

## La responsabilidad legal de los Delegados de Prevención

### Introducción

En la presente ficha pretendemos responder a la duda que frecuentemente aborda a los Delegados de Prevención y que es la siguiente:

#### ¿Hasta donde alcanza mi responsabilidad legal como Delegado de Prevención?

Es decir, si en un organismo público y/o administración pública, ocurre un accidente y alguien resulta lesionado, ¿Es responsable el delegado/a de prevención?, ¿Es exigible en razón de su cargo, una indemnización o imponerle una sanción penal?. Las respuestas a estas cuestiones vamos a razonarlas a continuación.

La **responsabilidad**, sea civil o penal, surge cuando se incumple la obligación de hacer algo o de observar a diligencia debida.

La Ley de 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, reconoce clara y específicamente la labor de los “representantes de los trabajadores” en materia de Prevención, de vigilancia y control sobre la aplicación de la normativa en la empresa u organismo público, con las indicaciones de ésta, equiparándolo incluso en algunos casos a éstos representantes a la figura del Inspector de Trabajo.

Pero la ley también es clara, sobre quien reside garantizar la salud, el « **deudor de seguridad** », la persona sobre la que recae la obligación de asegurar que el trabajo no perjudique la salud del trabajador o su seguridad, **es el empresario**, no el Delegado/a de Prevención, que como tal, no tiene obligaciones preventivas, **sino competencias y facultades**.

**No ejercitar un derecho o usar de forma defectuosa una facultad no genera responsabilidad legal.**

En la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), y más concretamente en su artículo 36, se observa legalmente la diferencia entre competencias y facultades. Cuando hablamos de competencias se entiende en el ámbito de la Prevención de Riesgos laborales que nos referimos a funciones, mientras que cuando hablamos de facultades, nos referimos a competencias.

A continuación se muestra un cuadro resumen con éstas:

## COMPETENCIAS Y FACULTADES DEL DELEGADO DE PREVENCIÓN

### COMPETENCIAS:

**COLABORAR CON LA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA EN LA MEJORA DE LA ACCIÓN PREVENTIVA**

**PROMOVER Y FOMENTAR LA COOPERACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EJECUCIÓN DE LA NORMATIVA SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

**SER CONSULTADOS POR EL EMPRESARIO, CON CARÁCTER PREVIO A SU EJECUCIÓN, ACERCA DE CUALQUIER DECISIÓN QUE PUDIERA TENER EFECTO SUSTANCIAL SOBRE LA SEGURIDAD Y LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.**

**EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA Y CONTROL SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

### FACULTADES:

**ASUMIR LAS COMPETENCIAS DEL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD, SI ÉSTE NO EXISTE**

**ACOMPañAR A LOS TÉCNICOS EN LAS EVALUACIONES DE CARÁCTER PREVENTIVO DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.**

**ACOMPañAR A LOS INSPECTORES DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LAS VISITAS QUE REALICEN EN LOS CENTROS DE TRABAJO.**

**TENER ACCESO A LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN RELATIVA A LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE SEAN NECESARIAS PARA EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES.**

**SER INFORMADOS POR EL EMPRESARIO SOBRE LOS DAÑOS PRODUCIDOS EN LA SALUD DE LOS TRABAJADORES Y SOBRE LAS ACTIVIDADES DE PROTECCIÓN Y PREVENCIÓN DE LA EMPRESA.**

**REALIZAR VISITAS A LOS LUGARES DE TRABAJO PARA EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA Y CONTROL DEL ESTADO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

**COMUNICARSE DURANTE LA JORNADA DE TRABAJO CON LOS TRABAJADORES, SIN ALTERAR EL NORMAL DESARROLLO DEL PROCESO PRODUCTIVO.**

**PROMOVER MEJORAS EN LOS NIVELES DE PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES**

**PROPONER AL ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES LA ADOPCIÓN DEL ACUERDO DE PARALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES EN LAS QUE EXISTA UN RIESGO GRAVE E INMINENTE.**

