

# **TRABAJO DE FIN DE MÁSTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA.**

**DICTAMEN CON OBJETO DE  
ANALIZAR LA CONCURRENCIA DE  
UN DELITO CONTRA LA SEGURIDAD  
EN EL TRABAJO.**

**ARTÍCULOS 316 Y SIGUIENTES DEL  
CÓDIGO PENAL.**



**Facultad de Derecho**  
**Universidad Zaragoza**



**Real e Ilustre**  
**Colegio de Abogados de Zaragoza**

Director: Asier Urruela Mora

Elaborado por: Alicia Fernández Trillo



## ÍNDICE

<b>I)</b>	Abreviaturas.....	pág. 4
<b>II)</b>	Antecedentes de hecho.....	pág. 5
<b>III)</b>	Normativa aplicable.....	pág. 8
<b>IV)</b>	El Derecho Penal Laboral. Su fundamentación constitucional.....	pág. 9
<b>V)</b>	Estudio dogmático del artículo 316 del Código Penal. Perspectiva doctrinal y jurisprudencial.....	pág. 12
<b>VI)</b>	Análisis particular del caso objeto de estudio.....	pág. 18
<b>VII)</b>	Conclusión.....	pág. 32
<b>VIII)</b>	Referencias bibliográficas.....	pág. 34
<b>IX)</b>	Referencia jurisprudencial.....	pág. 35

## I. ABREVIATURAS

- Art: Artículo
- CE: Constitución Española
- TC: Tribunal Constitucional
- STC: Sentencia del Tribunal Constitucional
- TS: Tribunal Supremo
- STS: Sentencia del Tribunal Supremo
- AP: Audiencia Provincial
- SAP: Sentencia de la Audiencia Provincial
- CP: Código Penal
- ET: Estatuto de los Trabajadores
- LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- RD: Real Decreto
- LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social

En Zaragoza, a 20 de noviembre de 2017

A requerimiento de María Bueno Escobar, con D.N.I nº 56778709- X, mayor de edad, con domicilio en Zaragoza (5018), C/ Lagos del Norte, 5º A, se emite este dictamen por la Letrada Dña. Alicia Fernández Trillo sobre el siguiente:

**OBJETO DE CONTROVERSIA.-** Se plantea un delito de lesiones por imprudencia grave del art. 152.1, 1º del Código Penal en concurso ideal con un delito contra el Derecho de los Trabajadores de los artículos 316, 317 y 318 del Código Penal, con infracción de los artículos 14, 15 y 17 de la Ley 131/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con el art. 3 del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de equipos de trabajo, Anexo I sobre disposiciones generales y Anexo II sobre disposiciones relativas a la utilización de los equipos de trabajo, todo ello en relación con el art. 12 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Laboral que establece como falta muy grave en aquel orden el incumplimiento de la normativa de prevención respecto de la falta de disposición o mantenimiento de maquinaria o equipos en el trabajo.

## **II. ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** FRESOLANDIA, S.A., y, en su nombre, el acusado, CARLOS VELASCO PONCIO, otorgaron contrato laboral para la «formación y aprendizaje» el 11 de marzo de 2016 con la trabajadora Dña. MARÍA BUENO ESCOBAR con el objeto de su cualificación profesional en la actividad profesional de CAMARERA DE RESTAURANTE BAR, desempeñando su actividad laboral formativa como APRENDIZ en el centro de trabajo sito en Zaragoza en la calle Rosales, nº 12, 1ª Prta. DP. y pactándose una actividad formativa a distancia en el Centro formativo de Estudios Alhambra, SL, con domicilio en Mairena de Aljarafe (Sevilla) bajo el régimen de tutoría contemplado en la específica norma que autoriza esa singular forma de contratación.

**SEGUNDO.-** Con fecha 10 de febrero de 2017 se le encomendó por la empresa a la empleada la realización de las tareas ordinarias en jornada de 15 a 22 horas prestando su servicio sola en centro de trabajo distinto del que figura en el contrato, en la Calle Palma de Mallorca de Zaragoza, haciéndolo sin tutoría de ningún tipo a pesar de tener el contrato de aprendizaje aludido, cual si ostentara una relación laboral de carácter ordinario. Es más, la empresa le encomendaba la realización de jornadas ordinarias incluso para sustituir a otras trabajadoras de la empresa, como ocurría el día del accidente.

**TERCERO.-** Hallándose sola en su puesto de trabajo la trabajadora María Bueno Escobar, en la aludida fecha, sobre las 16 horas, procedió a desatascar exprimidor de naranjas marca ZUMEXIN que se había obstruido con una pieza. Para realizar tal operación la trabajadora introdujo su mano izquierda en el hueco de protección de la carcasa de la máquina que estaba rota, motivo por el que las naranjas desviaban su trayectoria natural, provocando dicha acción un atrapamiento de la mano que motivó lesiones graves en parte de sus miembros.

La causa del accidente fue el deficitario estado de la máquina cuya carcasa de protección estaba rota en el momento del accidente provocando que la maniobra de extracción de las naranjas fuera extremadamente peligrosa por el riesgo de atrapamiento. Se da la circunstancia de que la máquina en cuestión era la única exprimidora del centro de trabajo y hacía tres meses que estaba rota en su carcasa.

**CUARTO.-** La trabajadora, por motivo del accidente que nos ocupa, ha sufrido ocho intervenciones quirúrgicas habiendo estado hospitalizada 43 días tardando en curar 520 días suponiendo impedimento para su actividad habitual. Le han quedado secuelas en la mano izquierda, en cuarto y tercer dedos, limitación funcional de las articulaciones inter-falángicas; anquilosis/artrodesis de 3, 4 o 5 dedos; además, producto del accidente, le quedó síndrome psiquiátrico, secuelas todas que valoradas en conjunto suponen una valoración de 12 puntos en el sistema de valoración baremada contemplada en el Decreto Legislativo 8/04. Igualmente las secuelas sufridas le producen un perjuicio estético valorado en 3 puntos.

**QUINTO.-** La empresa imputada y el acusado estaban obligados a hacer que se cumplieran las normas de seguridad en el trabajo, pese a lo cual no proveyeron a la trabajadora de los medios adecuados de prevención de riesgos laborales obligándola a trabajar en condiciones de relación laboral ordinaria cuando tenía un contrato de aprendizaje y con medios mecánicos en condiciones de seguridad obsoletas que precisamente provocaron el accidente que nos ocupa.

**SEXTO.-** La Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social declaró la existencia de responsabilidad empresarial por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo declarando que las prestaciones derivadas del accidente de trabajo fueran incrementadas en un 30% con cargo a la empresa FRESOLANDIA, SA.

### **III. NORMATIVA APLICABLE**

- 1.- Constitución Española de 1978. Artículos 1,7,9,10,14,15,25,28,35,38,40 y 41
- 2.- Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. Artículos 316, 317, 318, 147, 152, 77 y 37
- 3.- Ley 131/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículos 14, 15, 16 y 17
- 4.- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de equipos de trabajo. Artículo 3
- 5.- Anexo I sobre disposiciones generales y Anexo II sobre disposiciones relativas a la utilización de los equipos de trabajo del RD1215/1997, de 18 de julio por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo
- 6.- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Artículos 3 y 12
- 7.- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Artículos 1 y 4.

