

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNANDEZ



Máster en Prevención de Riesgos Laborales



**“REPASO HISTÓRICO A LA NORMATIVA SOBRE LA  
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”**

**Director: Belén del Mar López Insúa**

**Alumno: José Manuel Granados Zafra**

**Curso académico: 2021-2022**



## **INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Doña Belén del Mar López Insua, Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado '*Repaso histórico a la normativa sobre la seguridad y salud en el trabajo*' y realizado por el/la estudiante José Manuel Granados Zafra.

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 1 de junio de 2022

Fdo.: Belén del Mar López Insua  
Tutor/a TFM



## Resumen:

### Introducción:

La Seguridad y Salud en el Trabajo es una demanda histórica por parte de la sociedad. No obstante, no es hasta finales del siglo XIX cuando los gobiernos tanto de Europa como de España comienzan a redactar normativa legislativa específica al respecto. Muchas son las causas en el ámbito laboral que hacen necesaria esta aplicación normativa, entre ellas el cambio de modelo de producción en la Industria debido a la Revolución Industrial, esto hace que se produzca un incremento notable de la siniestralidad laboral. El uso de sustancias químicas y biológicas, maquinaria que provoca unos factores de riesgos específicos, como la innovación tecnológica que trae consigo otros riesgos asociados como los correspondientes a factores psicosociales. Todo ello conlleva al establecimiento de la obligatoriedad de medidas en materia de seguridad y salud por parte del empresario, refrendado por el Ordenamiento Jurídico. La importancia de la relación entre las medidas en prevención que se han de disponer como su obligado cumplimiento mediante Leyes y Decretos con el establecimiento de sanciones por incumplimiento hace que sea conveniente realizar un TFM dedicado a la normativa en materia de seguridad y salud y su correspondiente evolución histórica.

**Finalidad:** El objetivo principal es determinar la evolución histórica de la normativa específica en relación a la Seguridad y Salud y la aplicación de ésta sobre el deber de cumplimiento de la misma.

**Resultados:** La aplicación del Código Penal, La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y otra normativa de prevención se ha hecho necesaria para el cumplimiento de las obligaciones empresariales en la protección de la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras.

**Conclusiones:** El Ordenamiento Jurídico establece el tipo de responsabilidad: Administrativa, Civil, Penal y Laboral en que pueden incurrir todos los interlocutores que participan en garantizar la prevención de la seguridad y salud en el ámbito laboral. Y queda demostrado por numerosas sentencias que sin el establecimiento del Ordenamiento Jurídico y sus correspondientes sanciones como consecuencia de las responsabilidades derivadas de los interlocutores, no se habría avanzado en la protección laboral.

**Palabras clave:** accidente laboral, responsabilidad jurídica, prevención de riesgos laborales, normativa prevención de riesgos laboral, ordenamiento jurídico, código penal.



## ABSTRACT:

### Introduction:

Safety and Health at Work is a historical demand by society. However, it is not until the end of the 19th century when the governments of both Europe and Spain begin to draft specific legislative regulations in this regard. There are many causes in the workplace that make this regulatory application necessary, including the change in the production model in Industry due to the Industrial Revolution, which means that there will be a notable increase in workplace accidents. The use of chemical and biological substances, machinery that causes specific risk factors, such as technological innovation that brings with it other associated risks such as those corresponding to psychosocial factors. All this leads to the establishment of mandatory health and safety measures by the employer, endorsed by the Legal System. The importance of the relationship between the prevention measures that must be provided as their mandatory compliance through Laws and Decrees with the establishment of sanctions for non-compliance makes it convenient to carry out a TFM dedicated to the regulations on health and safety and its corresponding historical evolution.

**Purpose:** The main objective is to determine the historical evolution of the specific regulations in relation to Health and Safety and its application on the duty to comply with it.

**Results:** The application of the Criminal Code, the Law on the Prevention of Occupational Risks, and other prevention regulations have become necessary for the fulfillment of business obligations in the protection of the health and life of workers.

**Conclusions:** The Legal System establishes the type of responsibility: Administrative, Civil, Criminal and Labor in which all the interlocutors who participate in guaranteeing the prevention of safety and health in the workplace may incur. And it was demonstrated by numerous sentences that without the establishment of the Legal System and its corresponding sanctions as a consequence of the responsibilities derived from the interlocutors, there would have been no progress in labor protection.

