

RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA, PENAL Y CIVIL POR INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE SEGURIDAD E HIGIENE

SUMARIO

I. Introducción: compatibilidad de responsabilidades.—II. Responsabilidad administrativa: 1. Responsabilidad empresarial, directa y solidaria. 2. Responsabilidad del personal directivo, técnico y de los trabajadores. 3. Recargo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social y de las primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.—III. Responsabilidad penal.—IV. Responsabilidad civil

I. INTRODUCCION: COMPATIBILIDAD DE RESPONSABILIDADES

El término seguridad e higiene en el trabajo comprende cuantas medidas de la más diversa índole se arbitren para prevenir, eliminar o reducir los riesgos inherentes a la prestación del Trabajo que puedan afectar a la vida, integridad física, salud o bienestar del trabajador, en el desarrollo de su actividad laboral. Como señala Leodegario Fernández Marcos, «la seguridad e higiene es una prestación derivada del contrato de trabajo y forma parte del contenido en que se resuelven las obligaciones nacidas del vínculo contractual entre empresario y trabajadores» (1).

Por las consecuencias personales, sociales y económicas que trae consigo el accidente de trabajo sigue siendo uno de los azotes del mundo mo-

Abreviaturas utilizadas: OGSH, Ordenanza General de Seguridad e Higiene, aprobada por O. M. 9-III-1971; LGSS, Ley General de Seguridad Social, texto refundido, aprobado por Decreto 30-V-1974; C.P., Código penal; C.C., Código civil.

(1) LEODEGARIO FERNÁNDEZ MARCOS, *La seguridad e higiene desde el punto de vista jurídico-doctrinal*. I Jornadas Técnicas del C. N. de la Inspección de Trabajo. Servicio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo. Madrid, 1979, pág. 195.

dero. El progreso técnico, tan veloz, se concentra más en perfeccionar las máquinas y herramientas de producción que los dispositivos de seguridad que deberían acompañarlas.

Las causas indirectas del accidente (efectos de la fatiga, edad, vista, la postura incómoda, el automatismo de los gestos, etc.), se han empezado a estudiar muy recientemente, y no en todos los países.

Por otra parte, hay que reconocer que el deber social del empresario de garantizar la seguridad de quienes trabajan bajo su responsabilidad no ha sido todavía bien comprendido por todos ellos y, lo que aún es más grave, por muchos de los mandos subalternos con autoridad directa sobre los operarios.

Por último, paradójicamente, el primero que sufre el accidente de trabajo, el propio trabajador, no siempre parece tomar en serio la amenaza del riesgo profesional que pesa sobre él, como lo demuestra, en forma sintomática, la negligencia y la falta de disciplina para usar los dispositivos de seguridad o los medios de protección individual.

En nuestro país, consciente el legislador de la trascendencia del tema, se le ha querido otorgar de forma específica el máximo rango, señalándose en el artículo 40-2 de la Constitución que «los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo».

Como órgano específico de control de esta materia figura, en nuestro Derecho positivo, la Inspección Técnica de Trabajo, quien, dentro del conjunto de competencias que le incumben, tiene encomendada la fiscalización del cumplimiento de la normativa de seguridad e higiene.

Precisamente, en el presente estudio analizaremos las consecuencias jurídicas de todo tipo que se producen cuando son vulneradas las normas legales que rigen esta disciplina.

Lo primero que hay que resaltar es que en materia de incumplimiento de la normativa de seguridad e higiene en el trabajo nos encontramos con una compatibilidad de responsabilidades a exigir, pudiendo ser éstas de tipo administrativo, civil y penal.

Así pues, la existencia de un tipo de responsabilidad no agota, o impide, el surgimiento de las otras, ya que las tres pueden perfectamente coincidir sobre un mismo hecho, como una sincronizada serie de círculos concéntricos (2).

