instalaren aparatos de seguridad utilizados para proteger la vida o salud de los empleados en minas, trabajos subterráneos o en cualquier género de industria peligrosas dando lugar por su imprevisión, imprudencia o impericia a un peligro para la salud o vida de aquéllos, serán castigados con las penas señaladas en el artículo anterior*”, (el artículo 577 señala una pena de dos meses y un día a un año de prisión y multa de 1.000 a 50.000 ptas.). *Las mismas penas se impondrán a los encargados de la conservación o reparación de los mencionados aparatos, así como a los funcionarios encargados de su inspección, cuando a causa de su imprudencia o impericia se originare un peligro para la vida o salud de las personas*”.

Se trataba de un delito contra la seguridad en el trabajo, que se estructuraba como un delito de peligro. No se protegía la seguridad e higiene en toda clase de industria, sino solamente en minas, trabajos subterráneos e industrias peligrosas. El art. 578 era un delito de peligro, pues exigía la producción de un resultado de peligro concreto para la vida o salud de los empleados⁵. El artículo 578 desapareció en el Código penal de 1932, y dado su breve periodo de vigencia no permitió su aplicación por los tribunales.

3.2. Código penal de 1944 y posteriores reformas: el art. 423 del C.P. de 1944

El Código penal de 1944, promulgado bajo el régimen dictatorial franquista, también de ideología nacional-sindicalista, incorporó el art. 423, cuyo tenor literal era el siguiente: “*Las penas señaladas en los tres artículos anteriores serán aplicadas a los que por infracciones reiteradas y probadamente dolosas de las leyes de trabajo, ocasionen quebranto grave en la salud de los obreros y en la producción en general*”.

Para comprender este precepto no hay que olvidar la ideología que lo inspiró. La protección de “*la salud de los obreros y de la producción en general*” era expresión de la idea de hombre y sociedad propia de la ideología fascista. Lo que se trataba de proteger no era el

⁵ Aguado López, El delito contra la seguridad en el trabajo: artículos 316 y 317 del Código Penal, 2002, pp. 37-41.

hombre en su trabajo, sino las fuerzas y recursos productivos de la nación, dentro de los cuales eran incluidos los trabajadores en su función de unidades productivas.

Por eso, el bien jurídico en el art. 423 no era la seguridad en el trabajo, sino la producción nacional, y la salud de los obreros era sólo el instrumento para alcanzar aquella producción.

3.3. La reforma de 1983

Posteriormente, la Reforma parcial y urgente de 25 de junio de 1983 pretendió adaptar el Código penal vigente a los principios que de forma más imprescindible caracterizaba al Derecho penal propio de un Estado social y democrático de Derecho, que se proclamaba en la Constitución de 78. En este sentido, se introdujo el art. 348 bis a), el delito de peligro que protegía la seguridad en el trabajo.

El art. 348 bis a) disponía: *“Los que estando legalmente obligados no exijan o faciliten los medios o procuren las condiciones para que los trabajadores desempeñen una actividad con las medidas de seguridad e higiene exigibles, con infracción grave de las normas reglamentarias y poniendo en peligro su vida o integridad física, serán castigados con la pena de arresto mayor o multa de 100.000 a 500.000 pesetas”*.

La doctrina española que se manifestó sobre el art. 348 bis a) lo consideró un delito especial, del que sólo podía ser sujeto activo el que está “legalmente” obligado” a exigir o facilitar los medios adecuados, y lo estarán tanto el empresario como los que de Derecho (recuérdese el amplio catálogo de fuentes del Derecho laboral) o de hecho asumen el esquema organizativo de la empresa facultades de dirección en la esfera funcional que tienen a su cargo⁶.

⁶ Baylos Grau/Terradillos Basoco, Derecho penal del trabajo, 1991, p. 115.

CAPITULO II

El artículo 316 Código Penal 1995

1. El bien jurídico protegido en el artículo 316 del C. P. 1995

En la doctrina se discute respecto al bien jurídico protegido en el artículo 316 CP, visto que una parte opina que en el 316 se protege un bien colectivo, la seguridad de los trabajadores, y dos bienes individuales, es decir sus vidas y salud.

Si el bien jurídico protegido en el 316 es la vida, salud e integridad física, y esté bien es de carácter individual, quiere ello decir que, lógicamente, su titular será una persona individual, en cuanto que cada una de ella es titular de su vida, salud e integridad física y por lo tanto, son las directamente interesadas en que su vida, salud o integridad física no corra un grave riesgo durante el desempeño de su actividad laboral⁷. Diversamente, la consideración de que el artículo 316 proteja un bien jurídico colectivo comporta que el delito de peligro consiste, tal como impone el tenor literal de los preceptos a examen, en la generación de peligro para la vida y la salud, cuyo titular no es, a diferencia de lo que ocurre en el caso de los artículos 142 y 152 CP, cualquiera, sino los trabajadores en cuanto personas físicas individuales, sino en cuanto a colectivo, fuerza del trabajo⁸.

Una parte de la doctrina⁹ considera la vida y la salud como bienes jurídicos de naturaleza y titularidad individual y que la seguridad no forma parte del bien jurídico, sino de la forma de protección de esos bienes que, en este caso, se adelanta tipificando un delito de peligro. La seguridad entendida como carencia de todo riesgo, o como esperanza razonable de que una posición jurídica va a ser respetada, es un valor ideal que, como tal (lo mismo sucede con la "libertad") no puede ser protegido penalmente, porque de lo contrario anularíamos la libertad. El mismo hecho de ser libre conlleva una serie de riesgos que hacen imposible entender la seguridad de esa manera. La seguridad se contempla por el Derecho penal como medio o instrumento para la protección de bienes jurídicos. Los delitos contra la seguridad son puestas en peligro de verdaderos bienes jurídicos que se encuentran "detrás" de la misma. Por eso, puede decirse que la seguridad no forma parte del concepto de bien jurídico, sino que pertenece a las formas de protección del bien jurídico y es el "anverso" del

⁷ Tesis defendida por Aguado López, El delito contra la seguridad en el trabajo: artículos 316 y 317 del Código Penal, 2002, pp. 80-82.

⁸ Tesis defendida por Hortal Ibarra, Protección penal de la seguridad en el trabajo, 2005, p. 102 y por Bartomeus Plana, Rojo Torrecilla (Coordinador), Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social, 1998, p. 238.

⁹ Aguado López, El delito contra la seguridad en el trabajo: artículos 316 y 317 del Código Penal, 2002, pp. 80-82.

concepto de peligro, que implica siempre inseguridad para un bien jurídico (peligro es sinónimo de inseguridad), pues de una forma de atacar al bien jurídico protegido. La “seguridad en el trabajo” se define, como hemos visto anteriormente, como un interés colectivo de los trabajadores que consiste en la ausencia de riesgos para su vida y salud. En otras palabras, se protegería el derecho del trabajador a desempeñar su trabajo de forma segura, es decir, sin riesgo para su vida o salud. La vida y la salud son bienes individuales cuyo titular es cada uno de los trabajadores. Otra cosa es, que se pueda decir que existe un interés del colectivo trabajadores en que se proteja dicho bien jurídico, ya que todos ellos, en el desempeño de su actividad laboral, están expuestos a esta clase de riesgos. La seguridad no puede referirse al bien jurídico, sino sólo al peligro o forma de ataque al bien jurídico.

Contrariamente, para otra parte de la doctrina, Hortal¹⁰ y Bartomeus se protege un bien jurídico colectivo. El primero opina que atendiendo como criterio restrictivo de interpretación de los elementos típicos, considera que no toda infracción de las normas de prevención de riesgos laborales puede determinar la relevancia jurídico-penal de la conducta, sino únicamente aquellas conculcaciones susceptibles de lesionar el bien jurídico-penal supraindividual, seguridad y confianza en el mantenimiento de los riesgos laborales dentro de los niveles legalmente establecidos y los bienes jurídico-penales individuales, vida, integridad física y salud.

Diversamente, Baylos/Terradillos¹¹ ven el mismo deber de seguridad del empresario, no como fuente del bien jurídico a tutelar, sino como un medio de acotar el ámbito de los sujetos obligados, en el que se integran los trabajadores en la medida en que no sean deudores de la obligación legal de seguridad. E insisten los autores citados, en que no se protege a los trabajadores en cuanto individuos necesitados de ayuda, sino a la “fuerza de trabajo” como titular de esos intereses difusos o colectivos que coinciden con el desarrollo de un determinado orden económico y social. Se castiga el poner en peligro la vida o salud de los trabajadores (en plural) al no facilitar los medios para que ese mismo colectivo desempeñe su actividad en condiciones adecuadas. Así Terradillos¹² opina que los bienes jurídicos vida y salud son considerados por el artículo 316 en su dimensión colectiva, en cuanto el delito no se identifica con la infracción de normas de seguridad, sino con la puesta en peligro de estos bienes, y aunque puedan ser susceptibles de titularidad individual también, aquí no se contemplan en esa dimensión. El derecho colectivo al mantenimiento de un determinado nivel de seguridad ha de interpretarse, pues, en sentido material, como

¹⁰ Hortal Ibarra, Protección penal de la seguridad en el trabajo, 2005, p. 102.

¹¹ Baylos Grau/Terradillos Basoco, Derecho penal del trabajo, 1991, pp. 50, 116-117.

¹² Terradillos Basoco, La siniestralidad laboral como delito, 2006, pp. 49-51.

ausencia de riesgo para la vida y salud. Esa dimensión colectiva del bien jurídico es la que priva de validez al eventual consentimiento en el peligro por parte de la víctima. Que puede consentir en la lesión, con los conocidos efectos del art. 155¹³. Pero no puede consentir en un peligro cuya lesividad, por colectiva, le trasciende. Por tanto, la condición del trabajador concretamente puesto en peligro es la de víctima o perjudicado. Además si los bienes jurídicos fuesen de titularidad individual, debería tener mayor relevancia el consentimiento sobre el riesgo (es decir sobre un resultado sólo probable) que sobre el resultado lesivo. Y no es esto lo que ocurre en caso del artículo 316 CP donde el consentimiento es irrelevante, tal como impone el artículo 2.2 LPRL, o la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, que incorpora el artículo 42.3 LISOS un último párrafo según el cual “los pactos que tengan por objeto la elusión en fraude de ley, de las responsabilidades establecidas en este apartado, son nulos y no producirán efecto alguno”. Terradillos/Acale/Gallardo¹⁴ también consideran los bienes jurídicos vida y salud en su dimensión colectiva, en cuanto el delito consiste, tal como impone el tenor literal de los preceptos a examen, en la generación de peligro para la vida y la salud, cuyo titular no es, a diferencia de lo que ocurre en el caso de los artículos 142 y 152 CP, cualquiera, sino los trabajadores en cuanto tales. La conducta típica, que consiste en crear peligro –esto es, aminorar las condiciones de seguridad en que se encuentra algo- impone esta dimensión colectiva del bien jurídico, ya que ese peligro se proyecta sobre los “trabajadores” indeterminados, como colectivo al que se somete a condiciones de inseguridad.

Finalmente Bartomeus¹⁵ que con el 316 se protege la seguridad en el trabajo vinculada a la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, y que la seguridad física en el trabajo, se constituye en un bien jurídico autónomo. Es obvio que la salud, la vida o la integridad física bienes no es de los trabajadores sino de la persona, pero esta figura delictiva, no afecta a dichos bienes superiores más que indirectamente y en tanto que lo que se pretende proteger es el desarrollo de la actividad laboral conforme a las normas y prevención adecuadas a la seguridad de los trabajadores. Es así, como la seguridad en el trabajo se constituye como bien jurídico independiente y autónomo, respecto a otros con lo que se halla relacionado necesariamente. Al constituirse la seguridad en el trabajo como bien jurídico autónomo, se relaciona la previsión punitiva, con el deber empresarial de velar por esa seguridad, lo que comporta que, al no ser disponible el correlativo derecho de los trabajadores a una condiciones de trabajo seguras, resulta irrelevante el consentimiento del

¹³ Art. 155 “En los delitos de lesiones, si ha mediado el consentimiento válida, libre, espontánea y expresamente emitido del ofendido, se impondrá la pena inferior en uno o dos grados”.

¹⁴ Terradillos Basoco/Acale Sánchez/Gallardo García, Siniestralidad laboral. Un análisis criminológico y jurisprudencial, 2005, pp. 77-79.

¹⁵ Bartomeus Plana, Rojo Torrecilla (Coordinador), Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social, 1998, p. 238.

trabajador, o la aceptación tácita o explícita del riesgo. El deber del empresario de procurar el desarrollo de la actividad laboral en condiciones de seguridad, no deriva de la dimensión contractual de la relación de trabajo, sino de un interés público en el desarrollo de dicha actividad, en condiciones que no perjudiquen la salud o la integridad de los trabajadores.

Personalmente, compartiendo la tesis de Terradillos, considero los bienes jurídicos vida y salud protegidos por el artículo 316 en su dimensión colectiva, en cuanto el delito no se identifica con la infracción de normas de seguridad, sino con la puesta en peligro de estos bienes, y aunque puedan ser susceptibles de titularidad individual también, aquí no se contemplan en esa dimensión.

2. Delito de peligro

El artículo 316 del Código Penal configura un delito de peligro es un delito de peligro concreto y por tanto de resultado, en el que el resultado es precisamente la creación del peligro, a partir de la no facilitación de los medios necesarios¹⁶.

Parte de la doctrina, entre otros, Olaizola¹⁷ lo considera un delito de peligro concreto cuyo resultado consiste en poner en grave peligro la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores y así Bartomeus¹⁸, opina que se trata de un delito especial de peligro concreto, de estructura omisiva aunque eventualmente pueda revestir forma activa, cuyo sujeto activo típico es el empresario y eventualmente los fabricantes, importadores y suministradores de determinados productos y cuyos elementos son los de no facilitar los medios necesarios para la seguridad de los trabajadores con infracción de las normas sobre prevención, y con la generación de peligro grave para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores, debiendo existir una relación de causalidad entre ese comportamiento y este resultado. Para Navarro¹⁹, en orden al resultado, éste consiste en la puesta en peligro grave –que no lesión- de la vida o salud de los trabajadores. Este resultado –de puesta en peligro- debe imputarse a la conducta de acuerdo con las reglas de la imputación objetiva. En la medida en que se trata de un delito de resultado, cabe la tentativa.