## ÍNDICE

ABREVIATURAS.....	6
1. INTRODUCCIÓN.....	8
2. JUSTIFICACIÓN.....	10
3. OBJETIVOS. ....	11
4. LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. ....	12
4.1. DESARROLLO DE LA NORMATIVA JURÍDICA EN LA UNIÓN EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL. ....	12
4.1.1. INTRODUCCIÓN.....	12
4.1.2. LOS TRATADOS CONSTITUTIVOS DE LA COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA. ....	12
4.1.3. EL PERÍODO 1957-1986. ....	13
4.1.4. EL PERÍODO 1988-1992.EL ACTA ÚNICA EUROPEA. ....	15
4.1.5. EL PERÍODO 1992-2004. ....	17
4.1.6. EL PERÍODO 2004-PRESENTE.....	17
4.2. DESARROLLO DE LA NORMATIVA JURÍDICA ESPAÑOLA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL.....	21
4.2.1. ORÍGENES Y FUNDAMENTOS. ....	21
<b>PERIODO QUE CORRESPONDE AL SIGLO XIX.....</b>	<b>21</b>
<b>PERIODO 1900-1920. ....</b>	<b>23</b>
<b>PERÍODO CORRESPONDIENTE A PRIMO DE RIVERA (1921-1930). ....</b>	<b>26</b>
<b>LA SEGUNDA REPÚBLICA ESPAÑOLA (1931-1936). ....</b>	<b>27</b>

<b>PERIODO (1939-1975)</b> .....	28
<b>PERIODO (1975-1986)</b> .....	30
<b>PERIODO (1986-2022)</b> .....	32
<b>5. LA PROTECCIÓN PENAL DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES</b> .....	34
5.1. INTRODUCCIÓN.....	34
5.2. LOS DELITOS CONTRA SEGURIDAD Y SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL CÓDIGO PENAL: JUSTIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN PENAL.....	35
5.3. CÓDIGO PENAL.....	36
5.3.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.....	36
5.3.2. CÓDIGO PENAL 1995.....	37
5.3.3. BIEN JURÍDICO EN EL ARTÍCULO 316.....	39
5. CONCLUSIONES.....	40
6. SUPUESTO PRÁCTICO.....	46
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56

ABREVIATURAS.

ART: Artículo.

BOE: Boletín Oficial del Estado.

CE: Constitución Española.

CEE: Comunidad Económica Europea.

CP: Código Penal.

CC: Código Civil

ET: Estatuto de los Trabajadores

ETT: Empresa de trabajo temporal

JUR: Jurisprudencia

LISOS: Ley sobre infracciones y sanciones de orden social

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

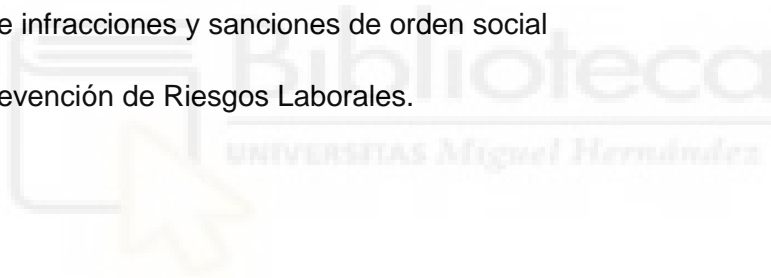
p.: página

pp.: páginas

SPA: Servicio de Prevención Ajeno.

ss.: siguientes

TRET: Estatuto de los trabajadores.





## 1. INTRODUCCIÓN.

La seguridad y salud del trabajador no fue hasta el siglo XIX cuando en Europa y por consiguiente en España se redactó una normativa específica que contemplará algunas medidas preventivas exclusivas de carácter proteccionista en el entorno laboral de los trabajadores y trabajadoras.

El siglo XIX se caracteriza por unas condiciones pésimas para los trabajadores, incluyendo dentro de los mismos a menores, tanto mujeres embarazadas como trabajadores infantiles de 6 años de edad. El índice de siniestralidad debido a la renovación industrial en la producción era muy elevado, sin parecerle importarle a los gobernantes. La presión social consiguió que se publicaran normas jurídicas específicas de prevención en seguridad y salud en el ámbito laboral. En nuestro país el hito más importante tiene lugar el 24 de julio de 1873 cuando es aprobada la Ley de Benot, cuyo objetivo fundamental era establecer una protección a los trabajadores y en especial a los más vulnerables.

A comienzos del siglo XX se producen avances significativos en normativa legislativa de prevención, siendo la más importante la que tiene por fecha el 30 de enero de 1900, cuando es aprobada la Ley sobre Accidentes de Trabajo constituyendo la primera de esta naturaleza. Su articulado trata de disposiciones técnicas y jurídicas de carácter proteccionista en la seguridad y salud de los trabajadores. Toda esta base jurídica prácticamente en una mayor parte de ella no se pudo llevar a la práctica debido a la inestabilidad política existente en esos momentos. No obstante, se producen hechos de una importancia capital como la publicación del Decreto de 3 de abril de 1919 en el que se establece la jornada laboral en ocho horas diarias, que como sabemos perfectamente sigue en la actualidad, en ese aspecto no hemos avanzado en prácticamente un siglo.

