

Prevención de riesgos laborales para PYME

Responsabilidades legales en PRL





Qué es la Prevención de Riesgos Laborales: lo que debes saber



Conoce los fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales



Cómo aplicar la Prevención de Riesgos Laborales en tu empresa

Responsabilidades legales en PRL

Elaborado por los técnicos del Área de Prevención de Riesgos Laborales de Mutua Universal.

Fecha de edición, octubre 2017

Este documento no podrá ser reproducido total o parcialmente, ni transmitirse por procedimientos electrónicos, mecánicos, magnéticos o por sistemas de almacenamiento y recuperación informáticos u otros métodos, quedando prohibidos su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión del uso del ejemplar, sin el permiso previo y por escrito de Mutua Universal.

 **Mutua Universal**

Plan General de Actividades Preventivas de la Seguridad Social



■ ÍNDICE

- 01** Preguntas y premisas iniciales
- 02** Respuestas iniciales e introducción
- 03** Responsabilidades del empresario
- 04** Responsabilidades del trabajador
- 05** Responsabilidades del empresario relacionadas con el servicio de prevención ajeno
- 06** ¿Qué hemos aprendido?

1. Preguntas y premisas iniciales

Todos, en algún momento, nos hemos hecho estas preguntas iniciales:

- ¿Tengo responsabilidades en prevención de riesgos laborales?**
- ¿Mis seguros me lo cubren todo?**
- ¿Puedo delegar responsabilidades?**

También hay creencias del tipo:

- Si no tengo información de condiciones de trabajo anómalas, no tengo responsabilidad alguna.**
- Si soy un trabajador por cuenta propia, no tengo responsabilidades más que conmigo mismo.**
- Sin trabajadores a mi cargo, no tengo responsabilidad alguna.**
- Los trabajadores no tienen ninguna responsabilidad legal.**

En este documento vamos a intentar responder estas y otras preguntas y **clarificar** la situación actual de las **responsabilidades legales derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**.

En el documento **Jurisprudencia** encontrarás un resumen de sentencias relacionadas con los tipos de responsabilidad que aquí se exponen.

2. Respuestas iniciales e introducción

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales impone **al empresario y al trabajador** una serie de obligaciones a fin de garantizar la seguridad y la salud en el trabajo. Por ello, **ambos sujetos serán responsables**, cada uno dentro de sus respectivos ámbitos, en la medida que sus acciones u omisiones impliquen un incumplimiento de la normativa.

En este documento tratamos de resumir las distintas responsabilidades de empresarios y trabajadores.

De entrada, respondemos las preguntas iniciales del apartado anterior:

1. Toda persona, sea empresario o trabajador, tiene definidas unas **obligaciones** de las que se derivan unas **responsabilidades** y, en caso de incumplimiento, **infracciones y sanciones**.
2. Estas **sanciones** pueden ser:
 - › De tipo **económico** (multas, recargos de prestaciones, resarcimiento del daño ocasionado...).
 - › De tipo **organizativo** (paralización de trabajos, suspensión o cierre de centros...).
 - › De tipo **subjetivo** (penas de cárcel).
3. Algunas de estas sanciones **pueden estar aseguradas**, pero otras no (p. ej., los recargos de las prestaciones, las penas de cárcel, cierto tipo de daños intangibles...).
4. Las responsabilidades **no se pueden delegar**.
5. Los **empresarios pueden delegar algunas funciones** a personas a su cargo (directivos, técnicos, técnicos de prevención, etc.; son los denominados **trabajadores legalmente obligados**) o bien **externalizarlas** a servicios de prevención ajenos, según marca la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

6. El empresario **ha de supervisar** las funciones delegadas.
7. El empresario tiene mayor responsabilidad que otras personas de la organización, debido a su cargo y a su poder de organización y decisión dentro de la empresa, pero debe **ser debidamente informado** por las personas a su cargo.
8. Un **trabajador por cuenta propia** tiene **responsabilidades** respecto a la tarea que realiza y las que realicen personas a su cargo.
9. **Todo trabajador tiene responsabilidad** respecto a la tarea que realiza (por acción u omisión), aunque el tipo de sanción puede diferir de la del empresario.