Lo normal es que un simple hecho infractor traiga como consecuencia una responsabilidad de tipo administrativo, pero si como consecuencia de

(2) En el artículo 155 OGSB expresamente se reconoce la compatibilidad de responsabilidades.

esa infracción se producen unas lesiones a algún trabajador, entonces, además, pueden aparecer las responsabilidades de tipo penal y civil, si bien existen algunos casos en los que únicamente nos encontramos ante este tipo de responsabilidad (mediante la que nuestro Tribunal Supremo viene en denominar «culpa extracontractual»), aunque en la producción de las lesiones no proceda exigir ningún tipo de responsabilidad administrativa o penal.

Veamos seguidamente cada uno de estos casos.

II. RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

La responsabilidad administrativa por incumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo, tanto las comprendidas en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, como las demás disposiciones que rijan en esta disciplina, abarca, de forma genérica, a todas las personas comprendidas en el ámbito del sistema de la Seguridad Social y de forma específica a los empresarios, personal directivo, técnicos y mandos intermedios de las empresas, así como a los trabajadores por cuenta ajena (3).

1. *Responsabilidad empresarial, directa y solidaria* (art. 153 OGSH)

En el ámbito de la responsabilidad administrativa, la empresa tendrá que hacer frente a cualquier tipo de sanciones impuestas por los órganos administrativos como consecuencia de una infracción cometida en materia de seguridad e higiene en el seno de la misma, sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar contra cualquier otra persona (4). O lo que es lo mismo, que el empresario, en vía administrativa, no podrá eludir la responsabilidad por el incumplimiento de la normativa de seguridad e higiene, ocurrido en

(3) Conforme claramente se deduce de un análisis integrador del artículo 152, OGSH, en relación con los artículos 1, 7, 10 y 11, de la misma disposición.

(4) Estas acciones podrán ser bien en vía administrativa (por ejemplo, denunciando la conducta infractora de un operario ante la Inspección de Trabajo, a efectos de sancionar dicha conducta, conforme establece el artículo 160 OGSH), bien mediante el poder disciplinario de la empresa (imponiendo al trabajador alguna de las sanciones establecidas en el art. 159 OGSH), o bien ejercitando las correspondientes acciones ante la jurisdicción ordinaria (civil y/o penal).

un centro de trabajo suyo, aunque no tenga una relación como autor directo e inmediato, en el desencadenamiento del hecho infractor.

En un reforzamiento de esta línea se llega a declarar la responsabilidad solidaria de la empresa principal con los contratistas y subcontratistas, cuando las infracciones fueran cometidas por los trabajadores que aquéllos ocupen en los centros de trabajo de la empresa principal, lo cual nos evidencia las facultades *in vigilando* de que goza la empresa principal para evitar la comisión de hechos infractores por todo tipo de operarios, que se ocupen en sus centros de trabajo, con independencia de que sean o no miembros de su plantilla, evitándose también de esta forma la posible picaresca de eludir responsabilidades mediante la hábil interposición de contratistas testaferros, los cuales resultarían insolventes al exigírseles el cumplimiento de las responsabilidades a que se hubiera dado lugar.

Las sanciones a que aludíamos anteriormente por incumplimiento de la normativa vigente, en materia de seguridad e higiene, son impuestas, según su cuantía, por los delegados provinciales de Trabajo o por la Dirección General de Trabajo, siempre a propuesta de la Inspección Técnica de Trabajo. Las sanciones económicas a proponer oscilarán entre 500 y 500.000 pesetas, pudiéndose duplicar el importe en caso de reincidencia (art. 156 OGSB); en determinados casos incluso se puede proponer por el Ministerio de Trabajo al Gobierno la inhabilitación de las personas responsables de una infracción reiterada y grave de las normas de seguridad e higiene, para continuar en el desempeño de las funciones directivas de las empresas (art. 158 OGSB).

Una decisión de la Inspección de Trabajo, que será inmediatamente ejecutiva, es la paralización o suspensión de los trabajos, cuando los mismos se realicen sin observar las normas de seguridad e higiene, e impliquen grave riesgo para los trabajadores que los ejerciten o para terceros, independientemente de la facultad de la empresa para recurrir ante el delegado de Trabajo (art. 4, Decreto 1860/75, de 10-VII), teniendo en cuenta que el no atender este requerimiento de la Inspección de Trabajo será considerado siempre como falta muy grave y sancionable con multa de 100.001 a 500.000 pesetas (art. 157 OGSB).

