

La siniestralidad laboral desde el punto de vista penal: una cuestión de prevención, respuesta y defensa

El catálogo de delitos relativos a la defensa de los trabajadores los encontramos en el Título XV del Código Penal, aunque fuera de este apartado encontramos tres delitos que, con diferencias estructurales, protegen también al colectivo de los trabajadores: el artículo 318 Bis (protección de los ciudadanos extranjeros), el art. 257.2 (el delito de alzamiento de bienes contra los intereses económicos de los trabajadores) y el 173 1 segundo párrafo (acoso laboral o *mobbing*).

En dicho Título XV encontramos un total de nueve artículos que describen conductas muy diversas, todas normas construidas sobre el derecho laboral, pero con consecuencias penales.

Hecha la anterior introducción general, voy a centrar este artículo principalmente en el análisis práctico de los accidentes de trabajo o siniestralidad laboral (artículos 316 y 317) y en cómo debe responder nuestra empresa ante un accidente de trabajo.

Partimos de la base de encontrarnos ante una serie de delitos que cobran vida con la infracción de normativa extrapenal, i.e. laboral y/o administrativa. No obstante (y esto compone el nudo gordiano de los asuntos criminales en los que se investiga un delito contra los trabajadores), no basta cualquier infracción de dicha normativa laboral *"para dar vida al tipo penal"*.

Para comprender cuando ha de activarse la respuesta penal vamos a analizar las dos estructuras diseñadas por el legislador para sancionar los delitos contra los derechos de los trabajadores:

1. Los supuestos del artículo 311.2º y del 311 bis a) CP, como infracciones que, por rebasar un determinado límite cuantitativo, pueden ser penalmente relevantes.
2. Los supuestos del 311.1º, 311 bis b), 312, 313, 314, 315, 316 y 317 como infracciones que, por rebasar un determinado límite cualitativo, pueden ser penalmente relevantes.

Por ejemplo, en relación al primer grupo observamos que en el 311.2º el legislador utiliza límites porcentuales para

determinar la trascendencia penal o administrativa de la conducta, me explico: si tenemos sin alta en Seguridad Social a más del 25% de una plantilla y la empresa tiene más de cien empleados estaremos ante una infracción penal.

En relación al segundo grupo, al igual que en el caso anterior, también existen unos límites que permiten trazar la línea a partir de la cual debe aparecer la intervención penal, si bien en este caso la línea no es una suma aritmética y su contorno es más difuso. La línea en estos casos estará también determinada por el denominado principio de intervención mínima del derecho penal, pero esta vez el factor determinante de la intervención penal exige, en lugar de un límite cuantitativo, que, en el caso de que se produzca un accidente en nuestra empresa, la norma de seguridad laboral infringida constituya una de las infracciones más graves, con la creación de un riesgo grave para la salud o integridad física del trabajador.

De esta manera debemos entender que tener a un empleado trabajando en altura sin un arnés de seguridad sí puede dar vida al tipo penal, pero una falta de formación en el uso de una escalera de mano difícilmente tendrá trascendencia penal.

Sin embargo, no siempre el juicio sobre la trascendencia penal es tan sencillo y en varias ocasiones nos hemos encontrado asuntos en los que los tribunales penales consideran integrado el tipo penal sin valorar adecuadamente la gravedad de la infracción de las normas laborales, extendiendo infracciones de normas de seguridad a niveles incompatibles con el principio de mínima intervención y de seguridad jurídica.

En palabras del Tribunal Supremo nos encontramos *"ante una infracción de una norma de seguridad que se*

Tener a un empleado trabajando en altura sin un arnés de seguridad sí puede dar vida al tipo penal



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” (STS 29 julio 2002, mencionamos esta Sentencia pues continúa siendo la de referencia y su doctrina está consolidada).

En muchas ocasiones, la interpretación extensiva de las infracciones laborales por parte de los Tribunales penales, a las que me he referido al inicio del párrafo anterior, ha sido generada, entre otros factores, por un inadecuado tratamiento de la contingencia que ha motivado una respuesta inadecuada ante los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, ante inspección de trabajo o ante el Juez de Guardia o Instrucción.

Por lo anterior, es vital cuidar al máximo los pasos a dar en las primeras 24 horas tras el accidente y durante la visita de inspección de trabajo, pues enmendar errores cometidos en estos momentos suele ser ya tarea complicada. Así, si queremos asegurar los pasos correctos tras el suceso, debemos marcar a nuestros recursos humanos una hoja de ruta clara que constituya todo un protocolo de reacción. Los pasos a dar, así, serían los siguientes:

Es vital cuidar al máximo los pasos a dar en las primeras 24 horas tras el accidente y durante la visita de inspección de trabajo

1. Identificar al accidentado (Categoría, antigüedad, medios, EPIS y formación recibida).
2. Cerrar la zona del suceso y adoptar las medidas precisas para normalizar el ambiente.
3. Elaborar un parte de accidente y verificar su remisión a inspección de trabajo antes de 24 horas.
4. Elaborar el Informe de Investigación. Análisis del suceso, causas y medidas correctoras, teniendo mucha cautela a la hora de identificar las causas, pues podemos estar autoinculpándonos sin darnos cuenta.

5. Ante los cuerpos de seguridad: (i) designar un portavoz con conocimientos jurídico laborales y penales o, en su defecto, que dicho portavoz tenga a su lado asesores expertos en ambas materias, (ii) ser claro y conciso y (iii) evitar determinar causas antes del informe de investigación.
6. Ante IT: (i) designar un portavoz con conocimientos jurídico laborales y penales, o que, como ya dijimos, cuente con asesores en ambos campos (ii) entrevistarse con carácter previo con los testigos, (iii) disponer del Informe de Investigación supervisado por PRL y Servicios Jurídicos y (iv) disponer de un dossier con toda la documentación laboral del accidentado y de la empresa en materia de PRL y Seguros RC patronal.

Es de especial relevancia cuidar hasta el último detalle durante las 24 horas siguientes al suceso, así como ante la visita del inspector de trabajo pues, en especial de las primeras declaraciones y del informe de inspección de trabajo se nutrirán las conclusiones del Juez de Instrucción y de la Fiscalía.

Por ello, contar desde el minuto uno con un equipo multidisciplinar con especialistas en materia laboral y en materia penal es básico para tratar, en la medida de lo posible, de minimizar riesgos.

En Chávarri Abogados contamos con departamentos especializados en materia laboral y penal que están habituados a la formación de equipos asesores que os ayudarán en la defensa de cualquier contingencia, por lo que nos ponemos a vuestra disposición para ayudaros en lo que necesitéis en esta materia.

Mario Blanco Fernández
Socio
Departamento de Derecho Penal y Compliance
Chávarri Abogados