¹⁶ Camarero González, Delitos contra la seguridad en el trabajo. Los artículos 316 a 318 del Código Penal, 2009, p. 9.

¹⁷ Olaizola Nogales, InDret, 2010, p.5.

¹⁸ Bartomeus Plana, Rojo Torrecilla (Coordinador), El artículo 316 CP. Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo, Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social, 1998, p. 237.

¹⁹ Navarro Cardoso, Los delitos contra los derechos de los trabajadores, 1998, pp. 158-159.

3. Norma penal en blanco

El artículo 316 se configura como una norma penal en blanco. Se denomina Ley penal en blanco a aquella norma penal que se remite a otro sector del ordenamiento jurídico para completar la conducta típica. En este caso el artículo 316 se completa con las normas de prevención de riesgos laborales, es decir, las contenidas en la Ley que lleva ese nombre, así como en *“sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, que contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”* (artículo 1 LPRL). En definitiva, el delito cuenta entre sus elementos con *“las acciones u omisiones...que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y de salud laboral sujetas a responsabilidad conforme a la presente Ley”* (artículo 5.2 LISOS)²⁰. Remisión legislativa muy criticada por parte de los intérpretes, en cuanto que basar una condena sobre estas últimas podría dar problemas por el principio de legalidad²¹. Además esta técnica fomenta la “descentralización” del Código Penal, es decir la aprobación de leyes especiales penalmente relevantes fuera del código de 1995. En doctrina²² es pacífico que solo si cumplen determinados requisitos, que el reenvío no sea demasiado masivo para que las normas en blanco sean conforme a la constitución y que las normas jurídico-técnicas sólo son penalmente relevantes en la medida en que integren o desarrollen tal normativa, de modo que sea necesario tenerlas instrumentalmente en cuenta para afirmar o negar la existencia de su trasgresión²³. Interpretación ésta sentada por la jurisprudencia constitucional al haber recordado y confirmado lo que se dictó en la misma sala en el 1987²⁴, en la Sentencia 127/1990²⁵ especificó que las normal penales en blanco son conciliables con los postulados constitucionales siempre que se especifique el bien jurídico protegido por la norma penal; es

²⁰ Terradillos Basoco/Acale Sánchez/Gallardo García, Siniestralidad laboral. Un análisis criminológico y jurisprudencial, 2005, p. 83.

²¹ Principio que deriva del brocardo latín “nullum crimen, nulla poena sine lege”, según el cual el poder público debe estar sometido a la ley, es decir que la producción y la aplicación de las normas penales tienen que estar sometidas al monopolio de la ley. En ámbito penal el legislador tiene la obligación de redactar con la mejor precisión posible la conducta delictiva. El principio de legalidad en la Constitución Española está reflejado en el artículo 25.1.

²² Morales García, Delitos contra los derechos de los trabajadores, 2012, p. 25; Terradillos Basoco, Delitos contra la vida y la salud de los trabajadores, 2002, p. 81.

²³ Baylos Grau/Terradillos Basoco, Derecho penal del trabajo, 1997, p. 121

²⁴ Sentencia 133/1987 de 21 de julio, en Jurisprudencia Constitucional, Tomo DecimoOctavo, Boletín Oficial del Estado número 191 de 11 de agosto de 1987, pp. 801 y ss., donde el Tribunal constitucional dijo que el principio de legalidad penal implica al menos la existencia de una ley (lex scripta). que la ley sea anterior (lex previa) y que la ley describa un supuesto de hecho determinado (lex certa).

²⁵ Sentencia 127/1990 de 5 de Julio de 1990, en Jurisprudencia Constitucional, Tomo VigésimoSéptimo, Boletín Oficial del Estado número 181, pp. 505 y ss.

decir, que la ley, además de señalar la pena, contenga el núcleo esencial de la prohibición y sea satisfecha la exigencia de certeza que el principio de legalidad penal implica.

Más problemas supone el reenvío a normas convencionales, y no sólo por sus eventuales fricciones con el principio de legalidad, sino también con el de intervención mínima, en cuya virtud el Derecho penal debe dirigirse a la protección de mínimos generales confiando al Derecho laboral los intereses particulares que excedan ese límite²⁶. Sin embargo, la introducción del convenio colectivo de eficacia normativa general regulado en el ET es una consecuencia de la definición de lo que constituye el bloque de normatividad en materia de prevención de riesgos laborales, tal como imponen los artículos 1 y 45.1 LPRL y, con carácter general, el artículo 5 LISOS. Los convenios colectivos estipulados conforme al ET son, además, auténticas normas jurídicas, sometidas al principio de publicidad, y por tanto precisan como requisito constitutivo de su publicación en el Diario Oficial correspondiente²⁷. Y aunque las relaciones “cláusula normativa-reglamento-ley” han suscitado importantes dificultades interpretativas, hay que tener en cuenta que se trata de una materia en que la especialidad de las condiciones de trabajo determinadas es la que origina la puesta en peligro de los bienes jurídicos tutelados –definidos por el CP-, y sin esa traducción a lo concreto, para la que resulta especialmente apto el convenio colectivo, no puede calibrarse la conducta infractora²⁸.

²⁶ Terradillos Basoco, *Delitos contra la vida y la salud de los trabajadores*, 2002, pp. 81-82.

²⁷ Baylos Grau/Terradillos Basoco, *Derecho penal del trabajo*, 1997, p. 120.

²⁸ Terradillos Basoco, *Delitos contra la vida y la salud de los trabajadores*, 2002, p. 82.

4. La conducta típica: el concepto de “medios”

Baylos/Terradillos²⁹ opinan que la conducta típica se concreta en fórmulas omisivas caracterizadas por la concurrencia de los siguientes requisitos:

- 1) No facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas.
- 2) Infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.
- 3) Puesta en peligro grave de la vida, la salud o integridad física de los trabajadores.

Constatada la formulación de la acción típica en términos negativos, como correspondería a un comportamiento omisivo, se le anuda un efecto –el resultado de peligro, con lo que la estructura, el 316 como un delito de omisión impropia. Hasta ahora hay muy pocas sentencias que castigan por el 316 sin que haya resultados lesivos. En el código del 73 se condenaba pero solo cuando había habido lesiones. Para condenar por el 316 hay que demostrar la puesta en peligro, como por ejemplo la subida de un trabajador en andamios en mal estado. Es decir la demostración que la ausencia de medios ha colocado a uno o más trabajadores

La expresión de “facilitar los medios” del art. 316 es quizás la que “crea” más problemas a los intérpretes del derecho. Hay varias opiniones sobre cómo interpretar la expresión “facilitar los medios” que podemos subdividir en tres diferentes “corrientes”: la restrictiva, la intermedia y la extensiva.

Interpretación restrictiva: para Navarro³⁰ por no facilitar se entiende no aportar, proporcionar los medios materiales necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Análogamente una parte de la doctrina³¹ opta por una interpretación restrictiva del artículo 316, opina que mientras la dotación de medios materiales de seguridad, de protección personal o estructurales, aparece de modo indubitado como parte del deber del empresario, no se suele apreciar con igual claridad la equivalente obligación de seguridad de facilitación de los medios intelectuales y organizativo necesarios, como los ritmos de trabajo o los turnos de trabajo. En estas tesis por “no facilitar medios” se entienden solamente la no facilitación de los medios materiales. Aquí la doctrina, interpreta que el actual art. 316 CP mantiene, análogamente al art. 348 bis a CP 1944/1973, como conducta penalmente relevante la de no facilitar medios materiales.

²⁹ Baylos Grau/Terradillos Basoco, Derecho penal del trabajo, 1997, pp. 118-122.

³⁰ Navarro Cardoso, Los delitos contra los derechos de los trabajadores, 1998, pp. 152-153.

³¹ Lascuráin Sánchez, La protección penal de la seguridad y higiene en el trabajo, 1994, p. 330.

Interpretación intermedia: diferente es la interpretación teológico-funcional que dan Hortal³² y Olaizola³³ al término “medios”. Para el primero, a su juicio no sólo garantiza la incriminación de las puestas en peligro graves de la vida, integridad física y salud de los trabajadores imputable al incumplimiento de la obligación de proporcionar los preceptivos equipos de protección individual (art. 17.2 LPRL), medios materiales, sino también la incriminación de las puestas en peligro graves que tenga su origen en el incumplimiento de la obligación de facilitar a los trabajadores una suficiente información y formación en materia de prevención de riesgos laborales (arts. 18 y 19 LPRL), medios materiales. La incriminación de las obligaciones extra-penales de información y formación adquieren una especial trascendencia a los efectos de la imputación del delito contra la seguridad en el trabajo. Y ello por dos motivos: en primer lugar, porque resulta tanto o más lesivo para la seguridad y confianza de los trabajadores al que no se les facilite los reglamentarios equipos de protección individual y no se garantice la seguridad de las máquinas, herramientas e instalaciones utilizadas por los trabajadores, como el que no se les proporcione una información precisa acerca de los riesgos existentes en el conjunto de la empresa y en su concreto puesto de trabajo y una formación suficiente en relación a las medidas que se han adoptado o deban adoptarse a fin de protegerse frente a los mismos. En segundo lugar, y, como razón de fondo, porque no puede decirse que se “han facilitado los medios” si el trabajador no sabe usarlos correctamente. La eficacia preventiva de la entrega de los equipos de protección individual y las medidas de seguridad adoptadas en relación a los equipos de trabajo depende de la previa información y formación que el trabajador haya recibido en relación a los diferentes riesgos frente a los que tales equipos y medidas les protegen y la forma correcta de utilizarlos a fin de garantizar su seguridad y confianza en el transcurso de su prestación. Olaizola también comparte la interpretación teológica-funcional del término “medios”, opinando que, sin embargo, los incumplimientos de las obligaciones relacionadas con el deber de vigilancia como la suspensión de la actividad o la exigencia de la utilización de las medidas no encajan en el tipo penal, y esto fundamentalmente por razones de literalidad del precepto. Esto porque cuando alguien no vigila si se utilizan los medios que previamente se han facilitado será sí un incumplimiento, pero no se puede afirmar que los medios no se han facilitado, que es lo que exige el tipo penal. Precisamente si no se vigila la utilización de los medios es porque estos ya se han facilitado, aunque también se puede ver un distinto desvalor de acción en los distintos supuestos. Así, por ejemplo, no parece lo mismo el supuesto en el que el empresario no proporciona los medios de protección adecuados de aquellos otros en que no vigila el que el

³² Hortal Ibarra, Protección penal de la seguridad en el trabajo, 2005, pp. 189-190.

³³ Olaizola Nogales, InDret, 2010, p. 15.

trabajador los utilice. Aunque la Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga al empresario a vigilar la conducta de los trabajadores y le hace responder por las imprudencias no temerarias de los mismos (art. 15.4), el distinto desvalor puede provenir de que en el primer caso el peligro para la vida, salud o integridad del trabajador proviene exclusivamente de la conducta del empresario, en tanto que en el segundo supuesto el peligro proviene (ya veremos después la relevancia penal que esto tiene) tanto de la conducta del empresario que no vigila, como de la conducta del trabajador que no utiliza los medios que le han sido proporcionados. Bartomeus³⁴ también sostiene que tales medios son sólo los materiales, sino también los personales, intelectuales y organizativos, entre los cuales destaca el de facilitar información sobre el riesgo, atendiendo a la información es, sin duda, un medio necesario para el trabajo bajo parámetros adecuados de protección, y atendiendo a que todas las normas sobre protección de riesgos hacen especial hincapié en la información, en especial la LPRL, lo que incluiría comportamientos como la ausencia de una adecuada formación o información, la imposición de ritmos de trabajos inadecuados, la instalación defectuosa de estructura.

Interpretación extensiva: De Vicente³⁵ da a la expresión “no facilitar los medios” una interpretación extensiva, en cuanto incluye, no solo no facilitar no solo los medios materiales adecuados, sino también todos aquellos que conforman e integran el genérico deber de prevención y de tutela inherente a la condición de empresario, como la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, la vigilancia de la salud de los trabajadores, la obligación de proporcionar información y formación. Finalmente Aguado López³⁶ opina que el legislador quiso darle el mismo significado que dio a la expresión “no procurar las condiciones” en el derogado artículo 348, es decir todas las obligaciones de seguridad e higiene, incluso la obligación de exigir a los trabajadores el cumplimiento de las medidas de seguridad.

En mi opinión, la interpretación más correcta es la segunda, es decir la intermedia. Superada la interpretación que se daba al artículo 348 del código del 73, donde se distinguía entre medios (medios materiales) y medidas de seguridad (medios inmateriales). Con la redacción del artículo 316 por “medios” se entienden sea los medios materiales (equipos de protección individual y colectivos), sea los inmateriales (formación y información). Además opino que el significado de “facilitar” es propiciar que alguien se ponga los medios, no vigilar,

³⁴ Bartomeus Plana, Rojo Torrecilla (Coordinador), Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social, 1998, pp. 256-257.

³⁵ De Vicente Martínez, Seguridad en el trabajo y Derecho Penal, 2001, p. 89.

³⁶ Aguado López, El delito contra la seguridad en el trabajo: artículos 316 y 317 del Código Penal, 2002, p. 197.

no paralizar la obra o no obligar no es facilitar los medios, porque no vigilar supone que ya he facilitado los medios.

5. Los sujetos activos y la delegación

Para Terradillos/Acalé/Gallardo³⁷ determinar a quienes “estando legalmente obligados” provoquen la situación de peligro, requiere partir del artículo 14 LPRL, a cuyo tenor el obligado por el deber de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales es el empresario, sin que quepa hacer distinciones entre empresario principal, contratista o sub-contratista, titular de empresa de trabajo temporal o titular de empresa usuaria. A estos efectos, todos son obligados, ya que todos son empresario. Y, en cuanto tales todos ellos pueden ser autores del delito del artículo 316.