Junto al procedimiento esbozado con anterioridad, hemos de tener presente lo establecido en el artículo 19-5 del Estatuto del Trabajador, recientemente promulgado, pieza angular del nuevo marco de relaciones laborales en el que, como podrá apreciarse, se le otorga una mayor intervención y protagonismo a la representación del personal en esta materia de la seguridad e higiene.

En dicho artículo se establece la posibilidad por parte de «los órganos

internos de la empresa competentes en materia de seguridad» (es decir, los vigilantes y los Comités de Seguridad e Higiene, a tenor de lo O. M. 9-III-1971), o en defecto de éstos por «los representantes legales de los trabajadores en el centro de trabajo» (o sea, los delegados de personal y Comités de Empresa), de efectuar requerimiento por escrito al empresario «para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo», cuando aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por incumplimiento de las normas de seguridad e higiene, bien entendido que si la petición «no fuese atendida en el plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente», la cual podrá requerir al empresario para que adopte las medidas apropiadas, o bien ordenar la paralización del trabajo de forma inmediata, si se estima un riesgo grave de accidente.

Pero no es ésta la única vía que señala el Estatuto del Trabajador para la suspensión de las actividades, ya que el mismo artículo 19-5, citado con anterioridad, prevé la posibilidad de paralizar las actividades ante un riesgo inminente de accidente, «acordada por decisión del 75 por 100 de los representantes de los trabajadores de empresas con procesos discontinuos y de la totalidad de los mismos en aquellas cuyo proceso sea continuo», debiéndose comunicar tal acuerdo de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, «la cual en veinticuatro horas anulará o ratificará la paralización acordada».

Por último, el reiteradamente aludido Estatuto del Trabajador viene a posibilitar, en su artículo 57-4, la suspensión de las actividades laborales por un tiempo determinado, o el cierre definitivo del centro de trabajo, por decisión del Gobierno «cuando concurren circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones referidas a la seguridad del trabajo», sin perjuicio del pago de salarios y de las indemnizaciones que procedan.

2. Responsabilidad del personal directivo, técnico y de los trabajadores (arts. 154, 159 y 160 OGS)

Independientemente de la anterior responsabilidad genérica de la empresa, por las infracciones en materia de seguridad e higiene, es la que puede exigírsele a las personas que trabajan a su servicio en funciones directivas, técnicas, ejecutivas o subalternas, siempre que a cualquiera de ellas pueda serle imputada, por acción u omisión, la infracción cometida.

Nos encontramos, pues, con una doble responsabilidad. En primer lugar, la del empresario, independientemente de que pueda achacársele, o no, autoría directa. En segundo lugar, la del personal directivo, técnico o resto de

los trabajadores, si, en su caso, han tenido una intervención directa en la infracción cometida.

Las sanciones, cuando se dé la anterior circunstancia, podrán ser impuestas bien por los delegados de Trabajo, a propuesta de la Inspección de Trabajo (art. 160 OGSH), o bien por la dirección de la empresa (art. 159 OGSH).

La Inspección de Trabajo sólo podrá proponer la imposición de sanciones a los trabajadores (desde 100 a 5.000 pesetas, art. 160 OGSH), cuando éstos efectúen acciones u omisiones inexcusables, que produzcan riesgos o peligros, que afecten a su vida, salud, integridad física o a la de terceras personas.

En cambio, la Dirección de la empresa podrá sancionar (bien directamente o a propuesta del Comité o vigilante de seguridad) cualquier tipo de infracción cometida a las normas de seguridad e higiene por los trabajadores que presten servicio en la empresa (art. 159 OGSH), siendo esta facultad sancionadora una aplicación más del poder disciplinario de que goza el empresario y que genéricamente derivaba del artículo 68 de la Ley de Contrato de Trabajo y del artículo 34 de la Ley de Relaciones Laborales de 8-IV-1976, y que tras la entrada en vigor del Estatuto del Trabajador deriva de los artículos 20 y 58 de la precitada disposición.

