



Responsabilidad del empresario en materia de Seguridad Social en la LGSS

1. Responsabilidad del empresario en materia de Seguridad Social en la LGSS

El empresario es el sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones de afiliación, altas, bajas y cotización de acuerdo con la [Ley General de la Seguridad Social](#) (en adelante LGSS). Por tanto, el incumplimiento de dichas obligaciones desencadena la responsabilidad del empresario que analizaremos a continuación. La exigencia de responsabilidad determinada en el artículo 126.2 LGSS exigía desarrollo reglamentario, que no ha tenido efecto, por lo que la doctrina entiende de aplicación en estos supuestos los artículos 94 a 96 de la antigua Ley de Seguridad Social de 1966 (en adelante, LSS 1966).

La LGSS contiene una serie de obligaciones para el empresario en materia de seguridad social, que cuando son incumplidas generan una serie de responsabilidades. Pasamos a analizar estos supuestos en particular.

a) Por falta de afiliación y alta

En primer lugar, contempla el artículo 100.1 LGSS la obligación del empresario de afiliarse a los trabajadores que ingresen a su servicio. Dice así el citado artículo:

“Los empresarios estarán obligados a solicitar la afiliación al sistema de la Seguridad Social de los trabajadores que ingresen a su servicio, así como a comunicar dicho ingreso y, en su caso, el cese en la empresa de tales trabajadores para que sean dados, respectivamente, de alta y de baja en el Régimen General.”

Existe por tanto una triple obligación en este apartado, afiliarse a los trabajadores, comunicar dicho ingreso y cuando suceda, el cese, para que sean dados de alta y de baja, respectivamente.

Es de aplicación en este momento el artículo 94.2.a) de la LSS 1966 para el caso de que el empresario incumpla estas obligaciones. En este sentido, estos incumplimientos tienen el carácter de absolutos y su incumplimiento hace recaer sobre el empresario la responsabilidad sobre el conjunto de prestaciones que hubieren podido causar los trabajadores a su servicio, sin que le exonere de responsabilidad el alta de pleno derecho.

Entiende la jurisprudencia que la comunicación fuera de plazo de la afiliación o alta no tiene, normalmente, efectos retroactivos.



b) Por defecto de cotización

Otra de las obligaciones del empresario es la de ingresar tanto las cuotas a su cargo como las de los trabajadores a su servicio, determinada en el artículo 104.1 [LGSS](#). Establece el citado precepto:

“El empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar e ingresará las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad. Asimismo, responderán, en su caso, del cumplimiento de esta obligación las personas señaladas en los apartados 1 y 2 del artículo 127.”

El incumplimiento de esta obligación sitúa al empresario en descubierto y hace recaer sobre el mismo diversas responsabilidades: la obligación de ingresar las cuotas con los recargos correspondientes y la responsabilidad directa en cuanto a las prestaciones causadas.

Existiendo descubiertos en la cotización, hay que plantear si la responsabilidad del empresario comprende el pago de la totalidad de la prestación o si existe la posibilidad de moderar esa consecuencia. Este problema ha sido abordado por la jurisprudencia con criterios variables.

Las Sentencias del Tribunal Supremo de 19 de septiembre de 1991 y de 23 de mayo de 1994 rechazan la posibilidad de repartir la responsabilidad entre la empresa y la Entidad gestora en proporción a los días cotizados comparándolos con la totalidad del período de cotización necesario, declarando que la responsabilidad propia y directa ha de recaer única y exclusivamente sobre la empresa que incumplió su obligación de cotizar.

Para la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de junio de 1998, sin embargo, como el incumplimiento empresarial no impedía el cumplimiento del período de carencia no se habría debido declarar la responsabilidad de la empresa. Otras sentencias llegan a establecer el reparto de responsabilidad incluso en casos en que, por el incumplimiento de la empresa, el trabajador no llegaba a cumplir el período de carencia.

Se entiende por descubierto en este sentido la falta total de cotización durante un determinado período de tiempo. A tenor del artículo 94.2.b) LSS 1966, son las efectuadas fuera de plazo, a partir del segundo mes siguiente a la fecha en que expire el plazo reglamentario. Este precepto se ha considerado un tanto riguroso. Como no existe desarrollo reglamentario que atenúe el tenor literal de la norma, ha sido la jurisprudencia la encargada de atemperar o moderar tal rigor, haciendo guardar el mayor grado de proporcionalidad posible entre incumplimiento y responsabilidad.