3. Responsabilidades del empresario



Artículo 42 de la LPRL

El incumplimiento por los empresarios de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y a las civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

Los diferentes tipos de responsabilidad obedecen a ordenamientos jurídicos distintos y pueden ser:



A continuación, veremos cada uno de ellos en detalle:

3.1 Responsabilidad administrativa

- › **Fundamento:** aplicación de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) por infracciones en temas de PRL y los artículos 44, 53 y 53 de la Ley 31/1995 de PRL.
- › **Tipo:** objetiva, sin culpa.
- › **Asegurable** en algunos casos.
- › **Tipos de infracciones:**
 - LEVE (ver tabla página 11)
 - GRAVE (ver tabla página 11)
 - MUY GRAVE (ver tabla página 11)
- › **Prescripción de las infracciones:** infracciones leves al año, graves a los 3 años y muy graves a los 5 años desde la fecha de la infracción.
- › **Reincidencia:** existe reincidencia cuando se comete una infracción del mismo tipo y calificación que la que motivó una sanción anterior en el plazo de los 365 días siguientes a la notificación de esta.
- › Si se apreciase reincidencia, la cuantía de las sanciones consignadas **podrá incrementarse hasta el duplo del grado de la sanción** correspondiente a la infracción cometida.
- › **Otras sanciones** derivadas de la responsabilidad administrativa (no asegurables):
 - Paralización de trabajos.
 - Suspensión / Cierre.
 - Limitación para contratar con la Administración Pública.

Están excluidos de la comisión de las infracciones:

- › Los trabajadores por cuenta ajena.
- › El personal civil con relación administrativa o estatutaria.
- › Los fabricantes, importadores y suministradores (sí tienen responsabilidad civil).
- › El empleador del servicio del hogar familiar.

El incumplimiento por el empresario de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, aunque no se haya producido un accidente, genera una responsabilidad administrativa. Siempre es exigible al empresario, aunque sea un mando u operario quien tuviera la función de dicho cumplimiento.

Según la LISOS vigente, son sujetos de responsabilidad y, por lo tanto, de sanción:

LEGAL

Las personas físicas o jurídicas y las comunidades de bienes **que incurran en las acciones u omisiones** tipificadas como infracción en la LISOS (R.D. 5/2000) y, en particular, las siguientes:

....

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



Graduación y cuantía de la sanción:

Responsabilidad administrativa		
Sanciones económicas	Leves (art. 11, Texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social: TRLISOS)	Grado mínimo de 40 a 405 € Grado medio de 406 a 815 € Grado máximo de 816 a 2.045 €
	Graves (art. 12, TRLISOS)	Grado mínimo de 2.046 a 8.195 € Grado medio de 8.196 a 20.490 € Grado máximo de 20.491 a 40.985 €
	Muy graves (art. 12, TRLISOS)	Grado mínimo de 40.986 a 163.955 € Grado medio de 163.956 a 409.890 € Grado máximo de 409.891 a 819.780 €
Sanciones adicionales	Empresas	Paralización de los trabajos Cierre del centro de trabajo Prohibición para contratar con la Administración
	Servicios de prevención ajenos Entidades formativas en PRL Entidades auditoras PRL	Suspensión de la acreditación
Recargo de prestaciones	30-50% de las prestaciones (art. 123, TRLGSS) Carácter sancionador e indemnizatorio	

Algunas infracciones objeto de sanción:

Infracciones LEVES:

- › La **falta de limpieza** del centro de trabajo de la que no se derive riesgo para la integridad física o salud de los trabajadores.
- › **No dar cuenta, en tiempo y forma**, a la autoridad laboral competente, conforme a las disposiciones vigentes, de los **accidentes de trabajo** ocurridos y de las enfermedades profesionales declaradas cuando tengan la calificación de leves.
- › Las que supongan incumplimientos de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que carezcan de trascendencia grave para la integridad física o la salud de los trabajadores.
- › Cualesquiera otras que afecten a obligaciones de carácter formal o documental exigidas en la normativa de prevención de riesgos laborales y que no estén tipificadas como graves o muy graves.