Dicho esto, se podría hablar de dos diferentes corrientes doctrinal sobre los sujetos obligados: una más amplia y otra más restrictiva. Por otra parte, a tenor de lo previsto en el artículo 14.4 LPRL, el empresario puede atribuir funciones de protección y prevención a trabajadores o servicios de la empresa, o, incluso, recurrir a conciertos con entidades especializadas, que desarrollarán actividades complementarias a las del empresario. El deber de seguridad no compete, pues, sólo al empresario: la propia LPRL (artículos 30 y siguientes) y la normativa concordante configuran todo un tejido de seguridad que, sin eximir de responsabilidad a la cúspide empresarial, constituye en eventuales garantes también a los escalones más próximos a la ejecución misma de los diferentes trabajos. Para acotar el ámbito de los posibles sujetos activos en el ámbito penal hay que observar que los deberes de seguridad no son iguales para todos. O, al menos, no lo son desde la perspectiva de la exigencia típica del artículo 316, que limita el círculo de autores a quienes no faciliten medios de seguridad estando obligado a ello. Así, mientras las obligaciones del empresario y de sus representantes van referidas a la totalidad de medios de prevención, otros agentes –servicios de prevención, los delegados de prevención, el comité de seguridad y salud– tienen funciones más específicas, y por tanto, sus obligaciones son más restringidas. La obligación de seguridad se impone, pues, a un heterogéneo conjunto de sujetos que van del empresario a sus representantes, pasando por las autoridades públicas o los trabajadores. Y esa obligación, en sus distintas modalidades, delimita el ámbito subjetivo de tipicidad.

³⁷ Terradillos Basoco/Acalé Sánchez/Gallardo García, *Siniestralidad laboral. Un análisis criminológico y jurisprudencial*, 2005, pp. 79-80.

Empezando con la corriente doctrinal más “extensiva”, Aguado³⁸ opina que con la fórmula “legalmente obligados” el legislador no describe en la norma penal quién es realmente el sujeto activo, sino que se remite a normas extra-penales concretamente a las normas de seguridad e higiene que señalan como “legalmente obligados” a cumplir estas normas al empresario y al encargado³⁹ (ET, LISOS, LPRL). Por lo tanto quedarían fuera del artículo 316 aquellos sujetos, como miembros, por ejemplo, de Comités de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención, trabajadores, etc. Que, a pesar de estar obligados por las normas de seguridad e higiene, no lo están a facilitar las medidas de seguridad (o a adoptar medidas de seguridad), sino sólo a colaborar con el empresario o el encargado en el cumplimiento de las obligaciones de estos últimos (artículo 29 LPRL, por ejemplo). Y con más razón aún quedan excluidas todas aquellas personas que ni siquiera están obligadas a colaborar en materia de seguridad e higiene.

Para Bartomeus⁴⁰ los sujetos activos del delito son de dos clases, empresarios, lo que comprende una serie de sujetos vinculados por su relación con el contrato de trabajo, y fabricante y suministradores de determinados productos o útiles. El empresario tiene por definición, y debe tener para ser sujeto activo responsable del delito, el dominio del hecho constitutivo de la acción típica, esto es la posibilidad de evitar el resultado, de evitar la situación de riesgo grave para la vida, salud o integridad física de los trabajadores. Es además la persona legalmente obligada a facilitar los medios constitutivos de las medidas de seguridad e higiene. En efecto, al derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, le corresponde un deber correlativo de protección por parte del empresario y es éste quien “deberá garantizar” dicha protección mediante la adopción de “cuantas medidas sean necesarias” y desarrollando una “acción permanente” de perfeccionamiento y adaptación de las medidas de prevención (artículo 14.2 LPRL). Los trabajadores por cuenta propia o autónomos, en tanto que respecto a los trabajadores que empleen a su servicio son verdaderos empresarios, son también potenciales sujetos activos del delito.

Para Camarero⁴¹ será sujeto activo *el que además de estar obligado a adoptar medidas de seguridad según las normas laborales (criterio formal) reúne los requisitos materiales de «ejercicio de poder de dirección» y «autonomía en la toma de decisiones» (criterio material).*

³⁸ Aguado López, El delito contra la seguridad en el trabajo: artículos 316 y 317 del Código Penal, 2002, pp. 252-254.

³⁹ Ya sea encargado de alta dirección u intermedia, como el de la dirección ejecutiva.

⁴⁰ Bartomeus Plana, Rojo Torrecilla (Coordinador), Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social, 1998, pp. 239-241.

⁴¹ Camarero González, Delitos contra la seguridad en el trabajo. Los artículos 316 a 318 del Código Penal, Boletín n. 2091-92, 2009, pp. 13-14.

Los sujetos como los encargados de bajo nivel de poca o nula autonomía no podrán ser sujetos activos del delito (aunque “formalmente” estén obligados por las normas de seguridad e higiene a facilitar medidas de seguridad) en cuanto no tienen suficiente poder de dirección ni autonomía para evitar el resultado. Existe bastante acuerdo en que nos encontramos ante un delito especial propio.

Sujetos activos serían, en principio, el empresario y el encargado, porque son precisamente ellos los que tiene la obligación legal de facilitar los medios de seguridad. La protección o la lesión del bien jurídico depende de ellos, porque son los únicos que pueden decidir, a través del ejercicio del poder de dirección, la adopción o no, de medidas de seguridad. La determinación de quiénes sean en concreto no se rige por criterios formales sino *fácticos*, atendiendo a quienes de hecho son los encargados. El último y más definitivo criterio para comprobar la concurrencia de la condición de encargado es la de la constatación de si el sujeto tiene o no la facultad de adoptar por su cuenta autónomamente las medidas de seguridad de que se trate y, en relación a supuestos de riesgo sobrevenido, la facultad de suspender los trabajos ante la aparición del riesgo. Dentro de ese amplio círculo es preciso tener en cuenta que la autoría típica se ha de establecer *a partir de cada creación de peligro*, de cada infracción de normas de seguridad, teniendo en cuenta que los encargados lo son de un determinado trabajo y a un determinado nivel. De tal modo que solamente será considerado autor aquel o aquellos en cuyo ámbito de competencias se encuentre la fuente de peligro.

Morales⁴² sostiene que a diferencia de lo que sucede en otras figuras delictivas afines, como el delito fiscal, en la que sólo puede ser obligado tributario el sujeto pasivo del impuesto, en esta ocasión el legalmente obligado no será solo el empresario, sino que precisamente ello dependerá del régimen de seguridad acogido. De acuerdo con la LPRL, la responsabilidad última en materia de seguridad e higiene en el trabajo corresponde al empresario, lo que no significa que la responsabilidad penal sea siempre y en todo caso suya; cuestión distinta es que algunos sectores doctrinales denominen así a todos cuantos resultan legalmente obligados, independientemente de que ejerzan como tales. No siempre faltan motivos, pues son frecuentes las equiparaciones que efectúa la normativa sectorial de determinados trabajadores con la función del empresario, buscando con ello mantener vivo el criterio de que la responsabilidad principal en materia de prevención de riesgos recae en el empresario. Todo ello sin perjuicio de la restricción operada por el artículo 318 CP cuando el hecho se atribuya a una persona jurídica.

⁴² Morales García, Delitos contra los derechos de los trabajadores, 2012, p. 31.

Es preciso discriminar entre la multiplicidad de variantes en que puede desarrollarse la prestación laboral, para determinar qué sujetos de entre los intervinientes podrán ser considerados como legalmente obligados.

De Vicente⁴³ también opina que los sujetos “legalmente obligados” a que se refiere el artículo 316 del Código penal no son los obligados por Ley, con carácter general, sino aquellos a los que la Ley obliga a observar precisamente la conducta tipificada como punible, de “no facilitar” y proceder legalmente obligado, que, de incumplirse, determina la puesta en peligro del trabajador. Fórmula legal suficientemente amplia para que el delito contemplado en el artículo 316 puede ser cometido también por todas aquellas personas que aunque no tengan la condición de empresario, posean funciones relacionadas con la seguridad dentro de la empresa. Por ejemplo en la relación entre las empresa de trabajo temporal y las empresas usuarias, ex RD 216/1999, estas últimas son responsable de las condiciones de ejecución, mientras que las obligaciones de información son compartidas; como también lo son la de formación, en cuanto que las empresas de trabajo temporal son responsables de seleccionar a los trabajadores de acuerdo con las características del trabajo a desarrollar, mientras que las usuarias deben verificar el cumplimiento de esta obligación. El deber de seguridad se imputa a las personas que *de facto* ejercen el poder de dirección sobre él y tienen las facultades necesarias para adoptar las medidas de seguridad pertinentes.

Terradillos opina que junto al empresario, pueden quedar obligados a ofrecer seguridad, además de sus delegados y representantes, otros sujetos. El círculo de eventuales criminalmente responsables queda así ampliado, dado que el artículo 316 no castiga a quien no facilita los medios “a los trabajadores”, sino a quien no facilita lo necesario. No se requiere, pues, inmediatez entre el obligado a hacer asequible las condiciones de seguridad del trabajador y éste mismo, aunque queda fuera de duda que se trata de “complementos” que no eximen de responsabilidad al obligado principal.

La expresión “legalmente obligados” resulta, en este sentido, decisiva para acotar el círculo de posibles sujetos activos del delito. La cuestión, por tanto, se reduce a precisar quiénes son los sujetos que conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales tiene atribuida la obligación de facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad y salud adecuadas.

El ilícito penal del artículo 316 es un delito omisivo que halla su fundamento en la existencia de normas de Derecho público indisponibles por lo que la obligación de cumplir con el deber de seguridad no sólo pesa sobre el empresario sino también sobre personas distintas de

⁴³ De Vicente Martínez, Los delitos contra los derechos de los trabajadores, 2008, pp. 564-580.

éste. Finalmente para Baylos/Terradillos⁴⁴ la normativa laboral impone diferentes obligaciones a quienes toman parte en el proceso de trabajo, hasta el punto de que la posición de garante no se deriva de una relación jerarquizada entre sujetos, sino de su relación objetiva con los hechos. Por lo tanto quien tiene posibilidad fáctica de evitar la situación de peligro y, estando jurídico-laboralmente obligado a hacerlo, incurre en responsabilidad penal a título de autor.

La otra corriente doctrinal es más restrictiva en cuanto los autores consideran que sujeto legalmente obligado directamente por la ley (LPRL) es únicamente el empresario aunque esto no quiere decir que no haya otros posibles autores del 316, pero lo serán por delegación.

Según Olaizola⁴⁵, conforme a la LPRL, este deber corresponde en exclusiva al empresario aunque surge el problema relacionado con la figura del actuar en lugar de otro, es decir, de la denominada responsabilidad penal del representante. Pues cuando el empresario es una persona jurídica, sólo puede actuar en su lugar una persona física. Pero incluso, cuando el empresario es una persona física, en grandes empresas, no se puede ocupar personalmente de la prevención de riesgos laborales, sino que ha de delegar esa tarea en los representantes. Por eso, en el art. 318.1 CP se ha regulado una disposición especial para los administradores y personas encargadas del servicio que muchos autores han calificado de innecesaria y superflua por entender que es un precepto reiterativo, dado que ya contamos con lo previsto en el art. 31 CP.

La delegación debe recaer en quien es capaz de desarrollarla y además debe llevar aparejada la dotación al delegado del necesario dominio para ejercer la función encargada: dotación de medios materiales, poder de dirección, poder financiero, etc. El delegado podrá ser autor del delito tipificado en el art. 316 CP siempre que, además de haber recibido una delegación eficaz, cumpla los requisitos de la conducta típica, es decir, es preciso que el delegado ejerza funciones directas de control de los riesgos generados en el ámbito de que se trate, consistentes en dotar de medios para prevenir los riesgos, y tenga suficiente autonomía para ello. Y aunque la delegación haya sido correcta, el delegante sigue manteniendo ciertos deberes de vigilancia y de control, aunque el mero incumplimiento del deber de vigilancia, en principio, no constituye la conducta típica del art. 316 CP, sí que podrá ser relevante a la hora de imputarle al empresario los posibles resultados lesivos que se deriven de la conducta. Es decir, la cuestión será si se le puede imputar dicho incumplimiento a título de partícipe en el delito, o, incluso que pueda ser considerado autor

⁴⁴ Baylos Grau/Terradillos Basoco, Derecho penal del trabajo, 1997, p. 119.

⁴⁵ Olaizola Nogales, InDret, 2010, pp. 18-20.

de un posible delito de homicidio o de lesiones, cuando se produzcan estos resultados lesivos, y siempre que los mismos se puedan imputar a dicho incumplimiento del deber de vigilancia.

El Tribunal Supremo dijo en el 1998⁴⁶ que el empresario es el primer responsable aunque los deudores del deber de seguridad pueden ser otros también (ejemplo en las grandes empresas) pero aunque haya delegación ésta no exime de responsabilidad al empresario, continuamente tendrá que seguir verificando que las medidas de seguridad se estén cumpliendo, tiene tres deberes que si los cumple bien podrá excusarse por haber delegados: elegir bien a los delegados para realizar la actividad de cumplir las medidas de seguridad, ejemplo el plan de seguridad requiere un estudio de salud, los delegados tienen que estar capacitados para ello, 2) el deber de "instrumentalización", al delegado facilitarle los medios necesarios para cumplir con sus obligaciones, 3) deber de vigilar (culpa in vigilando) incrementando las cautelas específicas para verificar que el delegado esté cumpliendo lo delegado (esto es el caso para que muchas veces condenan al arquitecto también). Hay empresas donde hay un departamento de seguridad propio. Para distinguir entre ser coautor o cooperador necesario es ver qué tipo de delegación se ha dado. Quienes no puede realizar la conducta típica (por ejemplo facilitar los medios) no pueden ser imputado ex artículo 316. "Por ejemplo los coordinadores de seguridad tienen esa obligación y los arquitectos pueden hasta paralizar las obras. El empresario no responde si ha sido engañado por los delegados.

En opinión de Acalé⁴⁷, el empresario al delegar las funciones no queda exento de responsabilidad, al contrario, con ello, se crea un nuevo deudor de seguridad. Aceptada la delegación, el delegante se compromete a controlar que el delegado haga su trabajo según los términos de la delegación. Para ello, el delegante ha sido responsable de elegir bien a quien le va a sustituir en dichas labores, pero además tiene el deber de vigilar que se lleve a término el objeto de la delegación. En la Sentencia de la AP de Guipúzcoa⁴⁸, se afirma que con la delegación no desaparece el deber de seguridad del delegante sino que a través de ella, se hace nacer un nuevo deudor de seguridad que ha recibido la delegación, lo que da lugar a la responsabilidad cumulativa de ambos: *"el delegante en base a las competencias retenidas y el delegado con fundamento en las competencia conferidas. El contenido material de la garantía no se centra en el control personal de la fuente de peligro, sino en el control de la persona a quien se ha conferido el dominio de la fuente de peligro, La norma de cuidado en el campo de la delegación se construye en torno a tres premisas: deber de*

⁴⁶ Sentencia Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 1998.