En cualquier caso, según la extensión del descubierto, la voluntariedad y el momento en que se ingresen las cuotas, son distinguibles distintas situaciones.



1. Descubierto prolongado o descubierto ocasional.

Atendiendo a la duración del descubierto, puede ser considerado como prolongado o como ocasional. La jurisprudencia (entre otras, Sentencias del Tribunal Supremo de 11 de julio de 1994 y de 14 de junio del mismo año) ha establecido el criterio consistente en que sólo el descubierto prolongado, entendido como incumplimiento continuado y pertinaz, hace recaer sobre el empresario la responsabilidad de hacer efectivas las prestaciones como responsable directo. Por el contrario, en caso de incumplimiento transitorio u ocasional, se considera que estos incumplimientos no tienen la suficiente trascendencia para responsabilizar al empresario (por ejemplo, Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de octubre de 1986).

No obstante, no existe criterio que determine cuando nos encontramos ante un descubierto prolongado o uno ocasional. Ha sido la jurisprudencia, como comentamos anteriormente, la que caso por caso ha establecido uno u otro. Sin embargo, atendiendo a un par de Sentencias del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1997 o de 1 de junio de 1992, como criterio orientativo, se puede establecer el período de un año o más de descubiertos para considerarlo prolongado.

2. Infracotización.

Por infracotización se entiende el ingresar las cuotas calculadas sobre una base inferior a la debida. Establece el artículo 94.2.c) LSS 1966 que el empresario es responsable por la diferencia entre la cuantía total que corresponda al trabajador por las cuotas que dejaron de ser ingresadas y las que corresponda asumir a las Entidades Gestoras o colaboradoras por las cuotas efectivamente ingresadas.

La infracotización puede provenir de varias situaciones, como por ejemplo cotizar por un salario inferior al realmente percibido, no cotizar por los incrementos salariales con efecto retroactivo, etc.

Sólo es imputable al empresario la responsabilidad en caso de conducta culpable y maliciosa, no en caso de error, tal y como determina el Tribunal Supremo en Sentencia de 18 de abril de 1996.

3. Descubiertos y cotización a destiempo.

En los supuestos en que el alta se comunicó extemporáneamente por el empresario sin ingreso de cotizaciones, se da una situación de descubierto y falta de alta que tiene carácter absoluto y no admite modulación de la responsabilidad. Sin embargo, conforme a la Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 1990, si el empresario ingresa las cuotas antes del hecho causante de las prestaciones en virtud de acta de la Inspección de Trabajo,



se reconstruye la situación de normalidad con la consiguiente exoneración de responsabilidad empresarial

Al contrario, la tramitación del alta y el ingreso de las cuotas en tiempo posterior al hecho causante no reconstruye la situación de normalidad y la responsabilidad se imputa al empresario, conforme determina el Tribunal Supremo en Sentencia de 22 de abril de 1994.

2. Procedimiento de declaración

Según el artículo 126.4 LGSS, corresponde a la Entidad Gestora competente la declaración, en vía administrativa, de la responsabilidad en orden a las prestaciones, cualquiera que sea la prestación de que se trate, así como de la Entidad que, en su caso, deba anticipar aquélla o constituir el correspondiente capital coste.

Tampoco ha sido objeto de desarrollo reglamentario la regulación del procedimiento para hacer efectiva la responsabilidad empresarial, por lo que en esta materia resulta de aplicación el artículo 96 LSS 1966.

Así, cuando la entidad gestora o colaboradora deniegue total o parcialmente su responsabilidad directa en el pago de alguna prestación lo hará en resolución fundada y oído el empresario afectado. Cuando se trate de prestaciones por invalidez o lesiones permanentes no invalidantes, corresponde al INSS determinar la Mutua o empresa responsable de las prestaciones.

La denegación por la entidad gestora o colaboradora de su propia responsabilidad es impugnabile ante el orden social, sin perjuicio de su ejecutividad inmediata. En todo caso, cuando proceda, la Mutua o el INSS deben anticipar las prestaciones y ejercitar la acción de regreso frente al responsable, presentando demanda ante el orden social. Esta acción está sometida al plazo de prescripción de cinco años.