#### **IV. EL DERECHO PENAL LABORAL. SU FUNDAMENTACIÓN CONSTITUCIONAL**

El Derecho al trabajo aparece como un derecho dinámico que comprende no sólo su reconocimiento formal, sino también y principalmente el deber de los Poderes Públicos de promover su realización efectiva.

Así lo recoge la Sentencia del Tribunal Supremo en la Sentencia 22/1981, de 2 de junio y el Tribunal Constitucional en la Sentencia nº 109/2003, de 5 de junio, declarando:

*«El derecho al trabajo no se agota en la libertad de trabajar, supone también el derecho a un puesto de trabajo y como tal presenta un doble aspecto: individual y colectivo, ambos reconocidos en el artículo 35.1 y 40.1 de nuestra Constitución, respectivamente. En su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de capacitación y en el derecho a la continuidad y estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedido si no existe una causa justa».*

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).

Podemos definir el Derecho de la Seguridad y Salud en el trabajo como un conjunto de normas, que, cumpliendo el mandato dirigido en la Constitución a los poderes públicos para que velen por la seguridad e higiene en el trabajo, inciden directamente en las condiciones en que se desarrolla todo género de actividad productiva, incrementando su seguridad, a fin de evitar que se produzcan daños en la salud de los trabajadores, o tratan de fomentar que las conductas de los particulares, y en especial de los empresarios, se adecuen a las pautas establecidas normativamente.

El art. 40 CE establece la obligación de los poderes públicos de velar por la «seguridad e higiene en el trabajo» ante el riesgo que supone la prestación de trabajo.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS, J., Derecho Penal del Trabajo, Ed. Trotta, 2ª Edición Revisada, Madrid, 1977, p. 103.

Este artículo presenta una estrecha vinculación con el artículo 15 CE que reconoce el derecho fundamental a la vida, integridad física y moral.

El motivo por el que debe considerarse al 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 como consecuencia de la introducción de nuevas tecnologías al mundo laboral; y, en segundo lugar, a la proclamación en la Constitución de un estado intervencionista (artículos 1 y 9 de la CE: Estado social y democrático de Derecho).<sup>2</sup>

El derecho a la seguridad en el trabajo del art. 40.2 CE constituye uno de los principios rectores de la política social y económica, que justifica el que la tutela de la seguridad y salud en el trabajo se encomiende a todos los medios que brinda el Ordenamiento Jurídico<sup>3</sup>.

El Auto de la Audiencia Provincial de Castellón de 5 de febrero de 2003, declara que *«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 Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Código Penal 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 Derecho Penal del Trabajo es un medio de control social que constituye un instrumento eficaz de protección de los derechos laborales, al que debe recurrirse sólo frente al fracaso de los mecanismos de control social extrapenal.

---

<sup>2</sup> BARTOLI, A., “La interpretación doctrinal del artículo 316 del Código Penal y la comparación con el Derecho Italiano”, Máster en Prevención de Riesgos Laborales, 2014.

<sup>3</sup> VICENTE MARTÍNEZ, R., Seguridad en el trabajo y Derecho Penal, BOSCH, Barcelona, 2001, pp. 557-558

El Derecho Penal del trabajo se subsume dentro de un sector del Derecho Penal, concretamente, en el **Capítulo XV** relativo a los **delitos contra los derechos de los trabajadores de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal**, que sanciona aquellas conductas que lesionan bienes jurídicos de naturaleza laboral cuyos titulares son los trabajadores individuales u organizados colectivamente.

Desde una perspectiva general, podemos decir que el bien jurídico laboral penalmente protegido lo constituyen los derechos laborales cuya titularidad ostentan los trabajadores en tanto sujetos de relaciones jurídicas de trabajo, sean éstas individuales o colectivas. Bienes como la tutela de la libertad en el trabajo, la estabilidad en el empleo, el mercado legal de mano de obra, la igualdad en las relaciones laborales, la libertad sindical y el derecho de huelga y la salud o integridad física de los trabajadores pretenden ser jurídicamente protegidos.

Debemos entender que hay que recurrir al Derecho Penal en última instancia (*ultima ratio*), es decir, sólo cuando los medios de control social estatales de carácter no penal hayan resultado insuficientes para proteger dichos bienes jurídicos tal y como afirman Baylos y Terradillos «*el fundamento de esta protección penal se encuentra en el propio carácter de las normas laborales como normas que (...) requieren de un sistema reforzado de sanciones para prevenir su ineficiencia*».<sup>4</sup>

También, Silva Sánchez expresa que el bien jurídico protegible ha de ser, en primer lugar, un bien jurídico merecedor de protección penal. Este merecimiento de protección hace alusión a consideraciones de justicia, es decir, se trata de determinar a favor de qué realidades es justo hacer uso de la protección penal.<sup>5</sup>

El criterio de necesidad de la protección penal se encuentra íntimamente vinculado con los principios de subsidiariedad, *ultima ratio*, proporcionalidad e intervención mínima del Derecho Penal. Sólo será necesaria la protección penal cuando no existan otros medios legales más eficaces para proteger la realidad social que merece tutela.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS, J., Derecho Penal del Trabajo. Editorial Trotta, 2ª Edición Revisada, Madrid, 1977, p. 10.

<sup>5</sup> SILVA SÁNCHEZ, J.M., Aproximación al derecho penal contemporáneo, Bosch, Barcelona, 1992, p.288.

<sup>6</sup> RODRÍGUEZ ESTÉVEZ, *ob. cit.*, p.138.

## V. ESTUDIO DOGMÁTICO DEL ARTÍCULO 316 DEL CÓDIGO PENAL. PERSPECTIVA DOCTRINAL Y JURISPRUDENCIAL

El delito tipificado en el artículo 316 del Código Penal se configura como un delito de riesgo cuyo bien jurídicamente protegido consiste en la seguridad en el trabajo, no siendo necesario un resultado sino la existencia de un peligro concreto y grave para la vida, salud o integridad física del trabajador.

*«Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses».*

Esta seguridad en el trabajo es entendida por la Audiencia Provincial de Toledo <sup>7</sup> como *la ausencia de riesgos para la vida y la salud del trabajador dimanante de las condiciones materiales de prestación del trabajo*. En este supuesto concreto, un trabajador resultó lesionado al caer del tejado en el que realizaba su actividad. El Tribunal de instancia condenó al constructor y al arquitecto técnico por un delito contra los derechos de los trabajadores del art. 316 CP en concurso ideal con un delito de lesiones imprudentes, pues faltaban varios elementos de protección colectiva necesarios.

Examinado el art. 316 del CP, podemos observar que el legislador ha tipificado el no cumplimiento con las medidas de seguridad, quedando obligado el empresario a facilitar estas medidas de seguridad al empleado. Así dispone: *«...no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas»*, creando un delito de peligro concreto, ya que seguidamente establece: *«... de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física...»*.

En conclusión, lo que se castiga en el Código Penal es la no provisión de las medidas de seguridad en el ámbito laboral por parte del empleador, e impone como

---

<sup>7</sup> SAP Toledo 3 junio 2003, Penal Sec. 1ª, 3.6.2003 (Ar. 185581; MP: Julio Tasende Calvo).

condición que esta falta de seguridad conlleve un peligro grave para la integridad del trabajador.