⁴⁷ Acalé Sánchez, RDS n. 35, 2006, pp. 211-212.

⁴⁸ Sentencia de la Audiencia Provincial de Guipúzcoa 130/2005, de 3 de junio (JUR 2005/209722).

elección –la culpa in eligendo-, exigiendo que la delegación se realice en una persona con capacidad suficiente para controlar la fuente de peligro; deber de instrumentalización, facilitando al delegado los medios adecuados para controlar la fuente de peligro; deber de control –la culpa in vigilando- implementando las medidas de cautelas específicas para verificar que la delegación se desenvuelve dentro de las premisas en que se confirió”. Acalé termina añadiendo que es preciso que el delegante actualice su dominio en el caso concreto; pues bien, el dominio sobre la actividad del delegado lo demuestra el empresario cada vez que pudiendo ejercerlo –por ejemplo, una vez que conoce que las medidas de seguridad que se han adoptado no son las suficientes-, no da la orden de adecuarlas a las necesidades del puesto de trabajo y a las características de los concreto trabajadores que tienen que llevar a cabo las faenas que hacen peligrar su vida o su salud.

Pues bien, en mi opinión, de acuerdo con la normativa laboral el principal sujeto activo del delito contra la seguridad y la salud en el trabajo será el empresario, visto la posición de garante que ostenta en el desarrollo de la actividad de la empresa. Responsabilidad que justamente se mantiene, en el caso de delegación, donde, aunque la delegación haya sido correcta, el delegante sigue teniendo ciertos deberes de vigilancia y de control sobre el delegado, su *alter ego* durante el desempeño de la función delegada. Delegados que igual podrán ser responsable del delito tipificado en el art. 316 CP, siempre que, como bien dice Olaizola⁴⁹, “además de haber recibido una delegación eficaz, cumpla los requisitos de la conducta típica, es decir, es preciso que el delegado ejerza funciones directas de control de los riesgos generados en el ámbito de que se trate, consistentes en dotar de medios para prevenir los riesgos, y tenga suficiente autonomía para ello”.

5.1. Responsabilidad de los servicios de prevención.

Por lo que se refiere al personal de los servicios de prevención, entendemos que no cabe imputación al mismo de la comisión de este delito ya que, ni son los que han de facilitar los medios para que los trabajadores de las empresas clientes presten sus servicios en condiciones seguras, ni están legalmente obligados a ello, ya que su responsabilidad en todo caso devendría del concierto suscrito entre el SPA y la empresa, esto es, tendría origen contractual y no legal.

⁴⁹ Olaizola Nogales, InDret, 2010, p. 20.

Sí cabría la imputación penal al personal del SPA por la comisión de un delito de resultado, como podrían ser homicidio imprudente (artículo 142), lesiones (artículos 147 a 150), o falta de imprudencia con resultado de muerte o lesiones (artículo 621). Ahora bien, en cualquier caso sería necesario acreditar la participación de este personal en la comisión del delito, así como su culpabilidad, elemento indispensable del tipo penal.

En los delitos de resultado cometidos por imprudencia profesional, además de las penas de privación de libertad y multa pecuniaria que corresponda, se impondrán las penas de inhabilitación profesional legalmente establecidas⁵⁰.

5.2. Concurrencias e imprudencias del trabajador

Hay debate en la doctrina sobre la relevancia de la concurrencia de una imprudencia por parte del trabajador en la producción de un accidente de trabajo, la cual puede rebajar la responsabilidad del empresario, hasta exonerarlo del todo.

Castiñeira/Llobet/Montanet⁵¹, analizando en la sentencia del Juzgado de Mataró⁵², donde se planteaba el problema de la concurrencia de culpas del trabajador⁵³ en materia de delitos laborales, ponen en evidencia, cómo los tribunales, según el “grado” de imprudencia del trabajador, han resuelto de formas distintas la cuestión de la concurrencia de culpas entre empleador y empleado.

1) Casos donde el comportamiento imprudente del sujeto pasivo es decisivo en la producción del resultado. En estos casos, no hay responsabilidad civil ni penal del

⁵⁰ <http://riesgoslaborales.wke.es/articulos/situaci%C3%B3n-jur%C3%ADdica-y-responsabilidad-de-los-servicios-de-prevenci%C3%B3n-ajenos>, última visión 7 de junio de 2014.

⁵¹ Castiñeira Palou/Llobet Angli/Montaner Fernández, InDret, 2005, pp. 3-9.

⁵² Juzgado de Instrucción de Mataró, de 20 de mayo de 2003, el cual condenó al empresario y al aparejador por un delito de lesiones imprudentes a la pena de un año de prisión y valoró la responsabilidad civil en 635.913 €. No obstante, en el fundamento de derecho quinto se establece lo siguiente: “conforme al artículo 152.3 y el 66.1 procede imponer a los acusados la pena de un año de prisión, dado que el resultado lesivo también se produjo por la imprudencia del accidentado”.

⁵³ Problema que ya se había planteado anteriormente antes los tribunales y que la Sentencia de la Audiencia Provincial de Murcia n. 32, Penal Sección 1ª, de 19 de febrero de 2001, Ar. 220012, estableció que hay concurrencia de culpas cuando “*con la indudable culpa del agente, haya coexistido o confluído la del ofendido o la de la víctima, contribuyendo concausalmente, y en mayor o menor medida, a la producción de un mismo resultado lesivo*”. El supuesto de hecho es el siguiente: Francisco Javier M. G., trabajador de la empresa Royspa, SL, se encontraba en las instalaciones de la empresa Readymix Asland, SA, en Molina de Segura realizando trabajos de elaboración de hormigón, para lo cual, por orden de Ramón G. T., se subió junto a otro compañero en la pala cargadora que dirigía éste, con el fin de echar directamente los materiales en la tolva situada a una altura de 2'5 metros aproximadamente. Momentos después Ginés A. F. accedió a la cabina de mandos de la pala para relevar a Ramón G. T., y al entrar por el portón izquierdo, golpeó involuntariamente la palanca que acciona la cuchara provocando un movimiento brusco que provocó la caída de los trabajadores.

empresario o encargado. No obstante, hay que distinguir: por un lado, los casos en los que no existe infracción de norma de cuidado alguna por parte del empresario, siendo la única conducta negligente la realizada por el trabajador. En estos supuestos, ni siquiera existe la creación de un riesgo típicamente relevante por parte del empresario, es decir, no se da la imputación objetiva de primer nivel o ex ante. En cambio, en otras ocasiones, pese a existir infracción de una norma de cuidado por parte del empresario, no es este riesgo el que explica el resultado sino el producido por el trabajador. En este segundo grupo de casos, pese a concurrir un riesgo típicamente relevante creado por el empresario, éste no se da en el resultado, por lo que queda excluida la imputación objetiva de segundo nivel o ex post: hay una interrupción del nexo de imputación. En realidad, en estos dos grupos de supuestos, más que de concurrencia de culpas debe hablarse de “autopuesta en peligro” de la víctima o trabajador.

Ejemplos de la aplicación de este criterio los encontramos en las sentencias siguientes:

a) Casos en los que no existe infracción de norma de cuidado alguna por parte del empresario:

La AP de Barcelona⁵⁴ consideró que no existían indicios de una conducta imprudente por parte del contratista en un caso en el que cayó un trabajador al vacío desde el techo de un edificio en el que trabajaba, pese a la existencia de redes de protección a la altura del lucernario y pese a que en el momento de producirse el accidente existían medidas de seguridad, como los arneses y las máquinas elevadoras, desde las cuales ejecutar la obra sin asumir riesgos personales. Además, la víctima había sido formada por la empresa en el empleo de los sistemas de seguridad necesarios para la ejecución de las diversas tareas que se llevan a cabo en una obra. No obstante, el trabajador accedió al lucernario por el lugar en el que las condiciones eran sensiblemente más peligrosas. Por tanto, la AP consideró que “si al empresario le es exigible no sólo la provisión de los medios técnicos de seguridad sino el aseguramiento de la utilización de los mismos, puede afirmarse, como hace la resolución de instrucción, que todo ello, en la provisión de los medios así como en la formación del perjudicado, se había cumplido”. Y añade, “por el contrario, concurre una conducta de la víctima que obliga a trasladar a su ámbito de responsabilidad el control del resultado lesivo acaecido”.

b) Casos en los que pese a existir infracción de una norma de cuidado por parte del empresario, no es este riesgo el que se realiza en el resultado sino el producido por el

⁵⁴ Sentencia Audiencia Provincial de Barcelona, Penal Sec. 8ª, de 25 de octubre de 2002, (Ar. 61114; MP: Óscar Morales García).

trabajador y que demuestran que no basta la infracción de normas laborales para que concurra responsabilidad penal:

Un ejemplo de esta corriente jurisprudencial se presenta en la Sentencia de la AP de Barcelona⁵⁵ la cual, confirmando la sentencia del Juzgado de lo Penal, absolvió a la acusada Soledad del delito contra la seguridad de los trabajadores que se le imputaba (y de la falta del art. 621). La AP confirma la sentencia de instancia al considerar que el accidente se produjo por el comportamiento de la víctima⁵⁶, y ello aunque “la Inspección de Trabajo predica también la existencia de infracciones de la normativa de prevención de riesgo laborales achacables a la empresa porque ‘el equipo de trabajo no disponía de protección suficiente para el riesgo de incendio’ y porque ‘tampoco disponía de protección adecuada para evitar el contacto con los trabajadores del producto que debía ser trasladado de un punto de trabajo a otro’, no es menos cierto que tales infracciones- como muy bien señala la sentencia atacada- podrán propiciar una sanción de orden administrativo, pero no pueden integrar el ilícito penal por el que se formula acusación, ni siquiera a título de falta, a la vista del claro predominio causal del proceder descuidado de la propia trabajadora lesionada que, por intensa, desvanece cualquier posibilidad de residenciar culpa penal en los responsables de la empresa pues se antoja como diáfano que, actuando la denunciante en la forma que lo hizo- aproximarse con la bata empapada de alcohol a un hornillo encendido- el resultado lesivo se habría producido igualmente aunque no existieran las deficiencias achacadas por la Inspección de trabajo a la indicada empresa”.

Corcoy/Cardenal/Hortal⁵⁷ distinguen entre varias modalidades de “autopuesta en peligro”⁵⁸ del trabajador, que según los casos disminuye la responsabilidad del empresario o sus delegados:

A) Autopuesta en peligro del trabajador irrelevante: en el resultado se realiza exclusivamente el riesgo creado por el “empresario”, es decir, hay relación de riesgo entre la conducta del empresario y el resultado. Se imputa el resultado producido a la conducta imprudente del “empresario”. La calificación de su conducta como imprudencia grave o leve dependerá de la entidad de la infracción del deber de cuidado.

⁵⁵ Sentencia Audiencia Provincial de Barcelona, Penal Sec. 8ª, de 30 de marzo de 2004 (Ar. 154696; MP: Jesús Navarro Morales)

⁵⁶ Filomena, trabajadora de la empresa “Soledad”, sufrió un accidente cuando se limpió el uniforme de trabajo con alcohol de 90º y, a continuación, procedió a encender el fogón con una cerilla, cosa que provocó que la llama prendiera el uniforme que estaba impregnado en alcohol.

⁵⁷ Cordoy Bidasolo/Cardenal Montraveta/Hortal Ibarra, Protección penal de los accidentes laborales, Revista Poder Judicial n. 71, 2003, pp. 61-63.

⁵⁸ Es una conducta llevada a efecto por una persona, en este caso un trabajador, como “autopuesta en peligro”. Se exige una conciencia exacta del peligro por parte de quién lo asume y las consecuencias de esa conducta de la víctima.

Ejemplo: en la obra no hay barandillas de protección y el trabajador se cae por el hueco sin llevar el casco preceptivo, y que tenía a su disposición. Ex post se demuestra que la muerte se hubiera producido igualmente aunque hubiera llevado el casco. Existe relación de riesgo entre la conducta del “empresario”, que no ha hecho colocar o que ha quitado las barandillas preceptivas, y la muerte, puesto que la finalidad de protección de la norma infringida era precisamente evitar que la caída del trabajador fuera mortal.

B) Autopuesta en peligro del trabajador relevante: en el resultado se realiza exclusivamente el riesgo creado por el trabajador. No habrá responsabilidad penal del “empresario” porque no hay relación de riesgo entre su conducta y el resultado.

Ejemplo: en relación con el caso anterior, sería el caso en el que no hay barandillas de protección pero si existe la posibilidad de poner las baldosas utilizando un pequeño andamio que el trabajador no utiliza para acabar antes. El trabajador cae del trípode al que se ha subido y se rompe una pierna al caer al suelo. Respeto de esta lesión es irrelevante que existiera o no barandillas de protección. La exclusión de responsabilidad penal del empresario proviene de la ausencia de relación de riesgo entre su conducta y el resultado, en aplicación del criterio del fin de protección de la norma, se prueba ex post que si hubieran existido barandillas en nada hubiera cambiado el resultado.

C) Autopuesta en peligro del trabajador parcialmente relevante: en el resultado lesivo concurren tanto el riesgo creado por el empresario como el creado por el trabajador, existiendo relación de riesgo entre ambos y el resultado. En consecuencia, todo el riesgo que se realiza en el resultado es imputable al empresario, lo que determina que, aún cuando su infracción de cuidado hubiera podido calificarse como grave, no toda ella se ha realizado ex post en el resultado y deberá calificarse, por consiguiente, la conducta del empresario como imprudencia leve.