Durante la época correspondiente al gobierno de Primo de Rivera (1921-1930) se publicó el 10 de enero de 1922 la Ley de Accidentes de Trabajo y con fecha 29 de diciembre de 2022 el correspondiente Reglamento. Necesario por el aumento de los accidentes de los trabajadores en su puesto de trabajo debido al incremento de la productividad como resultado de la neutralidad de España en la Primera Guerra Mundial.

En el período correspondiente a la Segunda República Española se caracterizó por ser una época muy compulsa en el panorama socio-político-económico. Durante esta etapa se realiza una reforma del sistema sanitario, aumentando el gasto público y prestando unos mejores servicios de carácter centralista. Destaca la aprobación de la Ley de Bases de Régimen Sanitario el 11 de julio de 1934 que tenía como objetivos una mayor optimización de la infraestructura sanitaria.

Al finalizar la Guerra Civil, España se encuentra sumida en un desconcierto de toda índole, político-económico-social. Con fecha 31 de enero de 1940 el Ministerio de Trabajo aprueba el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo que establece la necesidad de proteger al trabajador en el correspondiente ámbito laboral. Otros avances en materia de prevención son la establecer la obligatoriedad del seguro de enfermedad, así como la de incorporar servicios médicos en las empresas para preservar y progresar en la detección de condiciones desfavorables de los trabajadores en el lugar de trabajo correspondiente. En este periodo se establecen numerosas normas legislativas relativas a la seguridad e higiene industrial en el trabajo como la publicación de tablas de enfermedades profesionales, derechos laborales de la mujer. Se aprobó el Plan Nacional de Higiene y Seguridad con la intención de mejorar, reforzar, ampliar y mejorar las condiciones de los trabajadores en estas materias.

En el periodo correspondiente a la transición democrática se metodizan y regularizan los servicios correspondientes a la prevención de riesgos laborales en el lugar del trabajo. El hito más importante se produce con la aprobación de la Constitución Española en 1978 que en materia de prevención en su artículo 41 establece la obligatoriedad las administraciones de determinar un sistema público de seguridad social universal.

El 12 de junio de 1986 España se adhiere a la Unión Europea, que obliga a adaptarse a las directivas europeas aprobadas en la Comisión de Seguridad de la Comunidad Europea, en concreto a la que hace referencia la Directiva 89/391/CEE de 12 de junio de 1989 sobre la *“introducción de medidas para fomentar la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores”* fue traspuesta a la legislación española mediante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales (BOE nº 296 de 10 de noviembre).

Respecto a la defensa penal de la salud de los trabajadores, ha habido una evolución legislativa lenta hasta la llegada del Código Penal de 1995 que establece una serie de conductas tipificadas como: Delitos de peligro por infracción de la normativa sobre seguridad y salud laboral. Arts. 316-317 CP; Delitos contra los derechos de los trabajadores. Arts. 311-315 CP; Delitos de riesgo contra la seguridad colectiva por agentes físicos, químicos y biológicos. Arts. 341-343 y 348-350 CP; Delito de aborto y lesiones al feto. Art.146 CP y Delito de trata de seres humanos. Art. 177 bis CP.

## 2. JUSTIFICACIÓN.

Este TFM está concebido desde la concepción de la importancia que tiene el Ordenamiento Jurídico en proteger la vida estableciendo para ello la necesidad de adoptar medidas preventivas en materia de seguridad y la salud en el entorno laboral.

Si bien es cierto que la cultura de prevención en los órganos educativos es la mejor manera de establecer una protección de los trabajadores, no es menos cierto que es necesario que para que haya una prevención eficaz de los riesgos laborales que se regule jurídicamente para lograr la aplicación de la normativa establecida en base al derecho de los trabajadores a su seguridad y salud en el mercado laboral.

Es imprescindible involucrar a todos los agentes del ámbito laboral en la cultura de la prevención de seguridad y salud en los órganos educativos, para establecer de la mejor manera posible una protección globalizada de los trabajadores. También se hace patente que para que se produzca una prevención eficaz en materia de seguridad y salud, se ha de regularizar jurídicamente para conseguir la aplicación de la normativa establecida en base al derecho en el ámbito laboral.

Durante la exposición del TFM queda constatado que hasta que no se han publicado normativas jurídicas que regulen la prevención no se ha reducido significativamente la siniestralidad en el ámbito laboral. El no cumplimiento o el cumplimiento defectuoso o la falta de cumplimiento por parte de los empresarios de sus obligaciones en proporcionar una prevención adecuada a los trabajadores y trabajadoras da lugar a responsabilidades administrativas, o dependiendo de la negligencia, responsabilidades penales, así como responsabilidades civiles que pueden derivarse de dicho incumplimiento. Asimismo, también

mediante el Ordenamiento Jurídico se establecen las responsabilidades de los trabajadores y agentes sociales.