**ACUDIR A LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SI CONSIDERAN QUE LAS MEDIDAS ADOPTADAS Y LOS MEDIOS UTILIZADOS NO SON SUFICIENTES PARA GARANTIZAR LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.**

Como integrantes del comité de Seguridad y Salud en empresas de más de 50 trabajadores, sus competencias se recogen en el art. 39.1 y sus funciones básicas son participar en la elaboración y desarrollo de la planificación de la actividad preventiva, y de las actividades de formación, así como la evaluación de riesgos, además de promover iniciativas y formular las propuestas a la empresa u organismo público.

## Artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

1. *El Comité de Seguridad y Salud tendrá las siguientes competencias:*
  - a. *Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.*
  - b. *Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.*
2. *En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:*
  - a. *Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.*
  - b. *Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.*
  - c. *Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.*
  - d. *Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.*
3. *A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en esta Ley respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, se podrá acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.*

Hay **dos situaciones** que requieren reflexión específica: las garantías aplicables a la figura del delegado de prevención y a su deber de sigilo profesional.

Las **GARANTÍAS** de los Delegados/as de Prevención, se recogen en el art. 68 del Estatuto de los Trabajadores, mostrándose a continuación un resumen de éstas.

**GARANTÍAS: las de los delegados de Prevención, como representantes de los trabajadores se recogen en el Art.68 del estatuto de los Trabajadores.**

- **APERTURA DE EXPEDIENTE CONTRADICTORIO EN EL SUPUESTO DE SANCIONES POR FALTAS GRAVES O MUY GRAVES.**
- **PRIORIDAD DE PERMANENCIA EN LA EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO, RESPECTO DE LOS DEMAS TRABAJADORES.**
- **NO SER DESPEDIDO NI SANCIONADO DURANTE EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES Y/O COMPETENCIAS, NI EN UN PLAZO DESPUES DE UN AÑO DE LA LA FINALIZACIÓN DE SU REPRESENTACIÓN.**
- **EXPRESAR SUS OPINIONES EN LAS MATERIAS RELACIONADAS CON EL ÁMBITO DE SU REPRESENTACIÓN.**

En cuanto al **SIGILO PROFESIONAL**, le es aplicable a la figura del Delegado de Prevención, quedando expresamente recogido en el apartado 2 del art. 65 del Estatuto de los trabajadores, en la que se especifica que éstos observarán este sigilo (sobre las informaciones a que tienen acceso como consecuencia del ejercicio de sus funciones), aún después de dejar su cargo, teniendo un carácter especial todas aquellas materias que la dirección le de carácter reservado.

## Responsabilidades de los delegados de prevención y alcance de las mismas.

La responsabilidad **exigible** a los delegados de prevención en el ejercicio de su cargo no difiere de la que les correspondería por su condición de representante de los trabajadores, pero debemos tener en cuenta, que es, en primer lugar, un **ORGANO INDIVIDUAL** que se integra dentro de la representación de los trabajadores, siendo sus funciones consultivas, receptor de información y vigilancia y control de la empresa u organismo público.

Si se hace un repaso sistemático de cada una de las responsabilidades, administrativas, penales o civiles, se puede determinar el alcance de las mismas.

Como delegado de prevención es necesario que conozcas qué infracciones pueden cometerse en materia de seguridad y salud laboral y que tipo de responsabilidades y sanciones podría conllevar, ya que **una de tus competencias es la vigilancia y control** del cumplimiento de la normativa de **prevención de riesgos laborales**.

La responsabilidad, en este sentido, tiene mucho que ver con la facultad de tomar decisiones. Puesto que esa facultad es exclusiva del empresario u organismo público, tuyas son las responsabilidades. La responsabilidad tiene que ver, además, con la capacidad de detectar errores y/o situaciones potencialmente peligrosas que hay que corregir. Esa capacidad al empresario se le presume, y se encuentra obligado a las establecidas y recogidas en la LPRL y el Art. 19 del estatuto de los trabajadores, sin embargo el Delegado/a de Prevención, no.