El delito se concibe esencialmente como un delito de peligro concreto; estos delitos de peligro concreto exigen la producción de una efectiva situación de peligro para el bien jurídico y la producción de un peligro –concreto-, representado por la proximidad de una concreta lesión para el bien jurídico.

Concretamente, el artículo 316 CP exige un comportamiento de peligro concreto y grave para la vida, salud o integridad física de los trabajadores que ha de estar conectado jurídicamente con una conducta omisiva, de modo que el peligro grave se habría evitado o podido evitar en el supuesto de que el sujeto activo hubiera facilitado los medios necesarios para garantizar la seguridad e higiene de los trabajadores.

La jurisprudencia es clara al referir que el bien jurídico del artículo 316 del Código Penal es la seguridad en el trabajo que por disposición normativa debe proteger al trabajador incluso de sus propias negligencias o imprudencias no temerarias (art. 15.4 LPRL). Y es que el bien jurídico protegido está constituido por la seguridad en el trabajo vinculada a la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores. La seguridad en el trabajo se constituye en un bien jurídico autónomo relacionado con el deber de velar por esa seguridad, lo que comporta que al no ser disponible el correlativo derecho de los trabajadores a unas condiciones de trabajo seguras, resulta irrelevante el consentimiento del trabajador o la aceptación tácita o explícita del riesgo.<sup>8</sup>

La doctrina penal española mantiene dos posturas en cuanto al bien jurídicamente protegido:

- a) El bien jurídicamente protegido es la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> SAP de Zaragoza, sec. 3ª, S 11-03-2010 sec.3ª, nº 55/2010, rec. 50/2010. Ponente: Arriero Espes, Sara; SAP de León de 27 de abril de 2005 sec. 3ª, nº 30/2005, rec. 327/2005, rec. 327/2004. Pte: Tomás Carrasco, Baltasar. EDJ 2005/51922, Sevilla de 24-03-2004 EDJ 2004/14725 con mención de la STS de 5 de septiembre de 2001 EDJ 2001/29051.

<sup>9</sup> BAYLOS GRAU, A.; TERRADILLOS, J., Derecho penal del trabajo, Trotta, p. 116; SAP Castellón 5/2/2005 (Jur. 2003/186252, Pte. Gómez Santana)

- b) Los que consideran que se protege “la seguridad en el trabajo” como bien jurídico supraindividual autónomo respecto a dichos bienes jurídicos individuales.<sup>10</sup>

Mediante la expresión que hace el art. 316 CP «*pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física*», queda reflejado que el delito previsto es un delito de peligro concreto. La peligrosidad como característica de la conducta comporta un riesgo antijurídico y, en este caso, se exige un peligro concreto para el bien jurídico vida, salud o integridad física.

Serrano- Piedecabras<sup>11</sup> considera que *la acción típica de peligro se consuma por el mero hecho de no facilitar las medidas de seguridad para el trabajador que realiza su actividad en condiciones de especial riesgo para su salud e integridad; y ello sin perjuicio de la responsabilidad penal que proceda del resultado lesivo concurrente (...)*

Este delito, además, constituye un tipo penal de estructura omisiva o más propiamente de una infracción de un deber que protege la seguridad en el trabajo entendido como la ausencia de riesgos para la vida y la salud del trabajador dimanante de las condiciones materiales de la prestación de trabajo.

Nos hallamos ante un tipo penal en blanco ya que la conducta omisiva de este delito consiste en la no facilitación de los medios para desempeñar la actividad con la debida seguridad, lo que conlleva infringir normas reglamentarias de prevención de riesgos laborales, razón por la que debe acudir a la normativa laboral correspondiente para completar este tipo penal.

En este sentido, el sujeto obligado debe actuar con infracción técnica de las normas de prevención de riesgos laborales; ésta es la técnica de las leyes penales en blanco, debiendo remitirse a normativa extrapenal que contemple las exigencias mínimas en materia de seguridad.

---

<sup>10</sup> HORTAL IBARRA, J.C., Protección penal de la seguridad en el trabajo, Atelier, Barcelona, 2005, p.53.

<sup>11</sup> SERRANO- PIEDECABRAS, J.R., La responsabilidad penal de empresario, personal técnico y de los servicios de prevención en los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Revista Penal de la Universidad de Huelva N° 10 – 2002, p. 106.

El elemento subjetivo que comporta el artículo 316 del CP se conforma por el dolo (*dolus naturalis*), es decir, por la conciencia de la infracción de la norma de seguridad laboral y de la situación de grave peligro que genera para la vida, salud o integridad física del trabajador y la decisión, del sujeto activo, de no evitar dicho peligro derivada de la ausencia de aplicación de la medida de seguridad que lograría la neutralización del peligro detectado.<sup>12</sup>

No resulta necesario la verificación de la conducta con dolo directo, siendo suficiente la presencia de dolo eventual, conforme al cual resulta suficiente el conocimiento de la elevada probabilidad de producción del resultado de peligro concreto, es decir se representa como probable la presencia de una situación de peligro y la existencia de una norma de seguridad y, a pesar de dicha representación, mantiene la decisión de no adoptar medida de seguridad, aceptando la aparición o incremento de riesgo efectivo.

Puesto que no concurre ningún elemento del dolo (elemento cognoscitivo y elemento volitivo) en la conducta omisiva del empresario en el caso que nos ocupa, habría que poner en relación este tipo penal del artículo 316 con el artículo 317, el cual castiga la conducta omisiva por imprudencia grave:

*Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado.*

Esta imprudencia es debida a una omisión del empresario voluntaria, no intencional o maliciosa, por la cual se ha infringido las normas de cuidado o la diligencia debida y, por ello, se ha producido un resultado típico objetivamente imputable, lesiones producidas a una trabajadora. La diferencia entre una imprudencia grave y una imprudencia menos grave o leve depende del grado de lo injusto y del desvalor de la acción, que se resuelve en función de la clase de infracción de la norma de cuidado y del grado de peligrosidad de la conducta del sujeto infractor, esto es, del grado de poder de previsión («poder saber») y del grado de la infracción del deber de cuidar («deber de evitar»), correspondiéndose la imprudencia grave a un grado importante o muy importante de descuido evidente sin guardar la diligencia que en cada caso es exigible.

---

<sup>12</sup> SAP Madrid de 18 de junio de 2002, sec. 1ª, S 18-6-2002, nº 295/2002, rec. 222/2002. Ponente. Mata Amaya, José.

El delito que atenta contra los derechos de los trabajadores es un delito especial propio, es decir, el sujeto activo del mismo sólo puede serlo quien esté legalmente obligado a facilitar al trabajador los medios necesarios para el desempeño de su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas. A tenor del artículo 14 y siguientes de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), las personas obligadas a facilitar los medios de seguridad adecuados son tanto el empresario como las personas con facultades directivas o de organización que dependan del mismo y gocen de competencia en materia de seguridad e higiene en el trabajo, a través del control funcional de las condiciones en las que se desarrolla la actividad laboral, teniendo, en definitiva, capacidad decisoria sobre la fuente de peligro y su concreta actuación, de tal modo que son los empresarios o titulares de la empresa los posibles sujetos activos del delito y además los administradores y encargados del servicio a los que se refiere el art. 318 del Código Penal. Por ende, resulta de aplicación, en el caso en cuestión, el artículo 316 en relación, también, con el artículo 318 del Código Penal al ser el sujeto activo del delito el administrador de la sociedad FRESOLANDIA, S.A.