3. Principio de automaticidad de las prestaciones

La imputación de responsabilidad al empresario en orden a las prestaciones plantea el problema de la efectividad de la protección ya que si el empresario resulta insolvente, el beneficiario queda desprotegido. Por ello se ha establecido un mecanismo de garantía denominado automaticidad de las prestaciones en los artículos 126.3 y 220 LGSS.

Este principio tiene como consecuencia que la entidad gestora o colaboradora debe hacer efectivo el pago de la prestación causada cuando sea declarado responsable un empresario, subrogándose en los derechos y acciones del beneficiario, pudiendo ejercer la acción de repetición frente a aquél.



Debido a que no ha sido objeto de desarrollo reglamentario este principio, los supuestos en que proceda el anticipo de las prestaciones habría que determinarlo, de acuerdo con la jurisprudencia (Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de abril de 1996), considerando vigentes los artículos 94 a 96 LSS 1966.

Puede este principio actuar de forma absoluta, relativa o no surtir efectos en otros supuestos.

3.1 Automaticidad absoluta

La automaticidad de las prestaciones actúa de forma absoluta cuando el anticipo de las prestaciones no se condiciona al cumplimiento empresarial de ninguna de sus obligaciones de afiliación, alta y cotización. Por ello, los supuestos donde actuara son aquellos en que los trabajadores son considerados en situación de alta de pleno derecho (artículo 125.3 LGSS): prestaciones derivadas de contingencias profesionales, desempleo y asistencia sanitaria por enfermedad común, maternidad y accidente no laboral.

En caso de prestaciones derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional, ya sea incapacidad temporal, invalidez, viudedad, orfandad y asistencia sanitaria, la entidad que hubiera asumido su cobertura debe proceder a anticipar el pago al beneficiario y puede ejercer la acción de repetición frente al empresario responsable.

3.2 Automaticidad relativa

Las prestaciones no protegidas por la automaticidad absoluta son también anticipables por el INSS, aunque el empresario hubiere incumplido su obligación de cotización pero siempre que los trabajadores se encuentren en situación de alta formal en el momento del hecho causante. Está condicionada esta automaticidad a la situación de alta.

Las prestaciones a las que alcanza este principio son: subsidio de incapacidad temporal derivada de causas comunes, subsidio por maternidad, pensión de jubilación, pensiones o cantidades a tanto alzado por invalidez permanente, así como prestaciones por muerte y supervivencia derivadas de enfermedad común.

3.3 Prestaciones no anticipables

El principio de automaticidad no protege al conjunto de prestaciones que conforman la acción protectora del sistema. De tal forma que determinadas prestaciones no son anticipables, debiendo en este caso el beneficiario reclamar la prestación frente al empresario responsable directo. Por ello, en caso de insolvencia de éste el trabajador quedaría desprotegido.



En este sentido, no son anticipables las mejoras voluntarias ni el recargo por falta de medidas de seguridad en ningún caso. Tampoco las prestaciones derivadas de causas comunes, excepto las de asistencia sanitaria, cuando el trabajador no estuviera en alta; el subsidio de incapacidad temporal, las prestaciones por invalidez permanente derivada de causas comunes, la pensión de jubilación y las prestaciones por muerte y supervivencia y las prestaciones familiares.

4. Extensión de la responsabilidad. En especial, el caso de las contratas

La imputación de responsabilidad al empresario resultaría en muchas ocasiones ineficaz para garantizar los derechos de los trabajadores y de la Seguridad Social en caso de insolvencia de aquél. Por ello, se ha extendido la responsabilidad a otros sujetos con el fin de garantizar estos derechos.

Vamos a citar brevemente dos situaciones, la sucesión en la titularidad de la empresa y la cesión de trabajadores, y nos detendremos más en un tercer supuesto, como es el caso de la contrata de obras o servicios.

a) La sucesión en la titularidad de la empresa

En caso de cambio de titularidad de una empresa, establece el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores que el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo compromisos por pensiones y demás obligaciones que en materia de protección social complementaria hubiera adquirido el cedente.