Infracciones GRAVES:

- › **Incumplir la obligación de integrar la prevención** de riesgos laborales en la empresa a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- › **No llevar a cabo las evaluaciones de riesgos** y, en su caso, sus actualizaciones y revisiones, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores que procedan, o no realizar aquellas actividades de prevención que hicieran necesarias los resultados de las evaluaciones, con el alcance y contenido establecidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- › **No realizar los reconocimientos médicos** y pruebas de vigilancia periódica del estado de salud de los trabajadores que procedan conforme a la normativa sobre prevención de riesgos laborales, o no comunicar su resultado a los trabajadores afectados.
- › Incumplir la obligación de efectuar la planificación de la actividad preventiva que derive como necesaria de la evaluación de riesgos, o no realizar el seguimiento de la misma, con el alcance y contenido establecidos en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- › **El incumplimiento de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores** reconocidos en la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- › **No designar** a uno o varios trabajadores para ocuparse de las actividades de protección y prevención en la empresa **o no organizar o concertar** un servicio de prevención cuando ello sea preceptivo, o no dotar a los recursos preventivos de los medios que sean necesarios para el desarrollo de las actividades preventivas.

Infracciones MUY GRAVES:

- › No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de las trabajadoras durante los períodos de **embarazo y lactancia**.
- › No observar las normas específicas en materia de protección de la seguridad y la salud de los **menores**.
- › **No paralizar ni suspender de forma inmediata**, a requerimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, los trabajos que se realicen sin observar la normativa sobre prevención de riesgos laborales y que, a juicio de la Inspección, impliquen la existencia de un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores, o reanudar los trabajos sin haber subsanado previamente las causas que motivaron la paralización.
- › **Incumplir el deber de confidencialidad** en el uso de los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores, en los términos previstos en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3.2 Responsabilidad con la S.S.

- › **Fundamento:** aplicación del art. 123 de la LGSS y LISOS.
- › **Tipo:** objetiva, sin culpa.
- › **No asegurable**, va a cargo de la empresa.
- › **Incompatible con la responsabilidad civil.**
- › **Aplicable** cuando hay **falta de medidas de seguridad** establecidas en la normativa correspondiente.
- › Consiste en la aplicación de un **recargo del orden del 30-50%** de la prestación económica recibida de la mutua de accidentes.
- › **Aplicable a prestaciones económicas recibidas por IT** (incapacidad transitoria) o **prestaciones económicas por IP** (incapacidad permanente).
- › **Impuesta** por la autoridad laboral, **previa propuesta** de Inspección de Trabajo, tras ocurrir un accidente o aparecer una enfermedad profesional.
- › También puede ser **solicitada por la parte actora** mediante demanda judicial e impuesta en sentencia por el juez de lo Social.

3.3 Responsabilidad civil

- › **Fundamento:** aplicación de los artículos 1101 y siguientes, y 1902 y siguientes del Código Civil.
- › **Tipo:** objetiva, sin culpa.
- › **Asegurable.**
- › Trata de **reparar o compensar los daños sufridos** por el trabajador perjudicado por un accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- › **No hay responsabilidad civil** en los casos donde haya **recargo de las prestaciones** (responsabilidad en materia de Seguridad Social).
- › La responsabilidad civil del empresario existe **aunque haya habido distracciones o imprudencias no temerarias** de sus trabajadores.
- › Hay **responsabilidad civil** del empresario o contratista siempre que el daño se produzca **por acciones u omisiones en trabajos enmarcados en los contratos de una u otra parte.**
- › Hay **responsabilidad civil solidaria** en el caso de concurrencia de varios empresarios (empresario principal, contratistas, ETT y empresas usuarias).
- › **Prescripción: a los dos años**, a contar desde la determinación de la incapacidad o el fallecimiento de la víctima (art. 258 del Código Civil).