El artículo 318 del Código Penal dispone:

*«Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código».*

El último inciso de este precepto legal contempla la posibilidad de atribución de la pena personalmente a los administradores de la misma y prevé además la posibilidad de imponer a aquella alguna de las medidas del art. 129 del Código Penal dado que el mismo se limita a decir que el Juez o Tribunal *«podrá»* imponer una o varias de estas medidas reguladas en el artículo 129 del Código Penal.

El artículo 129 CP recoge una serie de medidas preventivas de carácter asegurativo de la comunidad social frente al peligro de utilización de la entidad para la comisión de delitos por las personas físicas que actúan para ella, peligro puesto de

manifiesto por la previa comisión de un hecho delictivo en su seno, con su colaboración o por medio de ella.<sup>13</sup>

El fundamento de la aplicación de estas medidas es la existencia de una peligrosidad objetiva de la entidad basada en la probabilidad de la nueva comisión de hechos delictivos en un futuro mediante la utilización organizativa de ésta. Sólo estaría justificada la aplicación del artículo 129 del Código Penal cuando fuera necesaria para frenar una nueva comisión de hechos delictivos.

A modo de ejemplo, en referencia a estas medidas accesorias del artículo 129 del Código Penal, el Auto de la Audiencia Provincial de Soria, 22 de marzo de 2004 (JUR 2004/14613) afirmó que *«El examen de procedencia de las medidas acordadas debe realizarse desde el punto de vista de la proporcionalidad de las mismas en relación con los hechos que son objeto de imputación, y con los perjuicios que se tratan de evitar con aquellas, teniendo en cuenta que toda medida limitativa de derechos (...) debe ser objeto de interpretación restrictiva»*.

Añade, además, que *«desde el juicio de proporcionalidad apuntado anteriormente, debemos considerar que, por un lado, la medida deberá ser adecuada para superar una concreta situación de peligro, y estrictamente necesaria para asegurar la consecución de la finalidad prevista en la ley, esto es, impedir la continuación de la actividad delictiva y de sus efectos (...)»*.

---

<sup>13</sup> GARCÍA MARTÍN, L.; BOLDOVA PASAMAR, M.A. y ALASTUEY DOBÓN, C., Lecciones de consecuencias jurídicas del delito, Tirant Lo Blanch, Madrid, 2015, pág. 240.

## **VI. ANÁLISIS PARTICULAR DEL CASO OBJETO DE ESTUDIO**

Doña María Bueno Escobar trabajaba por cuenta ajena de la empresa FRESOLANDIA, S.A, con la categoría profesional de aprendiz de camarera y antigüedad de 11 de marzo de 2013, a través de un contrato de formación y aprendizaje , en la modalidad de formación a distancia, en el establecimiento de hostelería “FRESOLANDIA” sito en c/ Rosales, Zaragoza.

Sin embargo, el día del accidente, que tuvo lugar el día 10 de febrero del año 2014, la trabajadora recibió órdenes para que prestara sus servicios en un centro de trabajo distinto al habitual, sito en la calle Palma de Mallorca, sin tutoría de ningún tipo realizando tareas ordinarias a pesar de tener el contrato de aprendizaje aludido. Cabe mencionar que la empresa utilizó, en algunas ocasiones, a la Sra. Escobar para sustituir a otras empleadas para realizar las tareas ordinarias propias de éstas.

El día del accidente, la trabajadora se encontraba sola en su puesto de trabajo en horas más concurridas del negocio, desde las 15 a las 22 horas y sin haber recibido formación específica sobre el manejo de la única máquina exprimidora con la que estaba trabajando en el centro de trabajo.

La realización del trabajo conlleva riesgos inherentes a dicha actividad. El legislador ha querido dar protección jurídica a la seguridad y salud de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Los bienes jurídicos afectados por estos riesgos laborales están recogidos en nuestra Constitución, a saber:

- Artículos 9.2 y 10 CE: *Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de los individuos y de los grupos que integran sean reales y efectivas. La dignidad de la persona, y los derechos inviolables que le son inherentes, son fundamento del orden político y de la paz social.*
- Artículo 15 CE: *Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral (...).*
- Artículo 38 CE: *Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen la*

*defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general, y, en su caso, de la planificación.*

- *Artículo 40 CE: Los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo.*
- *Artículo 41 CE: Los poderes públicos deben mantener un régimen público de Seguridad Social.*

Respecto a las características y manejo de la máquina exprimidora de zumos con la que se accidentó la trabajadora, ésta se integra por un depósito o cesta superior en la que se ponen las naranjas, que son introducidas a través de un codo alambrado en dos ruedas un poco más anchas que las naranjas medias y que en su ranura o rodana tiene unas cavidades, de forma que al llegar a juntarse ambas concavidades, las naranjas se presionan contra una cuchilla que las corta en dos mitades para ser exprimidas luego; el zumo cae en un contenedor o vaso y la pulpa y cáscara caen lateralmente por ambos lados a un contenedor.

La cubierta, transparente, está sujeta con tres tornillos o tuercas. Si se desenroscan y se extrae la cubierta, la máquina se detiene.

Si las naranjas introducidas son de calibre pequeño en lugar de caer de una en una, caen dos o más sobre las ruedas de arrastre, lo que provoca que la de arriba presione a la de la parte inferior y haga que ésta, a su vez, se aplaste y haga fuerza sobre la carcasa o cubierta. La reiteración de este incidente provoca la rotura de la tapa.

Desde antes del día 10 de febrero, concretamente tres meses antes, la cubierta tenía una rotura en la parte superior izquierda, que se había ido haciendo más grande con el paso del tiempo. Es por esta parte por donde introdujo la mano la trabajadora, quien estaba haciendo un zumo de naranja y se atascó una de las mitades de naranja que se emplean para hacer el zumo. La Sra. Escobar fue a retirar la fruta atascada, metiendo la mano izquierda a través de un roto o abertura de la cubierta plástica de la máquina. Al quitar la media naranja el dispositivo se puso en marcha y le atrapó la mano produciéndole herida inciso contusa en cara volar de 1ª falange de 3º y 4º dedo, exposición y afectación de aparato flexor de 3º y 4º dedo, déficit flexor en falange distal de 3º y 4º dedo, fractura de 1ª falange de 3º dedo, todo ello en mano izquierda y reacción adaptativa.

La empleada precisó hospitalización y tratamiento quirúrgico en varios tiempos, tratamiento farmacológico, ortopédico, rehabilitador y psicofarmacológico.

El tiempo de curación o estabilización fue de 520 días en total, durante los cuales estuvo impedida para su vida habitual y durante 43 de ellos estuvo hospitalizada.

Le han quedado como secuelas: limitación funcional de las articulaciones interfalángicas del 4º dedo de la mano izquierda, anquilosis o artrodesis de 3º dedo de la mano izquierda y un trastorno depresivo reactivo en tratamiento. Asimismo le han quedado cicatrices en la palma de la mano y antebrazo que constituyen un perjuicio estético ligero.