En los casos de sucesión, el adquirente responderá solidariamente con el anterior titular o con sus herederos del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de las prestaciones causadas antes de la sucesión. Lo que plantea más dudas es si el adquirente debe responder también por las prestaciones causadas después de la transmisión en las que incidan incumplimientos empresariales anteriores. La remisión que el artículo 44.3 del estatuto de los Trabajadores hace a la legislación de Seguridad Social en materia de responsabilidades se presta a una interpretación literal del artículo 127.2 LGSS, que limita la responsabilidad del adquirente a las prestaciones causadas antes de dicha transmisión. Por lo que las prestaciones causadas con posterioridad serían de responsabilidad exclusiva del transmitente.

b) Cesión de trabajadores

Determina el artículo 43.1 del Estatuto de los Trabajadores que la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal. En este caso, cuando el contrato de puesta a disposición se ha estipulado para satisfacer supuestos



legalmente permitidos, corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser cedidos, conforme al artículo 12.1 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, respondiendo subsidiariamente la empresa usuaria de las mismas obligaciones contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, tal y como estipula el artículo 16.3 de la misma Ley.

En caso de cesión ilegal, cedente y cesionario responden solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social.

c) Contrata de obras y servicios

Se encuentra en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores el principio general, que determina que los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras y servicios correspondientes a la propia actividad de aquellos, responderán solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial y de las referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas o subcontratistas con sus trabajadores durante el período de vigencia de la contrata o subcontrata. Responsabilidad que será exigible durante el año siguiente a la terminación del encargo.

Un primer problema se plantea en la extensión de la responsabilidad. Con carácter general rige el criterio según el cual la responsabilidad solidaria del empresario principal nacerá cuando la prestación generada traiga su causa en incumplimientos acaecidos durante la vigencia de la contrata y no en momentos anteriores o posteriores. Esta cuestión se agrava cuando nos encontramos ante supuestos de falta total o parcial de cotización que se extienden temporalmente dentro y fuera de la contrata o en supuestos en que el hecho causante trae su causa en una contrata ya extinguida. Doctrinalmente se ha defendido que siempre que la prestación traiga su causa de una contingencia acaecida durante la vigencia de la contrata, se estará ante una prestación de la que responde solidariamente el empresario principal, y ello aunque sus efectos se extiendan a un momento posterior a la extinción de la misma.

Se establece, por tanto, una responsabilidad solidaria en cadena del empresario principal con el contratista o subcontratista, pero no en todo tipo de contratas, sino en las referidas a la propia actividad. Es éste un concepto de difícil conceptualización y que habrá que aplicar en cada caso concreto, pero el Tribunal Supremo ha establecido el criterio de entender que estamos ante propia actividad cuando coincida con lo que es el centro del ciclo productivo y sean inherentes al fin de la empresa, excluyendo las labores no nucleares y aquellas que pese a ser indispensables, tengan carácter accesorio.



De esta forma, tratándose de contratas de propia actividad, siempre existirá responsabilidad solidaria en materia salarial, pero cabe exoneración respecto a la Seguridad Social. A tal fin, los empresarios que contraten o subcontraten deberán comprobar que los contratistas o subcontratistas estén al corriente en el pago de las cuotas de la Seguridad Social, recabando de la Tesorería General de la Seguridad Social (en adelante, TGSS) certificación negativa por descubiertos. La TGSS debe librarlo en el plazo de 30 días. Si no se pide la certificación o se pide y en ella se indica la existencia de descubiertos, y pese a ello se contrata o subcontrata, el comitente responde solidariamente. En caso contrario, si la TGSS no contesta en el plazo indicado o libra certificación negativa por descubierto, se exoneran de la responsabilidad solidaria.

Hay que delimitar que se entiende por “materia salarial” a efectos de esta responsabilidad del empresario principal. El artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores indica que hay que incluir aquellas partidas económicas que tengan cabida en la condición legal de salario, excluyéndose aquellas otras de carácter extrasalarial. En este sentido, deben quedar excluidas todas aquellas percepciones de naturaleza indemnizatoria o compensatoria reconducibles a alguna de las categorías extrasalariales. Tampoco responde el empresario principal del deber de readmisión o indemnización en despidos nulos o improcedentes efectuados por el contratista durante la vigencia de la contrata. En cambio, entiende la jurisprudencia que sí se incluye aspectos como la retribución por horas extraordinarias y el recargo por mora.