Ejemplo: en una obra en que no hay barandillas de protección y el trabajador se pone a trabajar cerca de uno de los huecos en una situación absolutamente inestable, que podía haber evitado solicitando la ayuda de otros trabajadores o utilizando un caballete y se precipita por el hueco de la fachada, quedando tetraplémico, el resultado lesivo es imputable tanto a la conducta imprudente del trabajador como a la del “empresario”, puesto que se ha producido por la concurrencia de ambos riesgos, y ambos se han realizado en el resultado. En consecuencia, no todo el riesgo creado por el “empresario” se ha realizado en el resultado y, aun cuando a priori la infracción del deber de cuidado fuera grave, solo se lo podría imputar una imprudencia leve.

Olaizola⁵⁹ comparte esta última tesis añadiendo pero algunas matizaciones, diferenciando distintos grupos de supuestos:

- Casos en los que la infracción del deber de cuidado por parte del empresario proviene de no haber facilitado los medios de seguridad necesarios. Es decir, aquellos casos en los que la imprudencia del empresario encaja en los delitos de peligro tipificados en los arts. 316 o 317 CP, limitándose el trabajador a trabajar en las condiciones impuestas en la empresa. En estos supuestos, desde su punto de vista, la conducta del trabajador será irrelevante a efectos de exonerar o de rebajar la responsabilidad del empresario.

Por supuesto, en los casos en los que la conducta descuidada del trabajador no se ha concretado en el resultado⁶⁰, no hay duda de que tal conducta no influirá en la responsabilidad del empresario, puesto que no cabrá imputar objetivamente el resultado a la acción del trabajador. Pero en su opinión, tampoco en los casos de “autopuesta en peligro parcialmente relevante del trabajador”, cuando la conducta del empresario encaje en los delitos de peligro podrá ser relevante la conducta del trabajador. Tomando como ejemplo el caso a lo que se refieren Cordoy/Cardenal/Hortal⁶¹, opina que no cabe hablar de autopuesta en peligro porque parte de que la decisión del trabajador no es libre. Cree ilusorio entender que un trabajador puede negarse a realizar el trabajo que le ordenan. Pero es que, además, quien infringe una norma objetiva de cuidado relevante es el empresario, tan relevante que incluso está tipificada como delito en el CP, por no facilitar al trabajador las medidas de seguridad adecuadas (tales como barandillas, tapar convenientemente los huecos, etc.). Es al empresario al que el ordenamiento jurídico le exige facilitar las medidas de seguridad y es él, por tanto, quien crea con la omisión de las medidas de seguridad un riesgo jurídicamente relevante.

Al trabajador no se le puede exigir que adopte unas medidas de seguridad, debido a que el empresario, que es quien tiene la obligación de tomarlas, no lo ha hecho. Es decir, al trabajador no se le puede exigir que pida ayuda a sus compañeros precisamente porque quien debe tomar las precauciones necesarias no lo haya hecho. La conducta del trabajador no puede ser relevante a efectos de rebajar la responsabilidad del empresario porque esto supondría que el empresario podría descargar su responsabilidad por el incumplimiento de las normas de seguridad en el comportamiento del trabajador. Tampoco se posible descuido no pidiendo ayuda a sus compañeros para realizar el trabajo puede ser considerado penalmente relevante.

No hay que olvidar que el fin que tiene la norma que obliga al empresario a facilitar las medidas de seguridad es proteger a los trabajadores de los focos de peligro. La propia

⁵⁹ Olaizola Nogales, InDret, 2010, pp. 36-38.

⁶⁰ Los denominados por Corcoy/Cardenal/Hortal de “autopuesta en peligro irrelevante del trabajador”.

⁶¹ Ver *sub* en este apartado, pag. 29.

legislación indica que el trabajador puede ser para sí mismo un foco de peligro, por lo que obliga al empresario a controlar las propias imprudencias no temerarias del trabajador (art. 15.4.LPRL). Pues bien, sería absurdo considerar que la actuación del trabajador que acata las órdenes del empresario pudiera considerarse una imprudencia temeraria del trabajador o una imprudencia suficiente como para rebajar la responsabilidad del empresario que ha ordenado dicha actuación.

En conclusión, en aquellos casos en los que el empresario no haya facilitado las medidas de seguridad y haya generado un riesgo que se concreta en el resultado y a la vez, el trabajador se haya limitado a acatar las órdenes del empresario, aunque dicha conducta del trabajador pueda ser descuidada desde un punto de vista naturalístico, no será relevante jurídicamente, por lo que la conducta del empresario constituirá una imprudencia grave.

-Cuestión diferente será aquel supuesto en el que el trabajador desobedece las órdenes del empresario o realiza una conducta distinta a la ordenada. Por ejemplo, aquellos supuestos en los que el empresario ha facilitado a los trabajadores los medios de seguridad suficientes, tanto materiales como inmateriales, y los trabajadores no los utilizan. Aquí también se pueden diferenciar dos grupos de casos. El primero será aquel en el que de manera habitual y/o generalizada los trabajadores no usan las medidas de seguridad que se les han facilitado. En estos casos, aunque se faciliten los medios de seguridad, en el fondo se permite tácitamente que los trabajadores no los utilicen. Entre las normas de cuidado impuestas a los empresarios o a las personas en quienes éstos deleguen está el deber de exigir que se utilicen dichos medios. Debe tenerse en cuenta que el empresario es el que tiene el poder de conocimiento, de decisión y de disposición sobre los riesgos y es él quien puede anular y/o sustituir las decisiones del trabajador. También es importante resaltar que el trabajador debido al ejercicio continuado de la actividad puede llegar a habituarse al riesgo y no ser consciente del mismo. Teniendo en cuenta estas premisas se deberá valorar, en caso de que se produzca un resultado lesivo como consecuencia de la no utilización de una medida de seguridad, hasta qué punto es relevante la conducta del trabajador. En opinión de Olaizola, a la hora de valorar la gravedad de la imprudencia de, por un lado el empresario que infringe su deber de control, y por otro de los trabajadores, que infringen su deber de utilizar los medios de seguridad facilitados (art. 29 LPRL), debe tenerse en cuenta que el principio de desconfianza que rige en este ámbito del empresario hacia el trabajador puede traer como contrapartida un reforzado principio de confianza del trabajador hacia el empresario. Esto es, podría afirmarse que el trabajador en la medida que se percata de que el empresario no exige que utilicen las medidas de seguridad puede llegar a considerar que tales medidas no son tan necesarias, o que la actividad no es tan peligrosa. En este sentido podría afirmarse que quien crea el riesgo más grave, quien infringe más gravemente la norma de cuidado es el empresario, por lo que las conductas de los trabajadores no

servirían para rebajar la responsabilidad del empresario. En el fondo es el empresario el que decide cómo debe llevarse a cabo una determinada actividad, porque es él quien tiene el conocimiento completo del proceso productivo⁶². En segundo lugar, estarán aquellos supuestos en los que un trabajador concreto decide desobedecer la orden de un empresario. El ejemplo sería el del trabajador que, a pesar de que el encargado le ha prohibido subir a un tejado por estar éste en muy malas condiciones, decide subirse. Se rompe el tejado y el trabajador cae y muere. En este caso la infracción de la norma de cuidado que infringe el encargado sería el no impedir subir al trabajador. Otro ejemplo sería el del trabajador que decide trabajar en un andamio sin anclar el cinturón de seguridad porque así trabaja más cómodo, a pesar de que el resto de los compañeros lo tienen anclado. El trabajador cae y muere. En este caso la infracción de la norma de cuidado para el encargado sería la infracción del deber de vigilancia o de control.

No obstante, este deber de vigilancia y de control no puede ser absoluto o ilimitado y que, para valorar si la infracción del deber de control es grave o leve se deberá atender al nivel de información que tenga el trabajador, cuanto más información tenga más libre y autónoma será su decisión, al grado de peligrosidad de la conducta, cuanto más peligrosa sea la actividad, más alto será el nivel de control exigido al empresario y a la relación entre la actividad concreta realizada y el trabajo. En los casos en los que el trabajador tiene completa información sobre la peligrosidad de la actividad y sobre la peligrosidad de realizar el trabajo sin las medidas de seguridad se podría afirmar que quien crea el riesgo más grave es el propio trabajador y que el empresario, si se produjera el resultado lesivo, podría ser sancionado únicamente por imprudencia leve⁶³.

Dopico⁶⁴, más restrictivo aún, opina que solo una “imprudencia temeraria” puede cobrar relevancia la mención a ciertas imprudencias del trabajador como argumento exonerante, cuando éstas sean conductas objetivamente imprevisibles, es decir, que no fueron previstas ni tenían por qué haberlo sido (ni en una supervisión genérica, ni por existir indicios que hiciesen sospechar de su existencia y obligasen a una investigación más concreta). Pese a que en este ámbito rige el llamado “principio de desconfianza”, conforme al cual el empresario (y sus delegados) no pueden confiar en la constante pericia del trabajador, su juego no es ilimitado. Las posibilidades de conducta peligrosa objetivamente imprevisible no tienen por qué ser tomatas en cuenta, más allá del deber de investigación general, si no hay indicios específicos: en la medida que esa imprudencia no sea una de las “concretamente previsible(s) y altamente probable(s)” que impiden la confianza del empresario o el técnico,

⁶² Olaizola Nogales, InDret, 2010, p. 38.

⁶³ Olaizola Nogales, InDret, 2010, p. 39.

⁶⁴ Dopico Gómez-Aller, RGDP n. 6, 2006, pp. 13-14.

la omisa evitación o control por parte de éste no es una conducta imprudente. Por ello, el director de obra puede confiar en que, por ejemplo, dos trabajadores no pasen de un andamio a otro o en que el conductor del vehículo no lo conducirá alocadamente al transportar los materiales por la obra. Por supuesto, distinto será la conclusión si existiesen indicios al respecto (quejas de la conducción del camionero, previas peleas entre los dos compañeros en el andamio) y pese a ellas no se hubiese cerciorado de la fiabilidad del indicio ni hubiese tomado medidas. El límite se perfila en la LPRL, en su artículo 15.4, lo cual establece que “La efectividad de las medidas preventivas deberá prever su distracciones o imprudencias no temerarias que pudiese cometer el trabajador”.

En resumen: la imprudencia del trabajador sólo impedirá la imputación del resultado a la imprudencia del empresario o técnico cuando sea un suceso no sólo imprevisto, sino objetivamente imprevisible, es decir, que ignoraban y no tenían por qué haberlo investigado. En los demás casos, la imprudencia del trabajador es un evento con el que deber contar empresario y técnicos en el cumplimiento de su deber de garante.

En mi opinión esta última tesis de Dopico es demasiado restrictiva, visto que considera el empresario siempre responsable, excepto en caso de imprudencia temeraria, objetivamente imprevisible, del trabajador. Es verdad que el artículo 15.4 LPRL impone al empresario de prevenir las distracciones y las imprudencias no temerarias de sus empleados, pero no hasta ese punto tan extremo, sobre todo cuando la concurrencia culposa del trabajador sea relevante y/o decisiva en la producción del accidente.

Creo que la más acertada sea la tesis de Cordoy/Cardenal/Hortal, los cuales explican muy bien cuales conductas de autopuesta en peligro del trabajador pueden disminuir la responsabilidad del empresario. La interpretación de Olaizola también me parece correcta, aunque no comparto la opinión de que aunque haya habido una imprudencia parcialmente relevante del trabajador, esta no influya en la responsabilidad del empresario, en cuanto la decisión del trabajador no es libre y es ilusorio entender que un trabajador puede negarse a realizar el trabajo que le ordenan. Es verdad que el empleador infringe una norma objetiva de cuidado que incluso está tipificada como delito en el CP, la de no facilitar al trabajador las medidas de seguridad adecuadas, pero en mi opinión, aunque el trabajador esté bajo la dirección del empleador, es libre de decidir hasta qué punto poner en peligro su salud, pudiendo rechazarse a ejecutar un trabajo que considera peligroso. Por lo tanto, en caso de producirse un accidente con la parcial concurrencia del trabajador, esta deberá tenerse en cuenta a la hora de evaluar la responsabilidad del empresario.

5.3. Contratación y empresas de trabajo temporal

Según el art. 42 LET, hay contratación (o subcontratación) cuando un empresario (llamado empresario principal), para la realización de la propia actividad de su empresa, contrata con otro empresario (llamado contratista o subcontratista), la realización de ciertas obras o servicios. Lo determinante y relevante, es que la contratación se refiera precisamente a obras o servicios de la misma actividad del empresario principal, debe velar por la seguridad de los trabajadores del empresario contratista cuando se den tres circunstancias:

- A) Que se trate de trabajos propios de la actividad de la empresa principal.
- B) Que los mismos se desarrollen en el centro de trabajo del empresario principal; y
- C) Que se produzcan durante el período de vigencia de la contrata.

Esto se deriva de la exigencia de los arts. 24.3 y 42 LPRL, que establecen la obligación de las empresas que contraten o subcontraten de vigilar el cumplimiento por los contratistas o subcontratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales y la responsabilidad solidaria de la empresa principal junto a la contratista. En definitiva la responsabilidad penal del contratista y del subcontratista, queda imbricada y vinculada entre sí, quedando definida la responsabilidad de ambos respecto al cumplimiento de cuantas disposiciones sean de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo por razón de las actividades laborales que en ellos se realicen. Además el art. 41.1 en relación al art. 24.4 LPRL, establece que el empresario principal está obligado a proporcionar al contratista o subcontratista la información necesaria, para que la utilización y manipulación de la maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles de trabajo se produzca sin riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, en los supuestos en que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista no presten servicios en los centros de trabajo de la empresa principal, siempre que tales trabajadores, deban operar con maquinaria, equipos, productos, materias primas y útiles proporcionados por la empresa principal, lo que supone un caso de responsabilidad del empresario principal aun cuando el trabajo contratado o subcontratado, se realiza fuera del centro de trabajo. El dominio de la acción, recae aquí, sobre el empresario principal y también sobre el contratista o subcontratista, ya que éste es, quien tiene la responsabilidad inmediata sobre la ejecución del trabajo, y además, la obligación del empresario principal, se orienta a que el contratista o subcontratista, pueda cumplir con sus obligaciones de información respecto a los trabajadores. Además el propio art. 41.1 LPRL establece la obligación del empresario contratista o subcontratista de recabar del empresario principal el cumplimiento de esa obligación de proporcionar información⁶⁵.