Nos encontramos, sin lugar a dudas, ante un delito contra los derechos de los trabajadores de los artículos 316, 317 y 318 del Código Penal. Estos preceptos nos remiten a las normas de prevención de riesgos laborales. La jurisprudencia afirma (STS 29 de julio de 2002) que ha de existir una relación de causalidad entre la infracción de la norma de prevención de riesgos laborales y el peligro grave para la vida y salud de los trabajadores de manera que la primera debe provocar el segundo.

Analizada la situación podemos decir que la relación de causalidad sí que existe ya que la causa del accidente fue el deficitario estado de la máquina cuya carcasa de protección estaba rota en el momento del accidente provocando que la maniobra de extracción de las carcasas de naranjas fuera extremadamente peligrosa por el riesgo por atrapamiento como es el caso que nos ocupa. Obviamente, si la máquina exprimidora hubiera sido reparada o cambiada cuando se vio que presentaba una rotura, el resultado de lesiones de Doña María no se hubiese producido.

Lo que se trata de castigar, en el caso que nos ocupa, no son las lesiones producidas a la trabajadora sino la conducta omisiva por parte del administrador de la empresa de haber puesto en peligro la salud de ésta por no haber cumplido con su obligación de hacer que se cumplieran las normas de seguridad del trabajo ya que nos encontramos ante un delito de peligro y no de resultado. La finalidad de este delito contra los derechos de los trabajadores es, en todo caso, evitar la producción de un resultado lesivo para la vida o salud de los trabajadores.

En referencia al tipo penal del art. 316 C.P, se trata de un tipo penal de estructura omisiva, (...), o, más propiamente, de infracción de un deber que protege la seguridad

en el trabajo, entendido como la ausencia de riesgos para la vida y la salud del trabajador dimanante de las condiciones materiales de la prestación del trabajo, bien jurídico autónomo y, por tanto, independiente de la efectiva lesión que, en todo caso, merecería calificación independiente, en el que el sujeto activo, los legalmente obligados, ocupan una posición semejante a la de garante.

Al respecto, debemos recordar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su art. 14.2, impone, al empresario, un deber de protección frente a los trabajadores, para garantizar su seguridad y la salud, en todos los aspectos relacionados con el trabajo, en términos inequívocos, que desarrollan las previsiones de los arts. 4.2 d) y 19.1, 2 y 4 del ET:

*«En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:*

*A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales».*

*«El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo».*

*«El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo».*

*«El empresario está obligado a garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación».*

Resulta incontestable que los empresarios o titulares de la empresa son sujetos activos del delito del art. 316 del CP., pero no sólo ellos, sino también, desde una perspectiva penal, los administradores y encargados del servicio a los que se refiere el art. 318 del CP.

*«Cuando los hechos previstos en los artículos de este título se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello. En estos supuestos la autoridad judicial podrá decretar, además, alguna o algunas de las medidas previstas en el artículo 129 de este Código».*

Finalmente, el elemento normativo se refiere a *«... la infracción de las normas de prevención de riesgos laborales...»*, lo que permite calificar el delito como tipo penal en blanco,- en este sentido STS número 1360/98 de 12 de noviembre- de suerte que es la infracción de la normativa laboral la que completa el tipo, bien entendido que no bastaría cualquier infracción administrativa para dar vida al tipo penal, porque ésta exige, en adecuado nexo de causalidad, que la norma de seguridad infringida debe poner en *«peligro grave su vida, salud o integridad física»*, lo que nos envía a infracciones graves de la normativa laboral que lleven consigo tal creación de grave riesgo (...).

Se está, en consecuencia, ante una infracción de una norma de seguridad que se ha reconvertido en tipo penal por la mayor lesividad que aquella infracción conlleva para el bien jurídico de la vida, salud o integridad del colectivo de trabajadores (SSTS. 4-06-02 y 29-07-02). Para continuar después señalando:

*«... recordar, en relación con la estructura del delito contra los derechos de los trabajadores definido en el art. 316 del CP, (...), que la doctrina se ha pronunciado, calificándola de “particularmente endiablada».*

Se describe un delito de omisión que, en su redacción, da a entender la necesidad de una suerte de conexión causal, entre la conducta omisiva del administrador y el resultado de peligro. El peligro concreto para la vida o integridad física de los trabajadores no cabe atribuirlo en sentido causal a la omisión de las medidas de seguridad, sino, más bien, al hecho de emplear a los trabajadores desobedeciendo el deber de cuidado exigido relativo a unas medidas de formación y prevención en materia de riesgos laborales. Por ello, nos encontramos ante un delito que presenta una estructura más parecida a los de omisión impropia, de modo que cabe examinar, normativamente, conforme a las reglas de imputación objetiva, la relación entre la omisión de las medidas de seguridad e higiene adecuadas y el resultado de peligro concreto.

Es preciso examinar la relación entre omisión de medidas y resultado de peligro concreto, lo que no permite confundir ese examen con el de relación entre omisión de medidas y resultados lesivos efectivamente producidos, pues este resultado no viene exigido por el tipo, que se sitúa entre los de peligro concreto y no entre los de lesión o resultado. En relación con el delito de riesgo, la conducta punible consiste, desde el punto de vista objetivo, en la infracción de normas reglamentarias de seguridad e higiene en el trabajo, poniendo, con ello, en peligro, la vida o integridad física de los trabajadores, lo que remite, al tratarse de una norma penal en blanco, como se ha indicado, a la normativa laboral aplicable, comenzando por lo dispuesto en los arts. 4.2 d), 19.1 ET, según los cuales, en la relación de trabajo, *los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, (...)*.

El delito contra los derechos de los trabajadores exige que el peligro aludido provenga de no haber facilitado los medios necesarios. En este sentido, están incluidos como medios necesarios los medios personales como materiales, intelectuales y organizativos; entre estos medios destaca el nivel de información, la cual debe facilitarse en términos de adecuación a cada riesgo concreto y de manera que resulte comprensible para su receptor.<sup>14</sup>

Esta información a la que hacemos referencia, regulada en el artículo 14 LPRL, forma parte de una protección eficaz de los trabajadores. Esta información tiene que impartirse sea cual sea la duración o modalidad del contrato de trabajo.

Teniendo en cuenta estos factores, se puede confirmar que Doña María, no había recibido información acerca del manejo de la máquina exprimidora de zumos y, además, no contaba con los medios necesarios para el desempeño de su profesión puesto que la única máquina que se encontraba en el centro de trabajo, el cual cabe recordar no es el que figura en su contrato, ya tenía una rotura en la carcasa desde hacía tres meses y el administrador era consciente de esta circunstancia. Así pues, el administrador es culpable de no haber facilitado a la empleada la información necesaria para el manejo

---

<sup>14</sup> STS de 12 de noviembre de 1998, Sala 2ª, S 12-11-1998, nº 1360/1998, rec. 1687/1998. Pte. Jiménez Villarejo, José

de la maquinaria así como de los posibles riesgos y las maniobras a realizar en caso de accidentes como es el ocurrido.

El mecanismo automático de parada de la máquina exprimidora de zumos actúa, en caso de atasco, al desmontar la carcasa pero, estando rota desde hace tres meses era práctica ordinaria de las trabajadoras meter la mano por el hueco roto de la carcasa. En este caso, el mecanismo de parada automática, medida de prevención estandarizada en la comercialización de la máquina en cuestión, no se puede activar.

