

La responsabilidad civil y penal en el ámbito laboral.

Responsabilidad solidaria y subsidiaria

25 de septiembre de 2011.

I.- La responsabilidad civil y penal en el ámbito laboral. El proceso y sus fases. Sujeto activo

El sujeto activo de la responsabilidad penal en la empresa es en principio el representante legal de la empresa, aunque esto no es una regla que se aplique en el 100% de los casos, ya que en función de la materia o de la responsabilidad en la intervención pueden ser otros los sujetos responsables. No obstante hemos de recordar que en el Derecho Penal español son las personas individuales las que responden por las acciones u omisiones ilícitas que supongan cualquier tipo de delito o falta susceptible de ser sancionada en el ámbito penal.

El procedimiento penal en su modalidad abreviada en grandes rasgos se compone de tres fases:

1-Iniciación: Puede iniciarse de oficio o mediante denuncia del trabajador (no se persona en la acusación) o querrela (sí que se persona directamente en la acusación). En concreto lo más habitual en el ámbito laboral es que se inicie el proceso penal:

- a. A raíz de un parte hospitalario (en caso de accidente de trabajo),
- b. A través de la Inspección de Trabajo que comunica con el M^o Fiscal quien a su vez formaliza denuncia o querrela
- c. Por propia denuncia del trabajador
- d. A través de atestado policial
- e. O por instancia del Juzgado de oficio

2- Instrucción: Por el juzgado de Instrucción. Es en la fase que tienen lugar las diligencias de prueba ante el juez de instrucción, en la que declaran los imputados, declaran los testigos y peritos y se aportan los documentos

3- Última fase – Juicio: Tras los escritos de acusación en los que el M^o Fiscal y/o el propio trabajador a través de la Acusación Particular proponen prueba y acusan. Seguidamente se da turno para preparar los escritos de defensa y a través de auto el juzgado de lo penal o la Audiencia Provincial acusa recibo al Juzgado de Instrucción y procede a la apertura del juicio en vista oral. Tras la vista oral se dictará sentencia que puede llegar a ser impugnada en recurso de apelación ante la Audiencia Provincial.

Dentro de lo penal tenemos que en el ámbito laboral cabe distinguir entre estos tipos de delitos posibles:

1- **Los delitos contra los trabajadores** (entre los cuales podemos incluir los delitos contra la seguridad y salud en el trabajo). Están regulados por los arts. 311 y ss del Código Penal y tipifican la imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social lesivas a los trabajadores, el tráfico ilegal de mano de obra, las migraciones fraudulentas, la discriminación laboral y las limitaciones a la libertad sindical, la omisión de medidas de seguridad e higiene (este último en principio es un delito de riesgo y no de resultado).

2- Por otro lado tenemos también **otro tipo de delitos que también pueden afectar al ámbito laboral** como: delitos de acoso sexual, fraude a la Seguridad Social, falsedad documental, estafa, apropiación indebida, delitos societarios, insolvencias punibles, descubrimiento y revelación de secretos y descubrimiento, revelación o cesión de secreto de empresa, delitos de lesiones, delitos contra la integridad moral y amenazas.

En cuanto a la **Responsabilidad civil patronal derivada de la penal** el empresario puede quedar sujeto a una responsabilidad civil por la comisión de un delito o falta si de sus actos u omisiones se derivan perjuicios para terceros (art. 116.1 CP). Dicha responsabilidad se regula por lo establecido en el art 110 y ss del Código Penal por expresa remisión de lo dispuesto en el **art. 1902 del Código civil sobre responsabilidad extracontractual**. En virtud de lo establecido se obliga a reparar en los términos previstos en las leyes, los daños y perjuicios causados tanto materiales como morales. En este caso lógicamente la Jurisdicción competente es la penal.

Por otro lado tenemos la **Responsabilidad Civil contractual** en la que el empresario que causare daño al trabajador al incumplir sus obligaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales será responsable, de conformidad con el **art. 1101 del CC** de los daños y perjuicios causados por dolo, negligencia o morosidad y de los que en cualquier caso contravinieran sus obligaciones.

Como requisitos para apreciar la existencia de responsabilidad civil contractual cuando sucede un **accidente de trabajo** tenemos que se precisa:

1-La existencia de daños al trabajador

2-Acción u omisión consistente en un incumplimiento, normalmente grave, por parte del empresario de sus obligaciones en Seguridad y Salud en el trabajo.