Es dudoso el alcance de las obligaciones referidas a la Seguridad Social. Una parte de la doctrina entiende que tales obligaciones deben incluir todo tipo de responsabilidades, seguida por cierta jurisprudencia (Sentencias del Tribunal Supremo de 17 de mayo de 1996 y de 20 de mayo de 1998). Otra línea jurisprudencial, sin embargo, se decanta por una interpretación más estricta, entendiendo que sólo alcanza a las cuotas y a las prestaciones anticipadas por la Seguridad Social, no alcanzando así ni a las prestaciones no anticipables ni a las mejoras voluntarias. Siguen esta línea las Sentencias del Tribunal Supremo de 16 de septiembre de 1999 y de 14 de febrero de 2000, entre otras.

Por otra parte, el artículo 104.1 LGSS establece la responsabilidad subsidiaria del empresario principal por las cuotas impagadas, y el 127.1 LGSS por las prestaciones cuya responsabilidad directa hubiera recaído sobre el contratista. Esta responsabilidad se exige en todo caso.

Existen causas de exoneración por las que el empresario principal no respondería solidariamente. Anteriormente hemos mencionado la exoneración parcial que posibilita la petición a la TGSS de una certificación negativa por descubiertos respecto de las obligaciones de Seguridad Social.



Pero existen dos causas de exoneración total establecidas en el último párrafo del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. El primer supuesto es el cabeza de familia que contrata una obra de construcción o reparación de su vivienda, al no actuar como empresario. El segundo caso es el del propietario de la obra o industria que no contrata su realización por razón de actividad empresarial, al no actuar como empresario ya que se trata de una obra o servicio totalmente desconectada de su actividad productiva.

Si existe un sector en el que la contrata y subcontrata es utilizado en gran medida, es el de la construcción. Por esto, el Gobierno se ha decidido a regular específicamente este sector a través de la [Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción](#). Establece esta Ley, atendiendo al presente trabajo, alguna novedad que pasamos a analizar.

Establece el artículo 4.2 de la citada Ley que las empresas contratadas o subcontratadas deben estar inscritas en el Registro de Empresas Acreditadas que se establece posteriormente en el artículo 6 del mismo cuerpo legal. De acuerdo con el artículo 7, “el incumplimiento de las obligaciones de acreditación y registro exigidas en el artículo 4.2 determinará la responsabilidad solidaria del subcontratista que hubiera contratado incurriendo en dichos incumplimientos y del correspondiente contratista respecto de las obligaciones laborales y de Seguridad Social derivadas de la ejecución del contrato acordado que correspondan al subcontratista responsable del incumplimiento en el ámbito de ejecución de su contrato.”

En orden a atender a las infracciones y sanciones de la [Ley 32/2006](#), establece el artículo 11 que las infracciones a lo dispuesto en esta Ley serán sancionadas con arreglo a lo dispuesto en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

A fin de contemplar las conductas cuyo incumplimiento por parte del empresario genera responsabilidades, la Disposición Adicional Primera modifica determinados artículos de la LISOS, en concreto los artículos 8,11,12 y 13, añadiendo dichos comportamientos que serán considerados irregulares con las consiguientes sanciones administrativas.

5. Responsabilidad por incumplimientos en materia de seguridad y salud laborales

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz frente a los riesgos laborales, y sobre el empresario recae, de acuerdo el artículo 14.1 Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el deber de protección, concretándose en una obligación general de seguridad. El incumplimiento de las obligaciones de seguridad y salud laborales puede dar lugar a responsabilidades de distinta naturaleza (administrativas, penales y civiles), además de



responsabilidades vinculadas con las prestaciones de Seguridad Social. Pasamos a analizar estas responsabilidades en los apartados siguientes.

a) Recargo de prestaciones económicas por accidente de trabajo o enfermedad profesional

De acuerdo con el artículo 123.1 LGSS, el reconocimiento del aumento o recargo de prestaciones presupone que se hubiera reconocido una prestación económica causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional cuando no se hubieran observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud laborales y medie una relación de causalidad entre ambas.

La aplicación del recargo requiere de una prestación causada por contingencias profesionales, ya la reciba el trabajador que ha sufrido la lesión o sus beneficiarios.