Cuando se produjo el atasco de las naranjas en la máquina exprimidora la reacción de la trabajadora fue perfectamente lógica para alguien que no ha recibido instrucciones sobre el uso de aquella, introducir la mano para solventar el atasco de las naranjas.

Accidente que, por otro lugar, no tendría que haberse producido si el encargado del negocio, hubiera cumplido con su obligación de velar por la salud y la seguridad de las trabajadoras reparando la máquina exprimidora.

Debemos tener en cuenta los artículos 115 y 116 de la Ley General de Seguridad Social los cuales recogen que la finalidad de la empresa es evitar cualquier tipo de daño derivado del trabajo y, por ello, se entiende que concurre riesgo laboral cuando se da la más mínima posibilidad de que un trabajador pueda sufrir un determinado daño derivado del trabajo (art. 4.2 LPRL). Los encargados de velar por la vida y salud de los trabajadores tienen que desempeñar su obligación de hacer cumplir las normas de seguridad en el trabajo y asegurarse de que sus trabajadores cuentan con todos los medios necesarios de prevención de riesgos laborales. La empresa y el administrador de ésta no sólo hicieron caso omiso del deficitario estado de la máquina sino que permitieron que sus trabajadoras continuaran desempeñando sus obligaciones laborales en unas condiciones precarias de trabajo.

En este sentido, en cuanto a los medios de seguridad puestos a disposición de los trabajadores, el RD 773/1997, en sus artículos 3 y 7, establecen que el empresario tiene la obligación de velar porque la utilización de los equipos se realice conforme a lo dispuesto en la normativa sobre utilización y mantenimiento de los equipos de protección individual.

Se han incumplido por los imputados las normas que establecen las garantías de protección eficaz de los trabajadores. El art. 14 de la Ley 31/05 LPRL, de 8 de noviembre, recoge el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, derecho que viene acompañado de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. En cumplimiento de este deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud en el trabajo.

El empresario, art. 15 de la Ley, deberá cumplir las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales. Además, el apartado 4º de este artículo, recuerda que la efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador.

En relación con estos preceptos, el art. 17 de la LPRL recoge la obligación del empresario:

*«El empresario adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizarlos (...).»*

Todo ello, en concordancia con las normas de desarrollo, en particular con el art. 3 del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las condiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo reitera lo dispuesto en el art. 17, imponiéndole, además, al empresario, en su art. 4.1, la obligación de comprobar la correcta instalación y el buen funcionamiento de dichos equipos.

Tanto el art 3 de este Real Decreto como los Anexos, disponen específicamente de aquellas condiciones mínimas entre las que se prevé:

*«... los equipos de trabajo dejarán de utilizarse si se producen deterioros averías u otras circunstancias que comprometan la seguridad de su funcionamiento...»*

Tal conducta fue tipificada por la Autoridad Laboral como infracción grave en el orden laboral tipificada en el art. 12, número 16 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Laboral:

*«Incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, siempre que dicho incumplimiento genere un riesgo grave para la integridad física o la salud de los trabajadores afectados y especialmente en materia de: b) Diseño, disposición, utilización y mantenimiento de los lugares de trabajo, herramientas, maquinaria y equipos.»*

Debemos entender, con estos preceptos, que el administrador de Fresolandia estaba obligado a informar, formar y vigilar a la trabajadora del funcionamiento y manejo de la maquinaria a utilizar en el trabajo.

En este supuesto, objeto de dictamen, el delito no se ha cometido con intención de menoscabar la salud y la vida de la trabajadora, es decir, con dolo, sino por imprudencia grave, una falta de negligencia debida por parte del administrador como se recoge en el artículo 317 del Código Penal que castiga la comisión por imprudencia grave los delitos contra la seguridad en el trabajo. El administrador infringió las normas del deber de cuidado, deber de “previsión” exigido para prevenir la presencia o creación de un peligro; esta falta de previsión se plasma en tres factores:

- Deber de no crear acciones peligrosas
- Deber de preparación e información previa a la realización de las conductas
- Deber de actuar prudentemente en situaciones peligrosas

En el delito contra los derechos de los trabajadores, entendemos que el deber objetivo de cuidado se debe referir a lo que las reglas técnicas de la actividad específica indiquen qué es lo adecuado en el momento y lugar del hecho. Esto requerirá un análisis *ex ante* del hecho.

En este caso, objeto de estudio, el deber objetivo de cuidado se debe ajustar a las reglas técnicas específicas dispuestas para las tareas que realiza el trabajador.

En este sentido, la jurisprudencia del TS<sup>15</sup> declara que los elementos de la imprudencia están integrados por:

*«c) por la apreciación de una antijuricidad de acuerdo con la normativa general de carácter sociocultural que regula la norma de convivencia del grupo social o con disposiciones específicas de la actividad a que pertenece la conducta que se enjuicia y de las que se derivan los deberes cuyo incumplimiento originan la omisión o falta de diligencia (...).».*

En cuanto a la imprudencia punible, el Alto Tribunal<sup>16</sup> sostiene, como doctrina general a propósito de la configuración de los caracteres de la imprudencia, los elementos que deben darse:

- a) Una acción u omisión voluntaria no intencional o maliciosa, con ausencia de cualquier dolo directo o eventual.
- b) El factor psicológico o subjetivo, consistente en la actuación negligente por falta de previsión del riesgo.
- c) El factor normativo u objetivo representado por la infracción del deber objetivo de cuidado.
- d) Producción del resultado.
- e) Adecuada relación causal entre el proceder descuidado desatador del riesgo y del daño o mal sobrevenido

Un claro ejemplo de imprudencia grave es el recogido por la SAP de Almería de 7 de septiembre de 2005, que condenó al representante legal de una empresa constructora y al arquitecto técnico de la obra como responsables de un delito contra los derechos de los trabajadores, por imprudencia, tras constatar la Inspección de Trabajo que en la obra faltaban barandillas, pasamanos en las escaleras y barandillas en los huecos de los forjados, lo que ponía en riesgo la integridad y la vida de los trabajadores.

También, la Sentencia A.P. Madrid 174/2012 de 9 de mayo condena al representante legal de la empresa por un delito contra los derechos de los trabajadores en concurso con un delito de causación de lesiones por imprudencia grave por no haber facilitado los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su

---

<sup>15</sup> STS 16 de diciembre de 1985 (A 6328)

<sup>16</sup> STS 22 de abril de 2003 (JUR 2003, 143345); 13 de diciembre de 1985(RJ 1985,6255); 25 de febrero de 1991 (RJ 1991, 1412).

actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas habiéndose producido una caída a distinto nivel con resultado de muerte.

La responsabilidad administrativa respecto de la responsabilidad penal es compatible con la responsabilidad administrativa, siempre que no se infrinja el principio «*non bis in ídem*», al ser ambas responsabilidades manifestaciones del poder o la facultad sancionadora del Estado, teniendo naturaleza jurídica y fines distintos.