Las sanciones impuestas por la Dirección de la empresa se calificarán en leves, graves o muy graves. Para las primeras, la sanción oscilará desde amonestación verbal a multa de un día de haber. Para las segundas, desde amonestación pública a inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior. Y para las últimas, la sanción oscilará desde multa de siete a quince días de haber hasta el despido (art. 159 OGSH).

3. Recargo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social y de las primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (arts. 93 y 72 LGSS)

En vía administrativa la responsabilidad empresarial no concluye con la imposición de una sanción económica, en caso de incumplimiento de la normativa de seguridad e higiene, sino que, además, puede traer otros tipos de compulsión económica sobre el patrimonio empresarial, como veremos a continuación:

a) *Recargo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social*

Siempre que, como consecuencia de la falta de observancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, se produzca un accidente de trabajo o enfermedad profesional, las prestaciones económicas derivadas de dicha situación se aumentarán de un 30 a un 50 por 100, recayendo el pago del recargo directamente sobre el empresario infractor, sin que pueda ser objeto de seguro alguno la cobertura de dicho recargo, siendo nulo de pleno derecho cualquier pacto o contrato que se realice para cubrirla, compensarla o transmitirla.

Esta responsabilidad es independiente y compatible con cualquier otra, incluso penal, que se derive de la infracción.

Así pues, la práctica de un acta de infracción, levantada por la Inspección de Trabajo en materia de seguridad e higiene, puede llegar a tener una trascendencia económica mayor que la propia sanción, siendo dicha acta requisito inexcusable para la imposición del recargo por la entidad correspondiente de la Seguridad Social (5).

b) *Recargo de las primas de accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales*

Otro tipo de compulsión económica sobre el patrimonio empresarial puede venir constituido por el aumento de hasta un 20 por 100 de las primas anteriormente reseñadas, en caso de reiterado incumplimiento de las obligaciones de higiene y seguridad social en el trabajo, recargo que es propuesto por la Inspección Técnica de Trabajo (art. 4-12 OGSB).

III. RESPONSABILIDAD PENAL

Con las responsabilidades exigidas en vía administrativa no terminan las consecuencias jurídicas de una infracción en materia de seguridad e

(5) El órgano encargado de fijar dicho recargo en las prestaciones viene constituido, hasta ahora, por las Comisiones Técnicas Calificadoras, ante las cuales numerosas veces son iniciados los expedientes a instancia de la propia Inspección de Trabajo, la cual posee la legitimación activa a tenor de lo establecido en el artículo 16 del Decreto 1860/75, de 10 de julio. Ahora bien, dichas Comisiones han sido declaradas suprimidas por la Disposición Final Primera del Real Decreto-ley 36/1978, de 16 de noviembre, razón por la que habrá que esperar al desarrollo reglamentario del mismo, a efectos de apreciar qué organismo viene a sustituirlas.

higiene, ya que en los supuestos en que hubiera ocurrido algún daño o lesión física para alguno de los trabajadores, pueden traer consigo exigencias de responsabilidad de tipo penal, lo cual lógicamente puede comprender no solamente al empresario, sino también al personal directivo, técnico o cualquier trabajador implicado en el proceso productivo (6).

Como posteriormente veremos, la responsabilidad penal puede exigirse incluso en el supuesto que no se hubiera apreciado responsabilidad administrativa, factor este que constituye un punto interesantísimo en la materia que estudiamos.

El Código penal contiene un precepto específico, el artículo 427, que no ha tenido una aplicación práctica por parte de nuestros tribunales de justicia. En dicho artículo se especifica que «las penas señaladas en los artículos 420 a 422 en sus respectivos casos, serán aplicables a los que por infracciones graves de las leyes de trabajo ocasionen quebranto apreciable en la salud o en la integridad corporal de los obreros». Artículo cuya eficacia, en opinión de Rodríguez Devesa, queda reducida «prácticamente a la nada» (7), y que adolece de ciertas inconcreciones (por ejemplo, la expresión «leyes de trabajo», ¿se entiende referida a toda disposición jurídica, o sólo a la que tenga rango formal de ley?), que es de todo punto indispensable hubieran ido siendo suplidas mediante una abundante jurisprudencia. Pero lejos de producirse tal situación, nuestros tribunales no han procedido a la aplicación de dicho articulado, como dijimos anteriormente, limitándose a la aplicación de los preceptos específicos de la imprudencia temeraria, impericia o negligencia profesional, imprudencia simple con infracción de reglamento (art. 565, Código penal), y simple imprudencia sin infracción de reglamento (art. 586-3, Código penal) (8).