En cuanto a la falta u omisión de medidas de seguridad que originan el recargo, el artículo 123.1 LGSS se contempla en sentido amplio, lo cual según la jurisprudencia supone que la aplicación de esta figura procede cuando se hubiera violado la obligación general de seguridad, en palabras del Tribunal Supremo en Sentencia de 26 de marzo de 1999, *"en ese sentido de falta de diligencia de un prudente empleador"*.

Entra la lesión y la falta de medidas de seguridad debe existir relación de causalidad, de forma que tal omisión sea imputable al empresario a título de dolo, culpa o negligencia. Tal relación debe ser probada, no se presume, y la carga de la prueba recae sobre quien reclama el recargo. Esta relación de causalidad se rompe en opinión del Tribunal Supremo cuando la imprudencia del trabajador sea el único agente causal de la lesión o cuando la conducta de éste sea temeraria.

En este sentido, el porcentaje determina el artículo 123.1 LGSS será según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100, que se aplicará a la cuantía de la prestación pero no a sus posteriores revalorizaciones. La determinación del porcentaje a aplicar en cada caso es competencia del Director provincial del INSS y, si mediara reclamación judicial, del Juez de lo Social.

La responsabilidad del pago del recargo recae directamente sobre el empresario infractor, y no podrá ser objeto de seguro alguno según el apartado segundo del artículo 123 LGSS.

El beneficiario del recargo sólo lo percibirá una vez que la empresa responsable haya constituido el correspondiente capital, porque no procede el anticipo por la entidad gestora. Por ello, en caso de insolvencia de la empresa responsable no responde subsidiariamente ninguna otra entidad.



El procedimiento tendente al reconocimiento del derecho debe iniciarse antes de la prescripción del mismo, que será de cinco años, siendo el “dies a quo” la fecha en que se hubiera reconocido la prestación básica cuyo recargo se pretende. Una vez determinado el porcentaje y la base a que se aplica, la Tesorería General de la Seguridad Social determinará el importe que la empresa responsable debe capitalizar y procederá a su recaudación.

La responsabilidad por recargo es compatible e independiente con las de todo orden que puedan derivarse de la infracción.

b) Responsabilidad por falta de reconocimiento médico

El empresario que haya de cubrir puestos de trabajo expuestos al riesgo de contraer enfermedades profesionales está obligado a practicar un reconocimiento médico antes de la contratación de los trabajadores que los haya de ocupar, así como a reconocimientos periódicos, obligación establecida en el artículo 196 LGSS.

De la misma manera, las entidades gestoras o Mutuas están obligadas, antes de tomar a su cargo la protección por contingencias profesionales del personal empleado en industrias con riesgo específico de enfermedad profesional, a conocer el certificado del reconocimiento médico previo a la contratación así como los resultados de los reconocimientos periódicos.

El incumplimiento empresarial de las obligaciones antes expuestas le constituye en responsable directo de todas las prestaciones que pudieran derivarse por enfermedad profesional, es decir, se asimila con falta de aseguramiento.

c) Responsabilidad por no atender al requerimiento de paralización de actividades

Distintas autoridades, incluso los propios trabajadores, pueden acordar la paralización de la actividad empresarial en caso de riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

Los órganos internos de la empresa competentes en materia de seguridad y, en su defecto, los representantes de los trabajadores, cuando aprecien una probabilidad seria y grave de accidente, requerirán al empresario la adopción de las medidas oportunas. En caso de que no fueran adoptadas, se podrán dirigir a la autoridad laboral, que podrá requerir al empresario para que adopte las medidas apropiadas y, si aprecia un riesgo grave de accidente, podrá ordenar la inmediata paralización del trabajo.

También la Inspección de Trabajo puede ordenar la paralización o suspensión inmediata de aquellos trabajos o tareas que se realicen sin observar las normas sobre prevención de riesgos laborales que impliquen grave riesgo para los trabajadores o terceros. Las empresas están obligadas a cumplir la



orden, sin perjuicio de que puedan impugnarlas ante la autoridad laboral en el plazo de tres días hábiles.

En estos casos, el incumplimiento empresarial, de acuerdo con el artículo 195 LGSS, se equiparará respecto a los accidentes que en tal caso pudieran producirse a la falta de formalización de la protección por dicha contingencia respecto a los trabajadores afectados, con independencia de cualquier otra responsabilidad o sanción a que hubiere lugar.