El principio «*non bis in ídem*» fue analizado por primera vez por nuestro Tribunal Constitucional en STC 2/1981, de 30 de enero de 1981, que expone en su fundamento Jurídico 4º: «*El principio general del derecho conocido por non bis in ídem supone, en una de sus más conocidas manifestaciones, que no recaiga duplicidad de sanciones -administrativa y penal- en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento sin existencia de una relación de supremacía especial de la Administración -relación de funcionario, servicio público, concesionario, etc...- que justifique el ejercicio del ius puniendi por los Tribunales y a su vez de la potestad sancionadora de la Administración.*»

La concurrencia de dos procedimientos sancionadores, penal y administrativo, sobre los mismos hechos está prevista en el artículo 3 LISOS, cuyo sentido es esperar el pronunciamiento de los Tribunales de Justicia, vinculando a la Administración el relato de hechos probados, y en segundo lugar respetar el principio «*non bis in ídem*», integrado según jurisprudencia en el principio de legalidad y tipicidad, contemplados en el artículo 25 de la Constitución, y que prohíbe, en definitiva, la imposición de dos o más sanciones por los mismos hechos, pero siempre, como matiza la Sentencia del Tribunal Constitucional de 30 de enero de 1981;

«*En los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento*»

El Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala de lo Contencioso) mantiene una doctrina unánime; así, la Sentencia del 12 de febrero de 1999 (Sección 1ª), la de fecha 25 de abril de 2002 (Sección 3ª), la Sentencia nº 31/2001 de fecha 15 de enero de 2001 que señala:

«*El principio “non bis in ídem” suele examinarse desde la óptica de impedir que, caso de que los mismos hechos se contemplen como infracción penal y como infracción administrativa, pueda establecerse una dualidad de sanciones en atención a*

*los distintos marcos competenciales. Resulta, pues, que nadie puede ser enjuiciado dos veces por los mismos hechos como se desprende en el art. 133 de la Ley 30/1992 al establecer que no podrán sancionarse los hechos que hayan sido sancionados penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad del sujeto, hecho y fundamento. La Ley 8/1988 sobre infracciones al orden social, prevé en su artículo tercero que en los supuestos en que las infracciones pudieran ser constitutivas de delito se abstendrá de seguir el procedimiento sancionador mientras la autoridad judicial no dicte sentencia firme o, resolución que ponga fin al procedimiento».*

Efectivamente, se recoge la absoluta preferencia de la jurisdicción penal frente a una actuación administrativa.

Debemos recordar que estamos ante una norma penal en blanco ya que es el Código Penal el que remite a la normativa sectorial en prevención de riesgos para determinar la infracción.

En lo relativo a la relación laboral que tenía la empleada con Fresolandia, ésta tenía suscrito un contrato para la “formación y aprendizaje” el 11 de marzo de 2013 como aprendiz para el centro de trabajo sito en la calle Rosales, nº 12, 1ª Prta. DP.

Se pactó una actividad formativa a distancia en el Centro formativo de Estudios Sevilla, S.L., con domicilio en Mairena de Aljarafe (Sevilla) bajo el régimen de tutoría contemplado para la específica norma que autoriza esa singular forma de contratación.

Sin embargo, en el propio manual de Evaluación General de Riesgos de la empresa, se precisa una formación inicial impartida por el propio personal de la empresa debidamente cualificado, con experiencia profesional en los puestos a formar y conocimientos básicos en prevención; lo que no se hizo de ninguna forma.

Figuraba, en el contrato, una jornada de 30 horas semanales. La empresa no cumplía tal condición pues utilizaba a las trabajadoras en atención a las eventuales necesidades de la empresa impropias de un contrato de aprendizaje.

El día del accidente Dña. María debía de estar acompañada de otra compañera debido a su condición de aprendiz y, sin embargo, hizo la jornada sola en un centro de trabajo sito en la calle Palma de Mallorca, el cual no consta en su contrato de trabajo.

Analizaremos sentencias que avalan la responsabilidad de la empresa y, en su caso, de los administradores en cuanto a delitos contra los derechos de los trabajadores, a saber:

Falta de protección que evite el contacto con las sierras de disco en el momento de retirar los tableros que se atascaban obligando a los empleados a manipularlos- AP Zaragoza, sec. 3ª, S 3-10-2008, nº539/2008, rec. 209/2008 ROJ: SAP Z 2690/2008, ECLI ES: 2008:2690 Pte: García Martínez, Roberto.

Máquina que carece de las rejillas fijas o móviles indicados por el fabricante en el manual de instrucciones- AP Zaragoza, sec. 3ª, S30-4-2008, nº 284/2008, rec.39/2007: SAP Z 1114:2008. ECLI:ES: APZ:2008:1114; Pte: Arriero Espes, Sara.

Falta de protección en partes móviles de la cinta transportadora- AP Baleares, sec. 1ª, S 29-7-2014, nº 252/2014, rec. 42/2014; ROJ: SAP IB 1684:2014, ECLI: ES: APIB: 1684; Pte: Díaz Sastre, Cristina.

En los supuestos de efectividad del daño con alteración de la salud o la vida, nos encontraríamos con supuestos de concurrencia con un delito de lesiones regulado en el art. 147 CP:

*«El que por cualquier medio o procedimiento causare a otro una lesión que menoscabe su integridad corporal o su salud física o mental, será castigado como reo de delito de lesiones, con pena de prisión de 6 meses a 3 años, siempre que la lesión requiera para su sanidad asistencia facultativa y tratamiento médico o quirúrgico».*

O, como en el caso que nos ocupa, con unas lesiones encuadradas en el marco del art. 152.1 CP el cual contempla que si las lesiones se cometen por imprudencia profesional, se impondrá la siguiente pena:

*«El que por imprudencia grave causare alguna de las lesiones previstas en los artículos anteriores será castigado, en atención al riesgo creado y el resultado producido:*

*1º Con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a dieciocho meses, si se tratare de las lesiones del apartado 1 del artículo 147.*

*Si las lesiones hubieran sido cometidas por imprudencia profesional, se impondrá además la pena de inhabilitación especial para el ejercicio de la profesión, oficio o cargo por un período de seis meses a cuatro años».*

Como regla general, en caso de concurrir el tipo penal del delito específico de riesgo de los artículos 316 y 317 del CP., con el delito de lesiones por imprudencia, estamos ante el denominado *concurso ideal* de delitos previsto en el art 77.2 CP.

En este tipo de concursos, un solo hecho cometido por el sujeto constituye dos o más infracciones. Concretamente, la negligencia culpable del administrador en la adopción de medidas de seguridad en su centro de trabajo ha producido las lesiones de una trabajadora. Estaríamos ante dos infracciones, del artículo. 316 CP (delito de riesgo), por un lado, y del artículo 152.1 CP (delito de resultado), por otro. Efectivamente, el hecho de faltar a las obligaciones de garante consistía en la imposición de condiciones obsoletas de seguridad haciendo trabajar a las empleadas con medios peligrosos. La carcasa rota de la máquina producía atascos sistemáticos que, para mayor celeridad en el trabajo, era solucionado con la burda maniobra de introducir la mano en lugares peligrosos pues lo eran aquellos que trituraban la fruta, con el riesgo evidente de atrapamiento. El accidente efectivamente se produjo, como puede ser fácilmente previsible, por aquellas maniobras causadas al albor de la confianza del empleado en sus condiciones de trabajo, de tal suerte que un mismo hecho, falta de medidas de seguridad, dio lugar al delito de peligro y a la efectividad del riesgo causándose las lesiones a la trabajadora.