(6) Al efectuarse este estudio desde el punto de vista estrictamente laboral, hemos dejado fuera del mismo, de forma consciente, cualquier alusión a la responsabilidad que recaiga sobre un tercero extraño a la relación contractual.

(7) JOSÉ MARÍA RODRÍGUEZ DEVESA, *Derecho penal español*, Madrid, 1971, pág. 138.

(8) El artículo 565 del C.P. señala que quien «por imprudencia temeraria ejecutar un hecho que, si mediare malicia, constituiría delito, será castigado con la pena de prisión menor». «Al que, con infracción de los reglamentos, cometiere un delito por simple imprudencia o negligencia, se impondrá la pena de arresto mayor.» «Cuando se produjere muerte o lesiones graves a consecuencia de impericia o de negligencia profesional se impondrán en su grado máximo las penas señaladas en este artículo. Dichas penas se podrán elevar en uno o dos grados, a juicio del Tribunal, cuando el mal causado fuere de extrema gravedad.»

El artículo 586-3, del C.P., señala que «serán castigados con multa superior a 250 pesetas e inferior a 5.000 y represión privada: los que, por simple imprudencia o por negligencia, sin cometer infracción de los reglamentos, causaren un mal a las

A continuación, vamos a exponer resumidamente algunos criterios jurisprudenciales, en los que se aplican los artículos del Código penal antes mencionados.

1.º Imprudencia temeraria. Sentencia Tribunal Supremo, Sala II, de 18 de abril de 1972 (Ref. Ar. 1.706).

Se condena por imprudencia temeraria a un contratista de obras, el cual no dotó a sus obreros, que trabajaban en la azotea de un edificio de siete plantas, del correspondiente cinturón de seguridad o, en su defecto, no procedió a circuir dicha azotea de las protectoras vallas de seguridad, a pesar de la advertencia que le hiciera sobre la falta de protección el arquitecto-director de la obra cuarenta y ocho horas antes de producirse el accidente (caída al vacío de un operario). La sentencia considera que la actitud del contratista «alcanza las más altas cotas de culpa consciente o con previsión que la doctrina de esta Sala viene incluyendo lógicamente en la imprudencia temeraria».

2.º Impericia o negligencia profesional. Sentencia Tribunal Supremo, Sala II, de 11 de abril de 1972 (Ref. Ar. 1.593).

En la sentencia anterior se define la impericia o negligencia profesional «... como una frecuente modalidad de la culpa (que) supone la ausencia de experiencia práctica, de habilidad, aptitud o de suficientes conocimientos por incapacidad técnica, o torpeza, para el adecuado ejercicio de un arte o habilidad, de condición oficial o particular, que crea un riesgo racional, que se acepta voluntariamente con la conducta observada, a pesar de parecer como previsible el evento, en el que no se repara y que, no obstante, genera, por dicha ineptitud o insuficiente preparación...».

3.º Simple imprudencia sin infracción de reglamento. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala II, 8 de mayo de 1972 (Ref. Ar. 2.050).