El artículo 42 de la LPRL, desarrolla los conceptos de responsabilidades y su compatibilidad.

La **responsabilidad** se define como la **obligación de reparar y satisfacer la consecuencia de un incumplimiento por falta, delito o causa legal**. El responder viene a significar el estar obligado al resarcimiento de la culpa cometida, o el daño causado. Este resarcimiento, en el caso de responsabilidades administrativas se repara, con carácter general, con la multa o sanción pecuniaria. Consecuentemente, el responsable, en el ámbito administrativo, será el sujeto obligado a responder del incumplimiento.

**Para garantizar el cumplimiento de todas las obligaciones que la normativa sobre seguridad y salud impone a los distintos sujetos implicados en la prevención de riesgos derivados del trabajo se establecen una serie de responsabilidades y sanciones**

Los distintos agentes que intervienen en el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo tienen una serie de obligaciones y, por lo tanto, en caso de incumplimiento se derivarán unas responsabilidades.

El tipo de responsabilidad, a que puede dar lugar un incumplimiento por parte de los sujetos obligados, será diferente según el sector del ordenamiento jurídico donde tenga su origen.

El artículo 42 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales señala que el incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales podrá originar responsabilidades administrativas, así como penales y civiles por los daños y perjuicios que puedan derivarse de dicho incumplimiento.

De esta forma encontramos:

- **RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS:** la Administración laboral debe tutelar el derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, imponiendo las sanciones que correspondan según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a través del procedimiento establecido por el RD. Legislativo 5/2000-Texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social-. Para los delegados de prevención la LPRL carece de cualquier referencia, ya que sólo se refiere a los incumplimientos de los empresarios.
- **RESPONSABILIDADES PENALES:** ante los ataques más intolerables contra los bienes jurídicos más esenciales, la sociedad reacciona poniendo en marcha los mecanismos del Derecho Penal. Nos referimos a aquéllas conductas (acciones u omisiones) tipificadas como delito o falta en el Código Penal. La responsabilidad penal que pueda existir derivada de su condición de Delegados de Prevención es de muy difícil asunción, teniendo en cuenta que carece de obligaciones cuyo incumplimiento pudiera tipificarse como delito.
- **RESPONSABILIDADES CIVILES POR DAÑOS:** cualquier afectado por un incumplimiento en materia preventiva puede reclamar ante el orden jurisdiccional civil por los daños y perjuicios que le haya causado dicho incumplimiento. Puede tener origen contractual (art.1104 del Código Civil) o extracontractual (art.1902 del Código Civil). La *contractual* se dará frente al empresario y la *extracontractual* por daños a terceros, por acciones u omisiones por culpa o negligencia derivadas de su actuación en funciones de representación de los trabajadores, es así mismo de difícil comisión.
- **Responsabilidad Disciplinaria** en forma de sanción, tampoco es exigible, ya que el ordenamiento jurídico no está prevista las sancionen de los empresarios a los representantes legales de los trabajadores por actuaciones en el uso y ejercicio de su cargo.

#### CLASES DE RESPONSABILIDADES:

**Responsabilidades administrativas:** En PRL normalmente impuestas por la autoridad laboral a propuesta de la Inspección de trabajo y Seguridad Social. (Infracciones leves, graves o muy graves).

**Responsabilidades judiciales:** Violación de preceptos contemplados en los códigos civil o penal.

- Responsabilidad Civil:

- Responsabilidad Penal:

**Responsabilidades disciplinarias:** facultad del empresario o dirección de la empresa u organismo público para sancionar a los trabajadores de la misma, por infringir preceptos de recogidos en la Normativa sobre PRL.

La regulación legal en materia de responsabilidades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales es, sin embargo, incompleta y poco sistemática, tanto desde el punto de vista formal, porque afecta a la distribución de la materia entre las Leyes de Prevención de Riesgos Laborales y la de Infracciones y sanciones en el orden social, como desde el punto de vista del contenido, porque al referirse a las distintas clases de responsabilidades penales y civiles, sin más referencia que su compatibilidad con las administrativas.