3.4 Responsabilidad penal

- › **Fundamento:** aplicación de los artículos 316, 317, 318, 147, 152 y 617 del Código Penal.
- › **Tipo:** subjetiva, se responde personalmente.
- › **No asegurable.**
- › **Tipos de delito (de riesgo, es decir, sin haber ocurrido accidente, o lesión):**
 - Delito de **puesta en peligro** de personas (p.ej.: ordenar que se trabaje en altura sin proporcionar arnés de seguridad, línea de vida o puntos de anclaje).
 - Delito de **omisión** (por no realizar o indicar una actividad).
 - Delito de **comisión por omisión** (cometido por una persona con la obligación expresa de realizar o indicar una tarea o actividad).
- › **Sanciones:**
 - El delito de riesgo puede ser castigado con penas de **prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses** para las **personas legalmente obligadas** (empresarios, mandos, técnicos, personal designado y trabajadores). No hace falta existencia de accidente o lesión.
 - **Delitos de homicidio y de lesiones genéricas:** las sanciones serán de pena de prisión de **tres meses a tres años o multa de seis a doce meses**, según secuelas.
- › **Prescripción:** según lo establecido en el artículo 133 del Código Penal.

Graduación y cuantía de la sanción

Responsabilidad penal		
Delitos contra la seguridad de los trabajadores	Art. 316 CP	Delito doloso Penas de 6 meses a 3 años de cárcel
	Art. 317 CP	Delito imprudente Penas de 3 a 6 meses de cárcel
	Art. 318 CP	Aplicación a personas jurídicas Penas de 3 meses a 3 años de cárcel
Delitos de resultado	Art. 142 CP	Homicidio imprudente Penas de 1 a 4 años de cárcel
	Art. 152 CP	Lesiones imprudentes Penas de hasta 3 años de cárcel



Responsabilidad civil derivada de la penal

La establece el art. 116.1 del Código Penal y puede ocurrir cuando el empresario, por un delito o falta, ocasiona daños o perjuicios materiales y morales a terceros.

4. Responsabilidades del trabajador

Responsabilidad derivada de incumplimientos laborales

- › **Fundamento:** aplicación del convenio colectivo y el Estatuto de los Trabajadores (art. 54).
- › **Tipo:** subjetiva, se responde personalmente.
- › **No asegurable.**
- › **Incumplimientos laborales susceptibles de sanción:**
 - La falta laboral será el incumplimiento de cualquier obligación impuesta a los trabajadores por normas legales o convencionales o asumidas por estos en sus contratos individuales.
 - Dichas faltas deben ser enumeradas y graduadas de menor a mayor gravedad mediante ley o convenio colectivo.
- › No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

› **Sanciones:**

- El empresario tiene reconocido en la legislación laboral un mecanismo disciplinario ante **posibles incumplimientos del trabajador**, con la imposición de sanciones, hasta el despido disciplinario. Este mecanismo está sujeto al control de los órganos jurisdiccionales.

- Pueden ir de **la amonestación a la suspensión de empleo y sueldo** y llegar al **despido disciplinario**.

- **Despido disciplinario, según el art. 54 del Estatuto de los Trabajadores.**
 1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
 2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
 - La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

› **Plazos de prescripción de las faltas:**

- Faltas leves – 10 días
 - Faltas graves – 20 días
 - Faltas muy graves – 60 días
- › No podrá sancionarse al trabajador pasados 6 meses desde que se produjo la conducta objeto de sanción.

Procedimiento sancionador

El **órgano sancionador** es el **propio empresario**, quien deberá imponer la sanción dentro de los plazos de prescripción establecidos, por escrito e indicando la fecha y causa que motiva la sanción para el caso de sanciones graves y muy graves.