La Sentencia del Tribunal Supremo 4/06/2002 admite el concurso ideal cuando el resultado producido constituye sólo uno de los posibles resultados de la conducta omisiva del responsable de las medidas de seguridad.

## VII. CONCLUSIÓN

Luego del estudio realizado sobre la consulta planteada, debemos concluir, ciñéndonos siempre al caso planteado lo siguiente:

Los hechos descritos son constitutivos de un delito contra los derechos de los trabajadores cometido por imprudencia grave, previsto y penado en el artículo 316, en relación con los artículos 317 y 318 del Código Penal y en relación con los artículos 14 y 17 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales y el artículo 3 del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, en concurso con un delito de lesiones por imprudencia grave del artículo 152.1.1º del Código Penal.

Como ya se ha descrito anteriormente, la máquina exprimidora de zumos se encontraba rota tres meses antes de producirse el accidente, situación que, por otra parte, ya conocían las empleadas y el administrador del negocio, quien siendo sabedor del riesgo existente, no había adoptado las medidas para evitarlo mediante la observancia de las normas de prevención poniendo, de este modo, en peligro grave la salud e integridad física de las trabajadoras en el centro de trabajo.

Estamos ante una infracción de una norma de seguridad que se ha reconvertido en tipo penal por la mayor lesividad que aquella infracción conlleva para el bien jurídico de la vida, salud o integridad del colectivo de trabajadores.

En cuanto al elemento subjetivo del tipo, el administrador es culpable de un delito contra los derechos de los trabajadores por imprudencia grave (art.317 CP), lo que supone que la conducta típica ha sido la omisión voluntaria, no intencional o maliciosa de la adopción de las medidas necesarias para evitar un peligro concreto para la vida e integridad física de las trabajadoras.

Concretamente, esta imprudencia del administrador se traduce en que éste tenía el deber de facilitar la formación de la trabajadora y comprobar que, efectivamente, la había recibido así como el deber de estar al corriente de las condiciones de los equipos de trabajo, máxime si ya tenía conocimiento del mal estado de la máquina exprimidora.

Por otro lado, debemos tener en consideración el contrato laboral para la “formación y aprendizaje” de la trabajadora quien, como se ha expuesto en el estudio

del dictamen, no había recibido formación en materia de seguridad y salud en el trabajo y, concretamente, no había recibido formación sobre la máquina exprimidora de zumo cuando en el propio manual de Evaluación General de Riesgos de la empresa, se precisa una formación inicial impartida por el propio personal de la empresa debidamente cualificado, con experiencia profesional en los puestos a formar y conocimientos básicos en prevención.

Además, también debemos tener en cuenta que la trabajadora, por su condición de “aprendiz”, debía estar acompañada de otra compañera y, sin embargo, el día del accidente hacía la jornada sola.

En conclusión, el deterioro de la máquina exprimidora de zumos y la falta de formación de la trabajadora fueron la causa del accidente producido a la trabajadora.

Hubo, por lo expuesto, infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, por la falta de formación específica sobre seguridad en el trabajo y funcionamiento de la máquina exprimidora y por la falta del correcto mantenimiento de la misma, lo que produjo un peligro concreto grave para la integridad física de la empleada.

Por todo ello, D. Carlos Velasco Poncio debe ser condenado en aplicación de las reglas de concurso de delitos explicitado supra a la pena de tres meses de prisión con accesoria de inhabilitación especial para el derecho de sufragio pasivo durante el tiempo de la condena y cuatro meses de multa con una cuota diaria de 6 euros (720 euros) con la responsabilidad personal subsidiaria de un día de privación de libertad por cada dos cuotas diarias no satisfechas.

Deberá indemnizar a Dña. María Bueno Escobar en la cantidad de 49.000'00 euros y convenimos declarar además, la responsabilidad civil subsidiaria de FRESOLANDIA, S.A., en el pago de la indemnización.

Es mi leal saber y entender que expreso a requerimiento de Dña. María Bueno Escobar con respecto a cualquier otro tipo de consideración que pudiera surgir de elementos que desconozca o que no hayan sido tomados en consideración en este informe.

En Zaragoza, a 20 de noviembre de 2017.

## VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARTOLI, A., “La interpretación doctrinal del artículo 316 del Código Penal y la comparación con el Derecho Italiano”, Máster en Prevención de Riesgos Laborales, 2014.
- BAYLOS GRAU; TERRADILLOS, J.M., Derecho Penal del Trabajo. Editorial Trotta, 2ª Edición Revisada, Madrid, 1977
- GARCÍA MARTÍN, L.; BOLDOVA PASAMAR, M.A y ALASTUEY DOBÓN, C., Lecciones de consecuencias jurídicas del delito, Tirant Lo Blanch, 5ª Edición, Madrid, 2015.
- HORTAL IBARRA, J. C., Protección penal de la seguridad en el trabajo, Atelier, 1ª Edición, Barcelona, 2005.
- ROMEO CASABONA, C.M.; SOLA RECHE, E.; BOLDOVA PASAMAR, M.A., Derecho Penal Parte Especial, Comares, Granada, 2016.
- SERRANO- PIEDECASAS, J.R., La responsabilidad penal de empresario, personal técnico y de los servicios de prevención en los delitos contra la seguridad e higiene en el trabajo, Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, Revista Penal de la Universidad de Huelva Nº 10 - 2002.
- SILVA SÁNCHEZ, J.M., Aproximación al derecho penal contemporáneo, BOSCH, 1ª Edición, Barcelona, 1992.
- VICENTE MARTÍNEZ, R., Seguridad en el trabajo y Derecho Penal, BOSCH, 1ª Edición, Barcelona, 2001.

## **IX. REFERENCIA JURISPRUDENCIAL**

- STS de 13 de diciembre de 1985 (RJ 1985,6255)
- STS de 16 de diciembre de 1985 (A 6328)
- STS de 25 de febrero de 1991 (RJ 1991, 1412)
- STS de 12 de noviembre de 1998, Sala 2ª, nº 1360/1998, rec. 1687/1998. Ponente. Jiménez Villarejo, J.
- STS 22 de abril de 2003 (JUR 2003, 143345)
- SAP Madrid de 18 de junio de 2002, sec. 1ª, nº 295/2002, rec. 222/2002, Ponente: Mata Amaya, J.
- SAP Toledo 3 junio 2003, Penal Sec. 1ª, (Ar. 185581; MP: Julio Tasende Calvo).
- SAP Sevilla de 24-03-2004 (EDJ 2004/14725) con mención de la STS de 5 de septiembre de 2001(EDJ 2001/29051).
- Auto AP Castellón de 5 de febrero de 2005, sec. 2ª, A, nº 22- A/2003, rec. 306/2002. Ponente: Gómez Santana, Eloisa.
- SAP de León de 27 de abril de 2005, sec. 3ª, nº 30/2005, rec. 327/2005, rec. 327/2004. Ponente: Tomás Carrasco, Baltasar. (EDJ 2005/51922).
- SAP de Zaragoza, sec. 3ª, de 11 de marzo de 2010, sec.3ª, nº 55/2010, rec. 50/2010. Ponente: Arriero Espes, Sara.