⁶⁵ Bartomues Plana, Rojo Torrecilla (Coordinador), Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social, 1998, pp. 242-244.

Sobre la responsabilidad de las Empresas de trabajo temporal Camerero⁶⁶ opina: la empresa de trabajo temporal (ETT) contrata a un trabajador (contrato de trabajo) que acepta ser puesto temporalmente a disposición de una empresa usuaria o cliente (EC), delegando su autoridad en la EC a través de un contrato de puesta a disposición entre la ETT y la EC (ley 14/94). El trabajador está sometido a dos empresarios. El artículo 28 LPRL reparte entre los dos empresarios las obligaciones de seguridad e higiene. A la ETT le corresponde la obligación de información, la de formación y la vigilancia periódica de la salud. La empresa usuaria es responsable de las condiciones de ejecución del trabajo.

Bartomeus⁶⁷ puntualiza que en esas relaciones de trabajo, aunque el trabajador es contratado por la ETT, la responsabilidad en materia de seguridad y salud corresponde al empresario usuario, visto que así dispone el art. 16 de la Ley 14/1994 reguladora de las empresas de trabajo temporal, y el art. 42.1 de la LPRL. Además art. 28 de la citada LPRL, exige el mismo nivel de protección para los trabajadores cedido por las ETT (y para los demás contratados temporalmente), que para los trabajadores fijos de la empresa usuaria, requiriendo además, que se adopten por parte del empresario usuario, las medidas necesarias para garantizar que, con carácter previo al inicio de su actividad, los trabajadores reciban información acerca de los riesgos a que vayan expuesto, en particular en lo relativo a la necesidad de cualificaciones o aptitudes profesionales determinadas, la exigencia de controles médicos especiales, o la existencia de riesgos específicos del puesto de trabajo a cubrir, así como las medidas de protección y prevención frente a los mismos. En todo caso, el responsable de las condiciones de ejecución de trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en la empresa usuaria, sin embargo corresponden a la ETT, las obligaciones en materia de formación y vigilancia de la salud. Formación que deberá ser “suficiente y adecuada a las características del puesto a cubrir, teniendo en cuenta su calificación y experiencia profesional y teniendo en cuenta los riesgos a que vayan a estar expuesto” (art. 28.2, párr. 2, LPRL). Si resultase necesario un especial adiestramiento en materia preventiva en el puesto de trabajo a cubrir, esta formación podrá realizarse por la ETT en la propia empresa usuaria, antes del comienzo efectivo del trabajo. Si se imparte por la empresa usuaria, será con cargo a la ETT, previo acuerdo escrito entre ambas empresas⁶⁸. Hay que recordar Finalmente está terminadamente

⁶⁶ Camarero González, Delitos contra la seguridad en el trabajo. Los artículos 316 a 318 del Código Penal, 2009, p. 16.

⁶⁷ Bartomeus Plana, Rojo Torrecilla (Coordinador), Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social, 1998, pp. 244-245.

⁶⁸ Ángel Rubio Ruiz, Manual de derechos, obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales, 2002, en

<http://books.google.es/books?id=258fvndLvzMC&pg=PA355&lpg=PA355&dq=%C2%BFHasta+d%C3%B3nde+llega+la+obligaci%C3%B3n+de+formaci%C3%B3n+de+la+ETT?&source=bl&ots=0QjJ7lAp1L&sig=Xb2z0WS81h8BPKcSWnZL7P->

prohibida la realización por parte de trabajadores de ETT de actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o salud de los trabajadores, se determinen reglamentariamente, como por ejemplo los que se refiere el anexo II del RD 1627/1997, es decir trabajos con riesgos especialmente graves de sepultamiento, hundimiento o caída de altura, por las particulares características de la actividad desarrollada, los procedimientos aplicados, o el entorno del puesto de trabajo, en los que la exposición a agentes químicos o biológicos suponga un riesgo de especial gravedad, o para los que la vigilancia específica de la salud de los trabajadores sea legalmente exigible o con exposición a radiaciones ionizantes.

6. Paralización de la obra

El ordenamiento laboral común prescribe, en el artículo 19 ET, determinadas obligaciones empresariales en materia de seguridad e higiene, con participación de los representantes de los trabajadores, pudiendo incluso llegar a acordar la “paralización en los casos de riesgo grave e inminente de accidente o peligro para la vida o la salud de los trabajadores. El acuerdo de paralización debe ser comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, quien, en veinticuatro horas, podrá anular o ratificar la paralización acordada⁶⁹.

Olaizola⁷⁰ opina que la fórmula del art. 318 CP no puede servir para añadir una obligación nueva relevante a los efectos del art. 316 CP, por cuanto la obligación de paralizar la obra no encaja en su tenor literal de “facilitación de medios”. Quien conoce una situación de no facilitación de los medios y el consiguiente peligro grave para la vida o la integridad de los trabajadores puede remediarlo de dos formas: por un lado, dotando a esos trabajadores de los medios preventivos necesarios o, por otro lado, interrumpiendo la actividad e intentando que el sujeto responsable disponga los medios omitidos. Desde su punto de vista, en la primera de las conductas encajarían aquellos supuestos en los que el empresario hubiera delegado la función de facilitación de medios pero al cumplir su deber de vigilancia constatará el incorrecto ejercicio de la función por parte del delegado. En la medida en que el empresario es el “legalmente obligado” a facilitar los medios, deberá cumplir dicha obligación cuando sepa que el delegado no lo está haciendo y, si no lo hace, responderá como autor. En este sentido, el art. 318, serviría únicamente para reforzar esta interpretación. El segundo modo de conducta, esto es, la interrupción de la actividad no

[Knto&hl=es&sa=X&ei=Z6WRU4ekEYzP0AXIwYDACg&ved=0CDkQ6AEwAg#v=onepage&q=%C2%BFHasta%20d%C3%B3nde%20llega%20la%20obligaci%C3%B3n%20de%20formaci%C3%B3n%20de%20la%20ETT%3F&f=false](https://www.boe.es/boe/1997/06/15/p15111-15112.html), última visión 6 de junio de 2014.

⁶⁹ Baylos Grau/Terradillos Basoco, Derecho penal del trabajo, 1991, p. 104.

⁷⁰ Olaizola Nogales, InDret, 2010, p. 20.

forma parte de la conducta típica recogida en el art. 316 y no cree que el art. 318 CP pueda servir para ampliar la tipicidad de aquel precepto.

7. Penas

La pena es la de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses. Se aprecia un incremento sustancial respecto a las penas correspondientes del viejo art. 348 bis a), lo que responde a las críticas doctrinales sobre la escasa penalidad del derogado precepto. Para el caso de que el peligro causado se materialice en un daño efectivo, se dará un concurso ideal de delitos, respecto a los de homicidio o lesiones imprudente, ya que los bienes jurídicos protegidos son distintos, puesto que, como se dijo la seguridad física en el trabajo se constituye en un bien jurídico autónomo⁷¹.

⁷¹ Bartomeus Plana, Rojo Torrecilla (Coordinador), *Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social*, 1998, pp. 259-260.

CAPITULO III

La tutela jurídica del trabajador en Italia

1. Artículo 437 CPI: Remoción u omisión dolosa de precauciones contra los accidentes en el trabajo

Cualquier persona que omita de colocar implantes, equipos o señales destinados a prevenir desastres o accidentes de trabajo, o los remueve o los daña, será sancionado con la pena de 6 meses a 5 años de prisión. Si por eso derivara un desastre o una lesión, la pena será de 3 a 10 años de prisión.

El artículo 437 CPI, titulado "Remoción u omisión dolosa de precauciones contra accidentes en el trabajo", prevé una pena de 6 meses a 5 años de prisión para quien no coloque o remueva o dañe implantes, equipos o señales destinadas a prevenir desastres o accidentes de trabajo. La pena será de 3 a 10 años de prisión si de la conducta anterior se derivara un desastre o una lesión. La jurisprudencia⁷² ha intervenido para definir la noción de remoción, estableciendo que, al fin de la configuración del delito contemplado en el artículo 437 CPI, en el concepto de remoción no sólo se incluye la eliminación material, de la máquina, dispositivos de seguridad, sino también todas las actividades que frustran la operación en relación a los fines preventivos, haciendo así posible la producción de un accidente que sería, imposible en caso de funcionamiento normal de los dispositivos de seguridad y equipos puestos en la propia máquina. (Tribunal de Casación Penal, 13/12/94, en Cass. Pen., 1996, 1459). Se habla de la remoción, incluso en el caso en el que se remueva un dispositivo que, además de tener una función de seguridad, tiene otras funciones específicas de carácter técnico, por ejemplo garantizar el funcionamiento de un implante en la que se inserta el dispositivo.

2. Bien jurídico protegido y conducta típica

La normativa de prevención tiene como objetivo prioritario y esencial la tutela de la salud y de la seguridad de los empleados, sujetos como tales al ejercicio del poder ejecutivo por parte del empleador (y en su voces directivos y propuestos) en razón del acuerdo

⁷² Sentencia Tribunal de Casación Penal de 13 de diciembre de 1994, en Cass. Pen., 1996, p. 1459.

contractual, que les obliga a cumplir las disposiciones empresariales para la protección de sus salud y seguridad. Los trabajadores son, en el ámbito de la relación de trabajo, no sólo acreedores de seguridad y la salud, sino también, al mismo tiempo se les llama para realizar conjuntamente con el empleador, los gerentes y supervisores, al cumplimiento de todas las obligaciones impuestas por la autoridad competente o de otra manera necesarias a la protección de la seguridad y de la salud⁷³.

El párrafo 1 del artículo 5 del Decreto Legislativo 626/94 dice algo más: los trabajadores deben "cuidar su propia salud y seguridad y de las otras personas en el lugar de trabajo, que pueden verse afectados por la sus actos u omisiones, en conformidad con su formación y las instrucciones y a los medios proporcionadas por el empleador".

La conducta castigada está entre los crímenes de peligro para la seguridad pública; la doctrina está dividida sobre la cuestión de si es necesario para la configuración del delito que exista el peligro particularmente grave para la seguridad pública y que podría poner en peligro un número indeterminado de personas. Una parte de la doctrina⁷⁴, respaldada por la jurisprudencia⁷⁵, considera suficiente también el solo peligro de lesiones personales en una situación en la que existe un riesgo abstracto para un número indeterminado de personas, y no es tampoco necesario que las precauciones que se omitan sean de crucial importancia para la seguridad del trabajo. Esta tesis es la que ha recibido el mayor reconocimiento, ya que la regla tiene por objeto evitar una sola lesión, mientras que la hipótesis contraria podría conducir inmediatamente a la exclusión de las pequeñas empresas del ámbito de aplicación de la norma, ya que no llegan a la requisitos de la gravedad del peligro y de poner en riesgo a un gran número de personas. Es suficiente, por lo tanto, para la configuración de la infracción, la existencia de un peligro presunto, aunque con las matizaciones ya dichas⁷⁶.

⁷³ Tacconi Giorgio, Le responsabilità penali in materia di sicurezza sul lavoro, 2003, pp. 23-24.

⁷⁴ Cui Stefano, Il diritto penale del lavoro. Sicurezza del lavoro, malattie professionali, previdenza ed assistenza, soggetti deboli, discriminazione, controlli e risarcimento del danno, 2007, pp. 71-73.

⁷⁵ Sentencia Tribunal de Monza de 24 de septiembre de 1983, en Rev. Giur. Lav., 1983, p. 458, donde se definió el art. 437 delito de peligro presunto, aunque tal presunción no hay que entenderla como *juris et de jure*, en cuanto sería muy poco razonable afirmar la existencia de un peligro, cuando haya la prueba que no hubo ningún peligro para la incolumidad pública.

⁷⁶ El autor se refiere a la sentencia comentada en la nota n. 2.

3. Elemento objetivo y subjetivo de la infracción

Para Masia/De Santis⁷⁷ la materia de seguridad en el trabajo está dominada en lo que respecta a la técnica de procesamiento por la violación de los deberes de seguridad, de un delito de tipo propio, es decir, de un sujeto calificado. Las obligaciones de seguridad, de hecho, no son generalizadas, gravando sobre específicas categorías de sujetos, dotados del poder de intervención en las situaciones de riesgo para la salud de los trabajadores. El elemento objetivo del delito puede ser una omisión (falta de colocación de las instalaciones, equipos o señal destinados a prevenir desastres o accidentes en el trabajo, donde por colocación se entiende la disposición adecuada de los equipos de una manera tal que agota su función correctamente) o acción, tales como la remoción y el daño de las mismas. En el primer caso se trata, obviamente, de un delito de omisión propio, ya que la omisión puede atribuirse sólo a la persona que tenía la obligación. El elemento subjetivo requerido es el dolo, que es el conocimiento y la voluntad de violar una obligación legal, la omisión de la ubicación, o dañar o la remoción de los dispositivos de seguridad. Además el sujeto debe ser consciente también del peligro que genera con su conducta⁷⁸.

4. Los deudores de la seguridad

El destinatario de la norma, en la omisión, debe ser claramente reconducida al sujeto que tiene la obligación legal de poner en práctica las precauciones y los dispositivos de seguridad, mientras que el delito de remoción o daños de estas precauciones pueden imputarse a cualquier persona. Cosa esta última que constituye una gran diferencia con España, visto que mientras el art. 316 CPE castiga solamente a los legalmente obligados, normalmente el empresario, mientras que en el correspondiente art. 437 CPI, en su segunda modalidad delictiva, es decir la remoción o el daño de los dispositivos de seguridad, el autor puede ser cualquiera⁷⁹, tratándose por lo tanto de un delito común. En ambos casos, para la configuración del delito es necesario que el autor haya actuado con dolo, es decir, con el conocimiento y la voluntad de no cumplir con sus obligaciones legales, por ejemplo cuando haya evidencia de conciencia por parte del empleador (u otros sujetos obligados) sobre sus omisiones (demostradas por ejemplo en el documento con los resultados de la evaluación de los riesgos) y no haya sido activado por el mismo obligado ninguna medida de prevención o protección. Finalmente, hay que tener en cuenta que el desastre, concepto que

⁷⁷ Masía Vittorio/De Santis Giovanni, La tutela penale della sicurezza del lavoro, 2006, p. 11.