Esta sentencia condena por imprudencia simple, conforme al artículo 586-3 del Código penal, a un contratista, encargado de la construcción de dos casetas, el cual «llevaba a efectos las obras por medio de tres obreros no especializados, a los que técnicamente no se demuestra dirigiese nadie, y cuando procedieron al porteo y colocación de un tubo metálico, como estorbaba el paso por un camino, lo alzó uno de los operarios para retirarlo y tocó uno de los cables de la línea de conducción eléctrica de alta tensión que por allí pasaba, cuyo paso de energía no se había cortado, y sufrió una descarga, a consecuencia de la cual falleció electrocutado». La Sala II aplica al artículo 586-3, «toda vez que siguiendo órdenes suyas se realizaba el

personas que, si mediare malicia, constituiría delito, y los que por cualquier clase de imprudencia causaren un mal a las personas, que si mediare malicia, constituiría falta».

trabajo, sin dirección técnica alguna y sin que el propio inculpado se preocupase del corte de la corriente eléctrica, ni advirtiese, como le incumbía, de los peligros que la línea eléctrica implicaba...».

Como puede apreciarse, en el presente caso nos encontramos ante una situación sancionable penalmente, y que cae fuera de la órbita de las actuaciones administrativas.

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala II, de 19 de mayo de 1972 (Ref. Ar. 2.212).

Igual situación que en el caso anterior, se produce en el fallo de la sentencia reseñada, en la que se aprecia que si bien el procesado «no ha infringido ninguna norma reglamentaria que estuviese obligado a cumplir y hacer cumplir a sus operarios a sus órdenes como encargado de la obra en la que trabajaban... sí cabe atribuirle una omisión imprudente leve, toda vez que si bien por su cargo no puede atribuírsele como misión específica la que omitió, sí le es exigible una vigilancia de la forma y modo general de actuar los obreros que le están sometidos y controlar la manera de almacenar los materiales y hacer las advertencias pertinentes, para que queden en condiciones de estabilidad para no ofrecer peligro para su posible desplome; por todo lo cual la conducta del inculpado... entra en la que describe el caso tercero del artículo 586 del Código penal...».

IV. RESPONSABILIDAD CIVIL

Por último, para concluir el presente estudio, abordaremos el tema de la responsabilidad civil.

En esta materia, en los supuestos que analizamos de accidentes de trabajo, hay que hacer una doble distinción:

— la responsabilidad civil derivaba de una sentencia penal, ya que, conforme al artículo 19 del Código penal «toda persona responsable criminalmente de un delito o falta lo es también civilmente» (9).

— la responsabilidad civil, derivada por el acaecimiento de un accidente de trabajo, pero en el que no se haya apreciado responsabilidad penal.

(9) Hecho distinto supone la responsabilidad civil subsidiaria para las empresas (establecida en los artículos 21 y 22 del C.P.), en los casos de delitos o faltas, en los que hubieren incurrido los empleados de las mismas.

El primer caso no ofrece peculiaridad alguna, siendo el segundo el que, por su interés, vamos a matizar.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo, Sala I, viene a reconocer la existencia de indemnizaciones en base a los artículos 1.902 y 1.903 del Código civil (10), aun cuando no hubiera lugar, como dijimos, a la responsabilidad penal, ni incluso a la administrativa, basándose nuestro más alto tribunal en lo que se ha venido en denominar «culpa extracontractual».

En Sentencia de 10-V-1972 (Ref. Ar. 2.305), Sala I del Tribunal Supremo, viene a reconocerse que ni aún el supuesto de no haber sido infringidas disposiciones reglamentarias, exonera de existencia de responsabilidad, «pues si las garantías adoptadas para prever y evitar los daños previsibles y evitables no han ofrecido resultado positivo, revela que algo faltaba en ellos para prevenir y que no se hallaba completa la diligencia».

Por otra parte, la Sentencia de 13-IV-1977 (Ref. Ar. 1.651), igualmente de la Sala I del Tribunal Supremo, aclara adecuadamente la compatibilidad de la indemnización proveniente de la responsabilidad civil con la que corresponda al trabajador en cuestión por el régimen correspondiente de la Seguridad Social.

FRANCISCO MANUEL DE LAS HERAS BORRERO

(10) Artículo 1.902 C.C.: «El que por acción u omisión cause daño a otro interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado.»

Artículo 1.903 C.C., párrafo 1.º: «La obligación que impone el artículo anterior es exigible no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se deba responder.» Párrafo 4.º: «Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento o empresa, respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones.»