6. Responsabilidad penal

Aunque sea brevemente, vamos a referirnos a la responsabilidad penal del empresario en materia de Seguridad Social. Nos fijamos en el artículo 307.1 del [Código Penal](#) que contiene el delito contra la Seguridad Social y dice así:

“El que por acción u omisión defraude a la Seguridad Social, para eludir el pago de las cuotas de ésta y conceptos de recaudación conjunta, obtener indebidamente devoluciones de las mismas o disfrutar de deducciones por cualquier concepto de forma asimismo indebida y con ánimo fraudulento, siempre que la cuantía de las cuotas defraudadas o de las devoluciones o deducciones indebidas exceda de quince millones de pesetas será castigado con la pena de prisión de uno a cuatro años y multa del tanto al séxtuplo de la citada cuantía”.

La acción típica será pues defraudar a la Seguridad Social mediante cualquiera de las conductas mencionadas, con ánimo fraudulento y que la cuantía sea superior a quince millones de pesetas.

Este tipo recoge conductas calificadas como muy graves en la LISOS, y los criterios diferenciadores para la calificación de estas conductas como infracciones administrativas o como delitos son el componente de intencionalidad, necesario en cualquier fraude, y el importe de la cuantía defraudada.

Por otra parte, el artículo 316 del mismo cuerpo legal contiene una infracción contra la prevención de riesgos laborales, siendo su tenor literal el siguiente:

“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”.

Sujeto o sujetos activos del delito son los que estén legalmente obligados, pero fácilmente se puede concluir que, en función de lo establecido en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la responsabilidad penal corresponde al empresario.

El tipo penal indicado puede cometerse de manera dolosa, como establece el artículo 316, o bien de manera culposa o, como establece el artículo 317 del



Código Penal, por imprudencia grave. La diferencia punitiva consiste en que se impone la pena inferior en grado a la que se señala en el artículo 316.

7. Responsabilidad del empresario en la LISOS

También es el empresario responsable por una serie de actuaciones determinadas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS) conforme a su artículo 2.2.1, acciones tipificadas en los artículos 21, 22 y 23 de la mencionada Ley y que también mencionaremos a continuación.

El [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](#) (en adelante LISOS), concretamente en su Capítulo III, artículos 43 a 47, contiene las sanciones e infracciones referentes a la Seguridad Social.

El artículo 2.2.1 LISOS determina que el empresario se considera sujeto responsable, entre otros, a los efectos de la Ley.

La LISOS distingue las infracciones en leves, graves y muy graves. Así, para el caso que nos ocupa, los artículos 21, 22 y 23 enumeran las infracciones en ese orden.

En primer lugar, el artículo 21 se refiere a las infracciones leves, que se refieren a obligaciones documentales y relacionadas con los actos de encuadramiento en el sistema público de Seguridad Social.

En segundo lugar, el artículo 22 contiene las infracciones graves, relacionadas con los actos de encuadramiento en el sistema público de Seguridad Social, con la cotización y recaudación de cuotas de la Seguridad Social y con la posible colaboración en la gestión de la Seguridad Social.

Por último, el artículo 23 recoge las infracciones muy graves, que se refieren fundamentalmente a acciones u omisiones referentes a la cotización y recaudación de las cuotas de la Seguridad Social y a la acción protectora de la misma. El segundo apartado del artículo determina la responsabilidad solidaria de los empresario que contraten o subcontraten en el ámbito de las infracciones del presente artículo.

Se establecen dos tipos de sanciones, unas básicas y otras accesorias. En cuanto a las primeras, el artículo 39 LISOS establece que las sanciones se pueden imponer en su grado mínimo, medio y máximo, atendiendo a una serie de circunstancias que el mismo artículo enumera. A continuación, el artículo 40 establece una tabla de la cuantía de las sanciones.

Por lo que se refiere a las accesorias, de acuerdo con los artículos 23.3 y 46 LISOS, a los empresarios que hubieren cometido infracciones muy graves en

ARAGÓN



relación con las prestaciones por desempleo se les podrán aplicar las siguientes sanciones: pérdida automática de las ayudas, bonificaciones y, en general, los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo, y exclusión del acceso a tales beneficios por un período máximo de un año.