⁷⁸ Cui Stefano, Il diritto penale del lavoro. Sicurezza del lavoro, malattie professionali, previdenza ed assistenza, soggetti deboli, discriminazione, controlli e risarcimento del danno, 2007, pp. 74-75.

⁷⁹ Se piense por ejemplo a sabotajes y actos de vandalismo.

ya de por sí expresa la gravedad del suceso, se equipara exactamente con el accidente de trabajo, sin calificación específica en virtud de las consecuencias⁸⁰.

El de la individuación de los sujetos que están obligados a garantizar la seguridad en el trabajo y que también responden a nivel penal es uno de los aspectos más importantes de la legislación y discutidos en materia de seguridad en el trabajo es la individualización de los sujetos que están obligados a garantizar la seguridad en el trabajo y que también responden a nivel penal. Para Cui⁸¹, es fundamental distinguir entre la persona destinataria de la obligación consagrada en la norma penal (el empleador, el empresario) y la persona responsable de la violación de esta disposición y, que por lo tanto, responde delante del ordenamiento (el administrador delegado, el gerente, o el diseñador y constructor de máquinas). Se han desarrollado tres criterios interpretativos para resolver este problema. El primero hace referencia a la representación, en base a la obligación principal de cumplir y hacer cumplir todas las disposiciones que regulan las complejas y varias actividades de la empresa, recae sobre el titular o el representante legal de la empresa; la segunda se refiere al criterio formal de la titularidad de la relación laboral; mientras que el tercero se basa en el criterio de las tareas sustanciales efectivamente realizadas en relación con la distribución de competencias. Este último criterio, el criterio de la así dicha eficacia, según el autor ha sido hecho propio por el Decreto Legislativo n. 626/94, y es preferible a la luz de los problemas que la estricta aplicación del criterio de representación o formalista pueden determinar.

4.1. Otros sujetos activos

Los artículos 4, 5, 6 del Decreto Legislativo 626/1955, como los artículos 4, 5, 6 y 7 del Decreto Presidencial n. 457/1955, enumeran los sujetos a lo que están dirigidas las obligaciones de la ley, y que son, en consecuencia destinatarios. A estos sujetos *históricos*, los empleadores, los gerentes, los supervisores, los trabajadores, los diseñadores, fabricantes, proveedores, instaladores, hay que añadir el médico, y, con respecto a la construcción temporales o móviles incluidos en el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo n. 494/1996: el comitente, el director del proyecto, el coordinador del proyecto, el coordinador de la ejecución de la obra, los trabajadores autónomos. Por tanto, están

⁸⁰ Tacconi Giorgio, Le responsabilità penali in materia di sicurezza sul lavoro, 2003, p. 14.

⁸¹ Cui Stefano, Il diritto penale del lavoro. Sicurezza del lavoro, malattie professionali, previdenza ed assistenza, soggetti deboli, discriminazione, controlli e risarcimento del danno, 2007, p. 13.

investidas de responsabilidades penales categorías de personas tanto internas como externas a la empresa. Entre las personas internas, la mayor parte de las obligaciones recaen sobre el empleador, gerentes y supervisores. Los gerentes son el *alter ego* del empresario en los campos y en las divisiones en que se articula la empresa, los que gobiernan en la medida en que el empresario no está en condiciones materiales para llevar a cabo todas las actividades necesarias para ejecutar la empresa. La ley define a los responsables de la supervisión, como los que sub-ejecutan las actividades de la empresa, dándole un papel de supervisión de las operaciones y de referencia física y constante para los trabajadores. El papel de los supervisores en la legislación para la protección de la salud y seguridad en el trabajo se resume en las siguientes dos funciones principales:

- 1) vigilar e intervenir para que los trabajadores realizan sus tareas de forma segura y de conformidad con las disposiciones;
- 2) informar a sus superiores sobre las deficiencias preventivas encontradas y sobre el comportamiento incorrecto de los trabajadores⁸²

Morrone⁸³ opina que los sujetos sobre los que caerá el deber de seguridad están contenidos en la Directiva de la CE n. 89/391 y en el Decreto Legislativo n. 626/1994. La normativa sectorial, en la identificación de los responsables de las obligaciones de seguridad, hizo sustancialmente una división entre cuatro sujetos obligados: el empresario, el gerente, el supervisor y, marginalmente, el trabajador.

A los efectos de la obligación de seguridad, se pueden identificar dos indicadores de reconocimiento de la figura del empresario, el primero de carácter formal, debido a la titularidad de la relación laboral con el trabajador, el segundo, de naturaleza sustancial y consistente, de hecho también, en esos poderes que le permiten ejecutar una empresa o tomar decisiones y de contar con recursos financieros suficientes. Una última apreciación hay que hacerla en referencia al titular de la empresa: si hay más de un titular, cada uno es considerado empleador y por lo tanto responsable de la prevención de los accidentes de trabajo, a prescindir de las funciones concretamente ejecutada en el ámbito empresarial.

El segundo destinatario de la obligación de seguridad es el gerente, que es el *alter ego* del empresario, que lleva a cabo la gestión y la organización de la empresa, en colaboración, o en lugar del empresario, actuando las directivas generales dadas por este último. El gerente se caracteriza por la predisposición, cual *alter ego* del empresario, a todo un sector de actividad con toda autonomía y discreción en la toma de decisiones. Más precisamente, el gerente, siguiendo las directivas dadas por el empresario, debe tener tanto dentro de la

⁸² Tacconi Giorgio, Le responsabilità penali in materia di sicurezza sul lavoro, 2003, pp. 93-94.

⁸³ Morrone Adriano, Diritto penale del lavoro. Nueve figure e questioni controverse, 2005, pp. 88.

empresa como en las relaciones con terceros, amplios poderes de decisión, sin necesidad de consultar al empresario, siempre siguiendo Poderes estos que pueden afectar a la vida de la empresa. Con respecto a la obligación de seguridad impuesta al gerente, que coincide sustancialmente con la del empleador, hay que subrayar la autonomía de las responsabilidades del primero, que persisten incluso en el caso de litigios con el empleador, teniendo que cumplir igualmente las obligaciones de seguridad a pesar de las órdenes del superior. En materia de seguridad en el trabajo, el director no sólo tiene la obligación de dar direcciones, sino también el deber de vigilar sobre la aplicación de las mismas. El gerente también debe: formar e informar a las personas que trabajan, evaluando su capacidad profesional; supervisar sobre el cumplimiento efectivo de las medidas de seguridad, mantener constantemente informado al empleador acerca de las situaciones de riesgo que puedan eventualmente surgir, comunicándole todas las deficiencias del sistema de prevención y protección. Con referencia a este último aspecto, es controvertido si el gestor debe responder a la inercia del superior, que se ha inútilmente informado sobre la necesidad de medidas excedentes su capacidad de gasto.

El supervisor se coloca en una posición intermedia entre los gerentes y los trabajadores, diferenciándose de los primeros por la autonomía reducida y la colocación en directo contacto con los trabajadores. Se excluyen de la tarea de la organización y preparación de las medidas de protección, el supervisor ejerce funciones de supervisión y control de la actividad laboral. A pesar de la ausencia de una definición de supervisor en la legislación prevencionista se entenderá como los que supervisan las actividades de la empresa, desarrollando un papel en la supervisión de las operaciones y de referencia física y constante para los trabajadores. Ellos son responsables de la implementación de las medidas de seguridad dentro de su área de operación y tienen el deber de asegurar que lo que se ha elaborado y adoptado por el empleador (o gerente) se haya puesto en práctica de la manera más adecuada a las instrucciones dadas por la alta dirección, cuidando el cumplimiento específico por parte de los trabajadores. Dentro de los límites de las competencias que se le atribuye, está dotado de autonomía y puede dar órdenes, dar instrucciones y vigilar en la ejecución de las obras. Eso significa que, en ausencia de una delegación expresa de las facultades formalmente conferidas, al supervisor no se le puede imponer las obligaciones y responsabilidades que incumben sobre el empleador. Sin embargo, a pesar de que la obligación de aplicar las medidas de seguridad pesa sobre el empleador, el supervisor no es del todo ajeno sujeto a la consecución de los resultados derivados del desempeño de esas obligaciones. Entre sus obligaciones caben en primer lugar, la de impedir que los trabajadores que están subordinados a él adopten modalidades peligrosas de trabajo y, en segundo lugar, la de pedir a los gerentes y los empleadores la

suministración de equipos capaces de eliminar o al menos reducir, los riesgos específicos del puesto de trabajo.

Completa la cuádruple división de los destinatarios de la obligación de seguridad la figura del trabajador, que en el contexto de la relación de trabajo, no sólo juega el papel de "acreedor de la seguridad y de la salud", pero al mismo tiempo que está llamado a contribuir, junto al empresario, a los gerentes y supervisores, el cumplimiento de todas las obligaciones impuestas por la autoridad o de toda manera necesarias para proteger la seguridad y la salud. Las obligaciones de seguridad de los trabajadores están enucleado en el artículo 5 del Decreto 626/94, el cual establece, en primer lugar, que lo mismo debería hacerse cargo de su propia salud y seguridad y la de otras personas presentes en el lugar de trabajo, que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones, de conformidad con su formación y las instrucciones y los equipos suministrados por el empleador. Él, en particular, deberá: observar las instrucciones dadas a los efectos de protección colectiva e individual; utilizar correctamente las máquinas, equipos, sustancias peligrosas, dispositivos de seguridad y equipos de protección disponibles; informar inmediatamente a los demás destinatarios de la obligación de seguridad de las deficiencias de los equipos y dispositivos de protección; no remover o modificar, sin autorización, los dispositivos de seguridad; etc. Sobre este punto Morrone⁸⁴ opina que aunque el trabajador tenga obligaciones que cumplir, los perfiles de la responsabilidad penal por la conducta de los empleados en violación de las obligaciones legales no afectarán, en principio, el principio de la responsabilidad concurrente del empleador. En relación con el accidente del trabajador por su culpa, el empleador está exento de responsabilidad sólo cuando la conducta del empleado sea anormal, "teniendo que definir tal el comportamiento imprudente del trabajador o que se haya puesto en marcha por éste de manera totalmente independiente y en un área no asignadas a él, y por lo tanto fuera de cualquier previsibilidad para el empleador, o cae dentro de las funciones que le son propias, sino que consistía en algo radicalmente y ontológicamente lejos de la hipotéticas y por lo tanto, previsibles opciones imprudentes elegidas por los empleados en la ejecución de la obra.

Tacconi⁸⁵ añade que la participación activa de los trabajadores es uno de los objetivos de la política que el empleador debe desarrollar en las relaciones laborales y la organización del trabajo. Sin el apoyo colaborativo de los trabajadores, a través de sus representantes también, la prevención resulta debilitada y carece de uno de los parámetros para determinar el grado de diligencia con el que los individuos responsables persiguen la eliminación/minimización de los riesgos.

⁸⁴ Morrone Adriano, Diritto penale del lavoro. Nueve figure e questioni controverse, 2005, pp. 88 y ss.

⁸⁵ Tacconi Giorgio, Le responsabilità penali in materia di sicurezza sul lavoro, 2003, p. 24.

Recapitulando la responsabilidad penal ex artículo 437 CPI del gerente coincide sustancialmente con la del empleador; se piense que persisten incluso en el caso de litigios con el empleador. Diversamente al supervisor, en ausencia de una delegación expresa de las facultades formalmente conferidas, no se le puede imponer las obligaciones y responsabilidades que incumben sobre el empleador. Esto aunque no sea del todo ajeno sujeto a la consecución de los resultados derivados del desempeño de esas obligaciones. Con referencia al trabajador, se le podrá imputar el 437 por sus actos u omisiones, de conformidad con su formación y las instrucciones y los equipos suministrados por el empleador, pero aunque el trabajador tenga obligaciones que cumplir, los perfiles de la responsabilidad penal por la conducta de los empleados en violación de las obligaciones legales no afectarán, en principio, el principio de la responsabilidad concurrente del empleador.

4.2. Obligaciones del responsable del servicio de prevención y protección

Otro sujeto obligado es el responsable del servicio de prevención y protección, es decir, de "todas las personas, sistemas y medios externos o internos de la empresa, finalizados con la realización de la prevención y la protección contra los riesgos profesionales en la empresa o unidad de producción" (artículo 1, letra. C), Decreto Legislativo N ° 626/1994). Este sujeto desempeña un papel clave, especialmente en la evaluación de riesgos y en la identificación de medidas para la seguridad y la salud de los ambientes de trabajo. El empleador puede gestionar directamente el servicio de prevención y protección, o encargar a un empleado, o una persona ajena a la empresa, dotada de aptitud y capacidad adecuadas. Con el nombramiento del responsable de la prevención y protección contra los riesgos, el empleador no está exento de las obligaciones impuestas en materia de seguridad en el trabajo, dado que el decreto legislativo n. 624/1994 no sanciona penalmente responsable del servicio de prevención en caso de incumplimiento de su funciones. Esto no significa, sin embargo, que dicho sujeto pueda llevar a cabo sus tareas fuera de toda responsabilidad. De hecho, la exención de la responsabilidad penal sólo se aplica por los delitos de prevención y no por los delitos culposos contra las personas que se producen en el lugar de trabajo, en detrimento de terceros. Más precisamente, si el responsable de la prevención incumpla o cumpla inadecuadamente una tarea y justo, debido a tal conducta, se produce un

accidente de trabajo o una enfermedad profesional, el mismo puede ser considerado responsable por homicidio o lesión personal culposa⁸⁶.

El Tribunal Supremo⁸⁷ ha llegado esencialmente a afirmar que la normativa contra los accidentes en el trabajo, tiene por destinatario además del empleador, el responsable de la prevención "en una posición de solidaridad y de reparto concursal".