## Responsabilidades Específicas de los delegados de prevención. Garantías.

La LPRL presenta un único supuesto, que es el del art.21.4, que exige responsabilidad en la actuación en los supuestos contemplados específicamente en dicho artículo **sobre la paralización de actividades**.

Ya hemos comentado que la **violación del sigilo profesional** es una violación de un deber laboral, establecido en el artículo 37. 3 de la LPRL y el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores, que no cuenta con regulación específica respecto a su sanción, por lo que las medidas punitivas por parte de la empresa, acabarán probablemente en un juicio si no está regulado como falta en convenio colectivo. En cuanto a la paralización de trabajos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que tanto los trabajadores, como sus representantes pueden ser censurados por el uso que hagan de ese derecho sólo si se prueba que obraron con mala fe o cometido negligencia grave.

Es una regulación que pretende facilitar un uso efectivo del derecho de paralización, impidiendo que una actuación desacertada pero llevada a cabo de buena fe sea sancionable. De mediar mala fe o negligencia grave, se cometería una infracción laboral, sancionable por el empresario.

En ambos casos, si la actuación del Delegado/a de Prevención ha ocasionado un daño al empresario, éste puede reclamar civilmente una indemnización de los daños y perjuicios que ha sufrido. Pero eso no es nada distinto de lo que le puede ocurrir a cualquier persona que, por negligencia, le ocasiona un daño a otra.

Del examen del posible incumplimiento por parte de los delegados de prevención de las competencias establecidas en el art.36 LPRL es difícilmente imaginable o deducible la exigencia de responsabilidad para la actuación normal de los delegados de prevención en su función de representación, en labores de “colaboración” o que no traspasan la frontera de la consulta y en su caso el ejercicio del control a través de la denuncia a los órganos competentes.

**Art.21.4 LPRL: “los trabajadores o sus representantes no podrán sufrir perjuicio alguno derivado de la adopción de medidas a que se refieren los apartados anteriores, a menos que hubieran obrado de mala fe o cometido negligencia grave.**

Analizamos la cuestión con **un ejemplo práctico**: un accidente sufrido por un trabajador por incumplimiento de las medidas de seguridad y con la circunstancia de no haberse efectuado la evaluación de los riesgos existentes. En este caso, no cabe duda de que la empresa u organismo público, en virtud de sus obligaciones, es la responsable del accidente en sus diversas clases, y que el delegado de Prevención puede exigir controlar el alcance de ese incumplimiento.

Pudiera plantearse que, en su caso el delegado de prevención pudo tener una actitud pasiva, por omitir expresamente la exigencia de pedir a la empresa u organismo público que adoptase las medidas preventivas, así como el cumplimiento de la normativa.

Pero ello no le hace responsable de los daños sufridos por el trabajador accidentado; en primer lugar porque no puede considerarse que haya relación de causalidad entre la omisión o actitud del delegado de prevención y el siniestro ocurrido, y en segundo lugar porque el delegado de prevención no está en la escala del poder empresario, y por lo tanto su conducta no incide ni afecta en la toma de decisiones de la empresa.

Y aún en el supuesto de que el empresario le hubiese consultado y el delegado de prevención hubiera omitido su consulta, no se le puede exigir responsabilidad, por las mismas razones.

Por otra parte, ni siquiera la responsabilidad disciplinaria de la empresa en forma de sanciones es en absoluto exigible, puesto que el ordenamiento jurídico no prevé sanciones de los empresarios a los representantes legales por actuaciones en el ejercicio de su cargo. El principio de tipicidad y legalidad exigen la determinación previa de faltas y sanciones, que no sólo no está prevista, sino que entre las garantías de los representantes está la de no ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato (art.68.c) del ET.