En los casos de **sanciones por faltas muy graves**, el empresario también debe **informar al comité de empresa y a los Delegados de Personal**. La documentación por escrito no es exigible para las faltas leves, aunque siempre es recomendable.

Facultades del trabajador sancionado

El trabajador podrá **impugnar la sanción impuesta** ante la jurisdicción laboral **en el plazo de 20 días desde la recepción escrita**.

Este plazo se verá interrumpido por la presentación obligatoria de la papeleta de conciliación ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

En el procedimiento judicial el juez puede acordar:

- › Confirmación de la sanción impuesta, al quedar acreditado el incumplimiento del trabajador y la correcta tramitación del procedimiento sancionador.
- › Revocación de la sanción si no se prueban los hechos o se prueba que no son constitutivos de falta. La revocación podrá ser parcial en caso de haber sido incorrectamente calificada.
- › Nulidad de la sanción al no haberse tenido en consideración los requisitos establecidos mediante ley o convenio colectivo.

IMPORTANTE

La sentencia dictada no podrá agravar la impuesta por el empresario y no podrá ser recurrida cuando la falta haya sido calificada como leve.



Responsabilidad penal

- › **Fundamento:** aplicación de los artículos 316, 317, 318, 147 y 617 del Código Penal.
- › **Tipo:** subjetiva, se responde personalmente.
- › **No asegurable.**
- › **Tipos de delito (de riesgo, es decir, sin haber ocurrido accidente, o lesión):**
 - Delito de **puesta en peligro de personas** (p.ej.: ordenar que se trabaje en altura sin proporcionar arnés de seguridad, línea de vida o puntos de anclaje).
 - Delito de **omisión** (por no realizar o indicar una actividad).
 - Delito de **comisión por omisión** (cometido por una persona con la obligación expresa de realizar o indicar una tarea o actividad).
- › **Sanciones:**
 - El delito de riesgo puede ser castigado con penas **de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses** para las **personas legalmente obligadas** (empresarios, mandos, técnicos, personal designado y trabajadores). No hace falta existencia de accidente o lesión.
 - **Delitos de homicidio y de lesiones genéricas:** las sanciones serán de pena de prisión **de tres meses a tres años o multa de seis a doce meses**, según secuelas.

5. Responsabilidades del empresario relacionadas con el servicio de prevención ajeno

Finalmente, se han querido destacar algunas responsabilidades surgidas de la modalidad organizativa más usual en el país.

Responsabilidades del empresario en relación con el SPA

El empresario está obligado a:

- › Disponer de un contrato escrito con el SPA.
- › Realizar las medidas correctivas que surjan de las evaluaciones en los plazos establecidos.
- › Facilitar al SPA información de los cambios surgidos en las instalaciones, organización y recursos humanos, en el tiempo y forma que establezca su Plan de Prevención.
- › Facilitar al SPA la información necesaria para el correcto cumplimiento del contrato, así como acceso a todas sus instalaciones.
- › Tener cubiertas todas las especialidades (seguridad, higiene, ergonomía y psicología, así como vigilancia de la salud).
- › Exigir el cumplimiento del contrato.

El incumplimiento de alguna de estas obligaciones podría derivar en las cuatro responsabilidades empresariales citadas en el apartado "Responsabilidades del empresario".

6. ¿Qué hemos aprendido?

De las responsabilidades legales en PRL podemos extraer las siguientes conclusiones:

- › La Ley de Prevención de Riesgos Laborales impone al **empresario y al trabajador** una serie de **obligaciones** de las que se derivan unas **responsabilidades** y, en caso de incumplimiento, **infracciones y sanciones**.
- › Las **responsabilidades del empresario** pueden ser de carácter **administrativo, con la Seguridad Social, civil o penal**.
- › Las **infracciones** objeto de sanción pueden ser leves, graves o muy graves, y las sanciones irán en función del tipo de infracción.
- › Las **sanciones** pueden ser de tipo económico, organizativo o subjetivo.
- › Las **responsabilidades del trabajador** pueden ser por incumplimiento laboral o de tipo penal.