5. Contratación y subcontratación

A menudo, en la creación de grandes obras se determina la presencia simultánea de varios contratistas que trabajan en el mismo sitio, como por ejemplo en obras de construcción. El artículo 7, apartado 2, letra a), del Decreto Legislativo 626/94, ha impuesto una obligación de cooperación entre "jugadores en el campo", en la implementación de medidas de seguridad, y también se impuso la obligación de coordinar las acciones de prevención y protección, dando al comprador (comitente) la iniciativa de promover dicha conexión. Las mismas consideraciones se pueden hacer sobre la subcontratación en el que el contratista asume el papel de cliente-contratista para las empresas subcontratistas. El contratista es responsable en concurso con el subcontratista en todos los casos en que no sea posible la exclusión de algún tipo de interferencia. Responde solamente el subcontratista en el caso se le haya atribuido de manera exclusiva la actividad productiva de artefacto. El empleador de la empresa que obtuvo el contrato para llevar a cabo el trabajo y que haya subcontratado, mantiene la obligación de elaborar el plan de seguridad operacional de conformidad con el artículo 2 del Decreto Legislativo 494/96. Este principio, que se deriva del complejo sistema de prevención de accidentes, confirma la tendencia a considerar tanto las empresas obligadas a cooperar en la aplicación de las medidas de prevención y protección para los riesgos inherentes a la ejecución de la obra contratada fuera⁸⁸.

⁸⁶ Morrone Adriano, *Diritto penale del lavoro. Nueve figure e questioni controverse*, 2005, p. 97

⁸⁷ Sentencia Tribunal de Casación de 9 de enero de 2002 n. 550, ISL, 2002, p. 327.

⁸⁸ Cui Stefano, *Il diritto penale del lavoro. Sicurezza del lavoro, malattie professionali, previdenza ed assistenza, soggetti deboli, discriminazione, controlli e risarcimento del danno*, 2007, pp. 46-47.

6. Decreto Legislativo n. 626/1994

Como en España con la publicación de La Ley de Prevención de Riesgos Laborales numero 31/1995, de 8 de noviembre, en Italia también se ha traspuesto la Directiva Marco 89/391/CEE de la Unión Europea a través del Decreto Legislativo número 644/1994, lo cual ha profundamente modificado las normas penales presentes en los decretos anteriores en materia de seguridad. El elemento subjetivo del delito puede consistir tanto en el dolo como en la culpa, por lo que responde del reato sea quien haya violado la norma intencionalmente, sea quien se hace responsable por negligencia u imprudencia, siempre que haya una relación de causalidad entre su conducta y el evento⁸⁹.

7. Penas

El artículo 437 CPI está colocado en el título VI del libro II del código penal italiano, bajo el título “Remoción u omisión dolosa de precauciones contra los accidentes de trabajo”. El primer párrafo dispone que “cualquier persona que omita de colocar implantes, equipos o señales destinados a prevenir desastres o accidentes de trabajo, o los remueve o los dañas, será sancionado con la pena de 6 meses a 5 años de prisión”. En su segundo párrafo se dispone que “si del hecho derivará un desastre o una lesión, la pena será de 3 a 10 años de prisión”⁹⁰.

8. Análisis comparativo entre la regulación española y la regulación italiana

Entre los puntos comunes, ambos ~~los~~ artículos son delitos especiales propios, es decir que pueden ser cometidos solo por un sujeto calificado. Esto, aunque en el 437 CPI la remoción o los daños a las señales y dispositivos de seguridad es un delito que puede cometer cualquiera y por lo tanto es común, la doctrina centra sus estudios básicamente en la modalidad de conducta consistente en omitir la colocación de implantes, equipos o señales destinados a prevenir desastres o accidentes de trabajo, delito ésta que puede ser cometido solamente por los sujetos identificados en la ley. Análogamente el 316 CPE, recoge un delito omisivo, el de no facilitar los medios, que puede ser cometido por un sujeto calificado.

⁸⁹ Cui Stefano, Il diritto penale del lavoro. Sicurezza del lavoro, malattie professionali, previdenza ed assistenza, soggetti deboli, discriminazione, controlli e risarcimento del danno, 2007, p. 81.

⁹⁰ De Falco Giuseppe, La repressione delle contravvenzioni e dei delitti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, 2000, p. 252.

Además se entenderá que se ha producido dicha omisión si, por ejemplo los medios que se han facilitado están dañados o inadecuados.

Además los dos preceptos se configuran como una norma penal en blanco. Se denomina ley penal en blanco a aquella norma penal que se remite a otro sector del ordenamiento jurídico para completar la conducta típica. En este caso el artículo 316 se completa con las normas de prevención de riesgos laborales, es decir, las contenidas en la Ley que lleva ese nombre, mientras el artículo 437 CPI lo hace a través del Decreto Legislativo 626/1994, texto único en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En ambos los conducta castigada está entre los delitos de peligro .El art. 437 CPI es un delito de peligro presunto, pero como he explicado anteriormente también, la jurisprudencia italiana ha definido de manera restrictiva la aplicación de esa interpretación, precisando que “tal presunción no hay que entenderla como *juris et de jure*, en cuanto sería muy poco razonable afirmar la existencia de un peligro, cuando se demuestre que no hubo ningún peligro para la incolumidad pública”. En el art. 316 CPE ~~se~~ va más allá y no sólo se exige una peligrosidad general o presunta, sino que ~~se~~ exige que la conducta sea peligrosa para la vida o para la integridad física de un trabajador concreto. En el art. 316 CPE para condenar hay que demostrar la puesta en peligro concreta, como, por ejemplo, la subida de un trabajador a un andamio en mal estado. Es decir la demostración de que la ausencia de medios ha colocado a uno o más trabajadores en peligro.

Muy parecida también la disciplina sobre la responsabilidad penal de los servicios de prevención. En ambos países los técnicos de prevención ~~no están incluidos~~ entre los posibles autores de los delitos previstos en los artículos 316 CPE o 437 CPI. Podrían ser responsables en caso de incumplimiento o cumplimiento inadecuado de una tarea de los posibles resultados lesivos resultantes. Responsabilidad que en todo caso devendría del concierto suscrito entre el SPA y la empresa, y que por lo tanto tendría origen contractual y no legal.

Con referencia a las penas previstas en los dos códigos, de hecho son ~~muy~~ parecidas, visto que en España la pena máxima es de 3 años y de 5 años en Italia. Es verdad que teóricamente el castigo previsto en Italia es muy superior, alcanzando como pena máxima los 10 años en caso de desastre, pero hay que tener en cuenta que éste último, concepto que ya de por sí expresa la gravedad del suceso, en la jurisprudencia se equipara exactamente con el accidente de trabajo, sin calificación específica en virtud de las consecuencias.

Pasando a las diferencias entre las dos legislaciones, ~~por ejemplo~~ en Italia los operarios no sólo juegan el papel de "acreedores de la seguridad y de la salud", sino también tienen responsabilidad sobre su seguridad y la de otras personas presentes en el lugar de trabajo, que puedan verse afectadas por sus actos u omisiones, de conformidad con su formación y las instrucciones y los equipos suministrados por el empleador. Contrariamente en España, los operarios no tienen esa responsabilidad y su conducta, será relevante solamente en caso de imprudencia temeraria o autopuesta en peligro del "relevante", donde en el resultado se realiza exclusivamente el riesgo creado por el trabajador, casos por en los cuales no habrá responsabilidad penal del "empresario" porque no hay relación de riesgo entre su conducta y el resultado.

Finalmente con referencia a la delegación, la disciplina aquí también es diferente. Mientras que en España la responsabilidad del empresario se mantiene, en Italia los *alter ego* del empresario, es decir los gerentes y los supervisores, una vez delegados a los afectos, y en cierta medida sin expresa delegación también, pueden ser autores del delito previsto en el 437 CPI. En España, aunque la delegación haya sido correcta, el empresario sigue teniendo ciertos deberes de vigilancia y de control sobre el delegado, su *alter ego* durante el desempeño de la función delegada. Delegados que igual podrán ser responsable del delito tipificado en el art. 316 CP, siempre que, como bien se dice en doctrina, "además de haber recibido una delegación eficaz, cumpla los requisitos de la conducta típica, es decir, es preciso que el delegado ejerza funciones directas de control de los riesgos generados en el ámbito de que se trate, consistentes en dotar de medios para prevenir los riesgos, y tenga suficiente autonomía para ello".

Conclusiones

En los dos países objeto de nuestro estudio, con la recepción de la directiva comunitaria, para evitar la producción de accidentes, se ha aumentado la responsabilidad de los empresario y sus delegados y como última *ratio* se han incrementado sensiblemente las penas y sanciones en caso de violación de las normas penales. Con la Ley 31/1995 y con el Decreto Legislativo 626/1994 se ha extremado las precauciones para evitar los accidentes de trabajo porque las consecuencias pueden ser irrecuperables. Todo eso se lleva a cabo de dos instrumentos básico: evolución de riesgo y la planificación de la actividad preventiva: eso para lograr y respetar el deber de seguridad por parte del empresario. El primero básicamente es información que tiene que tener el empresario, es una foto que el empresario hace a la empresa en un momento determinado, una foto que esta permanente en movimiento, la describe desde el punto preventivo y que hay que actualizar y solucionar los problemas. No obstante, los accidentes laborales no han disminuidos. Eso quiere decir que la eficacia preventiva de la sanción penal en este ámbito carece de efectividad.

El problema es que la prevención no tiene la misma atención que otros aspectos como la producción o la ganancia. Si hay que afecta la producción se arregla inmediatamente, si afecta la seguridad no se hace. Ven las obligaciones impuestas por la normativa, más como un coste añadido que como un bien para su actividad. Esta es una de las causas que impide conseguir el cambio de mentalidad por parte de los empresarios, es decir que “entiendan” que al invertir en seguridad, no “solo” se evitan los accidentes con todos los beneficios en términos de salud, sino aumenta la productividad de la empresa. Esto aunque la ley diga que hay que integrar la prevención en todos los niveles e al mismo nivel que estos aspectos.

Por lo tanto más buscar soluciones hay que fomentar aún más la integración de la prevención en todos los niveles de las empresas, concienciando de la importancia de este aspecto. Solo así se podrá disminuir el número de los accidentes de trabajo.

Bibliografía

Acalé Sánchez María, Puesta en peligro de la vida y la salud de los trabajadores en el ámbito de la construcción: análisis de la sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid 433/2005, de 27 de septiembre de 2005, *Revista de derecho social* n. 35, 2006, pp. 211-212.

Aguado López Sara, 2002, El delito contra la seguridad en el trabajo: artículos 316 y 317 del Código Penal, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pp. 37-41; 80-82; 112; 197; 252-254.

Baylos Grau Antonio y Terradillos Basoco Juan María, Derecho penal del trabajo, Trotta, Madrid, 1997, pp. 118-122.

Baylos Grau Antonio y Terradillos Basoco Juan María, Derecho penal del trabajo, Trotta, Madrid, 1991, pp. 50; 104; 115-117.

Bartomeus Plana Daniel, El artículo 316 CP. Delitos contra la seguridad y salud en el trabajo, en *Rojo Torrecilla Eduardo* (Coordinador), Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la seguridad social, Bosch, Barcelona, 1998, pp.238-245; 256-260.

Camarero González Gonzalo José, Delitos contra la seguridad en el trabajo. Los artículos 316 a 318 del Código Penal, Boletín núm. 2091-92, 2009, pp. 9; 13-16.

Castiñeira Palou Maria Teresa, Llobet Anglís Mariona y Montaner Fernández Raquel, Accidente de trabajo, medidas de seguridad y concurrencia de culpa: criterios jurisprudenciales, *Revista para el análisis del derecho*, InDret 01/2005, Barcelona, 2005, pp. 3-9.

Corcoy Bidasolo Mirentxu, Cardenal Montraveta Sergi y Hortla Ibarra Juan Carlos, Protección penal de los accidentes laborales, *Revista Poder Judicial* n. 71, 2003, pp. 61-63.

Cui Stefano, Il diritto penale del lavoro. Sicurezza del lavoro, malattie professionali, previdenza ed assistenza, soggetti deboli, discriminazione, controlli e risarcimento del danno, Halley, Avellino, 2007, pp. 13; 46-47; 74-75; 81.

De Falco Giuseppe, La repressione della contravvenzioni e dei delitti in materia di sicurezza e igiene del lavoro, Cedam, Padova, 2000, pp. 252-255.

De Vicente Martínez Rosario, Seguridad en el trabajo y Derecho Penal, Bosch, Barcelona, 2001, pp. 89; 564-580.

Dopico Gómez-Aller Jacobo, El argumento de la “imprudencia temeraria del trabajador” (art. 15.4 LPRL) y la responsabilidad penal del constructor arquitecto y otros garantes por lesiones o muertes laborales, RGDP n. 6, 2006, pp. 13-14.

Hortal Ibarra Juan Carlos, Protección penal de la seguridad en el trabajo, Atelier, Barcelona, 2005, pp. 102; 189-190.

Instituto Nacional de Seguridad y Higiene en el trabajo, Historia de la Prevención de riesgos Laborales en España, Madrid, 2007, pp. 225-227.

Lascurain Sánchez Juan Antonio, La protección penal de la seguridad y higiene en el trabajo, Civitas, Madrid, 1994, p. 330.

Masía Vittorio y De Santis Giovanni, La tutela penale della sicurezza del lavoro, Jovene, Napoli, 2006, p. 11.

Morales García Óscar, Delitos contra los derechos de los trabajadores, Universitat Oberta de Catalunya, 2012, pp. 25; 31.

Morrone Adriano, Diritto penale del lavoro. Nueve figure e questioni controverse, Giuffré, Milano, 2005, pp. 85; 97.

Navarro Cardoso Fernando, Los delitos contra los derechos de los trabajadores, Tirant lo Blanch, Valencia, 1998, pp. 152-153; 158-159.

Olaizola Nogales Inés, Delitos contra los derechos de los trabajadores (arts 316 y 317 CP) y su relación con los resultados lesivos, Revista para el análisis del derecho, InDret, 2/2010, pp. 5; 15-20; 36-38.

Tacconi Giorgio, Le responsabilità penali in materia di sicurezza sul lavoro, Giappichelli, Torino, 2003, pp. 14; 23-24; 93-94.

Terradillos Basoco Juan María, Delitos contra la vida y la salud de los trabajadores, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pp. 81-82.

Terradillos Basoco Juan María, La siniestralidad laboral como delito, Bomarzo, Albacete, 2006, pp. 49-51; 72-73.

Terradillos Basoco Juan María, Acale Sánchez María y Gallardo García Rosa María, Siniestralidad laboral. Un análisis criminológico y jurisprudencial, Universidad de Cádiz, Cádiz, 2005, pp. 77-80; 83; 87.