La verdadera responsabilidad específica de un Delegado/a de Prevención es de carácter sindical. Si no desempeña bien su papel, se le puede revocar o no renovar en el cargo. Y esa responsabilidad sólo la pueden exigir sus representados, es decir los demás trabajadores/as de la empresa.

**En resumen, los Delegados de Prevención ejercen la función de participación en materia de prevención de riesgos laborales regulada en la LPRL, no referida al sentido de compartir el poder de decisión del empresario, sino al de tomar parte en la actividad preventiva con el fin de colaborar con la empresa u organismo público en la mejora de la acción empresarial, ser consultados en determinadas materias, estar informados y ejercer las funciones externas al empresario de vigilancia y control.**

**Siendo un órgano no decisorio, la actuación de los Delegados de prevención en su seno carece de relevancia a los efectos de la existencia de responsabilidad frente a la empresa o terceros.**

## RECUERDA

- Los distintos agentes que intervienen en el desarrollo de las actividades preventivas necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo tienen una serie de obligaciones y, por lo tanto, en caso de incumplimiento se derivarán unas responsabilidades.
- Estas responsabilidades pueden ser de tipo administrativo, penal, civil y de seguridad social, según la rama del Ordenamiento jurídico donde tengan su origen. En función del tipo de incumplimiento del que estemos hablando, el tratamiento de la responsabilidad será diferente y cumplirá una función distinta.
- Se consideran infracciones a la normativa en materia de prevención de riesgos laborales las acciones u omisiones de los empresarios que incumplan las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de seguridad y de salud laboral sujetas a responsabilidades conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Las infracciones administrativas en materia de seguridad y de salud laboral se califican en leves, graves y muy graves, en atención a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado.
- El Código Penal recoge diversas conductas que atentan contra el bien jurídico básico de la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores: delitos de peligro por infracción de la normativa sobre seguridad y salud laboral, delitos contra los derechos de los trabajadores, delitos de riesgo contra la seguridad colectiva por agentes físicos, químicos y biológicos, y delito de aborto y lesiones al feto.
- La responsabilidad civil en el terreno de la seguridad y salud laboral se refleja en la indemnización por los daños y perjuicios que cause el incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de prevención de riesgos laborales. Esta responsabilidad puede ser contractual, extracontractual y derivada de una infracción penal.
- Las responsabilidades en materia de Seguridad Social pueden ser: por accidentes de trabajo ocurridos ante el incumplimiento empresarial de la orden de paralización de la actividad, por la no realización de los preceptivos reconocimientos médicos en caso de enfermedad profesional o por recargo de prestaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

## Normativa aplicable

La Legislación de referencia en lo que respecta al caso que nos ocupa es la siguiente:

- **LEY 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales** (BOE nº 269, de 10 de noviembre).
- **REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención** (BOE nº 27, de 31 de enero).
- **REAL DECRETO 1488/1998, de 10 de julio, de adaptación de la legislación de Prevención de riesgos Laborales a la Administración General del Estado** (BOE nº 170, de 17 de julio).
- El Estatuto de los Trabajadores-RD Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo.
- Ley 9/1987 de 12 de Junio de Órganos de Representación.
- RD. Legislativo 5/2000 de 4 de Agosto – Infracciones y Sanciones en el orden social.
- RD 1932 /1998 de 11 de Septiembre de Adopción de los capítulos III y V de la Ley 31/1995 de PRL en Establecimientos Militares.

**NOTA:** las NTP son recomendaciones y, por tanto, no reclamables, si bien se utilizan y exigen en mesas de negociación. Lo mismo ocurre con las Guías, salvo en aquellos apartados que coincidan con el R. D.

Si tienes alguna duda respecto al contenido de esta ficha, deseas transmitirnos sugerencias en relación con posibles mejoras o quieres sugerir nuevos temas, puedes contactar con nosotros a través de los siguientes medios:

[consultoria902@fundacion-esculapio.org](mailto:consultoria902@fundacion-esculapio.org)

TFNO: 902.30.35.36