3-Culpa o negligencia empresarial (requisito difuminado por la Jurisprudencia al seguir un criterio de responsabilidad cuasi-objetiva)

4-Relación de causalidad entre la conducta empresarial y el daño producido. La responsabilidad consistirá en satisfacer una indemnización de daños y perjuicios al perjudicado que será fijada por los jueces con carácter discrecional

(1103 CC, v.STS 2/10/00). No obstante para la determinación de la indemnización deberán detraerse o computarse las prestaciones reconocidas sobre la base de la normativa protectora de la Seguridad Social, en especial cuando se deba determinar el importe de la indemnización derivada de los perjuicios que afectan al ámbito profesional o laboral del accidentado (STS 2/10/00 y 9/2/05).

La indemnización deberá ser adecuada, proporcionada y suficiente para alcanzar a reparar o compensar plenamente todos los daños y perjuicios (daño emergente, lucro cesante, daños materiales y morales) que como consecuencia del accidente de trabajo sufran los trabajadores en su esfera personal, laboral, familiar y social. Para formar el criterio judicial valorativo se puede recurrir analógicamente según indica el art. 4.1 del CC a otras normas del ordenamiento jurídico que ante determinadas secuelas o daños establezcan módulos indemnizatorios. En la práctica se suelen aplicar las tablas de baremo fijadas por el **Real Decreto Legislativo 8/2004 de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre responsabilidad civil y seguro en la circulación de vehículos a motor** para fijar las indemnizaciones.

Debe tenerse en cuenta para su valoración y fijación la posible concurrencia de culpas entre empresario y trabajador. **No podrá detraerse de la cuantía de indemnización por responsabilidad civil la cuantía correspondiente al recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad en el trabajo.**

No existirá responsabilidad civil cuando el accidente se haya producido por motivo fortuito (STSJ Castilla y León Valladolid 4/12/00), cuando los daños se produzcan por causas ajenas a la relación laboral o en el desarrollo de una actividad ajena a la empresa (STSJ Extremadura 25/1/06), cuando el accidente se daba a un mal uso de los mecanismos de prevención por parte del trabajador (STSJ Cataluña 21/3/03) o cuando es debido a su propia culpa (STS 12/2/04).

La **Jurisdicción competente** en este tipo de casos es controvertida, admitiéndose tanto la social como la civil. El plazo para ejercitar la acción es el general de un año transcurrido desde que se pudo ejercitar la acción (esto es generalmente desde que en cuanto al **régimen de compatibilidad entre las distintas responsabilidades** tenemos lo siguiente:

a) Es compatible la responsabilidad civil con todas las demás, con la penal y/o administrativa, el recargo de prestaciones y la responsabilidad de la entidad gestora o del empresario en materia de Seguridad Social.

b) Son incompatibles entre sí las responsabilidades administrativas y penal en base al principio non bis in idem. No obstante esto sólo sucede cuando el empresario es persona física, dado que si es jurídica puede darse el caso de que sí sean compatibles.

c) Son compatibles las responsabilidades penal y/o administrativa con el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad del 123 TR LGSS.

d) Son compatibles también la responsabilidad penal y/o administrativa con las responsabilidades exigidas al empresario de conformidad con las normas de Seguridad Social.

A nivel de **empresa de trabajo temporal** hay que destacar que la responsabilidad civil derivada de accidente de trabajo surge desde que la ETT incumple con sus deberes establecidos en el art. 28.5 LPRL al no informar y formar suficiente y adecuadamente al trabajador, siendo esta una de las causas incidente en el acaecimiento del accidente.

II.- Responsabilidad solidaria y subsidiaria en el ámbito de las ETTs

Esta materia viene perfectamente definida en el art. 16.3 de la Ley 14/1994 reguladora de las ETTs que dice lo siguiente:

“La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los [artículos 6 y 8 de la presente Ley](#)”.
Por consiguiente la empresa usuaria siempre será responsable subsidiaria salvo que:

Incurra en el fraude de ley en la contratación al definir los motivos o solicite a un trabajador para puesta a disposición en el listado de puestos definidos en el art 8 de la Ley de ETTs (modificado por los criterios de la Ley 35/2010).

En caso de incurrirse en alguno de los supuestos contemplados en las dos letras anteriores se el trabajador podrá accionar contra la ETT y la empresa usuaria reclamando específicamente por responsabilidad solidaria y la usuaria sería responsable solidaria por tanto de las obligaciones salariales y de seguridad social como también de la indemnización económica derivada de la extinción contractual (esto último viene reflejado como novedad introducida por la Ley 35/2010).