Es necesario conocer las consecuencias que se derivan de esa falta de cumplimiento de la normativa reguladora de la materia objeto de este trabajo. Determinar las correspondientes responsabilidades y sus correspondientes sanciones dependiendo de la disciplina del Ordenamiento Jurídico de que se trate.

El carácter práctico de la aplicación de las normas jurídicas sobre la prevención en las empresas, se traduce en los supuestos prácticos analizados, donde se estudian casos posibles de riesgos profesionales analizados desde la perspectiva del Ordenamiento Jurídico.

### 3. OBJETIVOS.

El objetivo general de este TFM es identificar y analizar los fundamentos jurídicos y normas legislativas básicas de aplicación directa en España y la Unión Europea a través de un recorrido histórico comentando las características principales de cada período. Para ello, se analizan las principales disposiciones jurídicas que regulan el marco normativo español y europeo, para conocer los elementos legislativos principales que dan soporte a la Ley establecida de Prevención de Riesgos Laborales.

El objetivo específico es estudiar determinados artículos del Código Penal que tienen una tipicidad directa con la defensa en materia de seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en su lugar de trabajo. Asimismo, la aplicabilidad del Ordenamiento Jurídico en un caso práctico donde se analizan los hechos producidos, estudio de riesgos, responsabilidades y posibles sanciones desde las diferentes disciplinas, administrativa, civil, penal y seguridad social.

## 4. LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

### 4.1. DESARROLLO DE LA NORMATIVA JURÍDICA EN LA UNIÓN EUROPEA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL.

#### 4.1.1. INTRODUCCIÓN.

La Unión Europea juega, hoy en día, un papel dominante en la formación del marco legal y la política de Seguridad y Salud en el ámbito laboral. La política comunitaria en este sector atravesó varias etapas que casi coinciden con sus etapas de evolución. El objetivo de este apartado es describir esta evolución y estudiar si ha conseguido mejorar el aspecto prevencionista en el ámbito laboral en la Unión Europea

#### 4.1.2. LOS TRATADOS CONSTITUTIVOS DE LA COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA.

En la década de los años 50 se establecieron como precursor de la constitución de la Comunidad Económica Europea, los dos tratados siguientes:

- París, año 1951: Tratado correspondiente al Carbón y Acero
- Roma, año 1957: Tratado correspondiente a la Energía Atómica.

El Tratado de la Comunidad Económica Europea sobre el referenciado Carbón y Acero es el primer acuerdo económico internacional que incorpora normativa legislativa sobre Prevención de Riesgos Laborales. El motivo fue el elevado índice de siniestralidad laboral producido en la industria del carbón y del acero, así como el elevado número de empleados en este sector. Tras un accidente en las minas belgas en 1956 que provocó la muerte de 262 mineros del carbón<sup>1</sup>, el Consejo de la Comunidad Económica Europea del Carbón y del Acero estableció el Comité Permanente para la Seguridad en las Minas. Las principales tareas de este Consejo tripartito (2 gubernamentales, 1 empleador, 1 representante de los trabajadores de cada Estado miembro) son monitorear las condiciones de seguridad en las

---

<sup>1</sup> EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF WORKING LIFE CONDITIONS. Four-Years action program (1993-1996), 1992

minas, hacer propuestas para mejorar la seguridad y difundir información relativa entre los Estados miembros. Su trabajo durante estos años fue muy útil y resultó en la minoración de la siniestralidad laboral en las minas de la Comunidad Económica Europea.

El ámbito principal de EURATOM es el desenvolvimiento correspondiente a la producción de energía nuclear europea en condiciones de seguridad y salud que excluyan los riesgos laborales para los trabajadores y trabajadoras europeas y promuevan obras de paz. Para lograr este alcance, se han previsto muchos procesos restrictivos en el texto del tratado. Cabe señalar que la primera directiva sobre Prevención adoptada en 1959 se refería a la protección del público y trabajadores y trabajadoras frente a las radiaciones radiactivas.

#### 4.1.3. EL PERÍODO 1957-1986.

Cuando se estableció la CEE, la Comunidad expresó su preocupación en materia de prevención de riesgos en el ámbito laboral en otros sectores además de la correspondiente a la producción de carbón y acero. Aunque el ámbito principal del Tratado de Roma es el mercado único europeo, existen referencias a la política social en los artículos 117-128. Los artículos 100 y 118 fueron la base jurídica para la adopción de medidas legislativas y no legislativas en la prevención laboral. Estos artículos formaron la base más importante del Tratado CEE para la adopción de legislación relativa a estas materias específicas. Esta disposición tiene más iniciativas comerciales que sociales, considerando que las diferencias en las leyes y reglamentos entre los Estados miembros son factores que frenan la libre circulación de bienes y personas. Para la supresión de estas barreras UR tuvo el “enfoque de la legislación de los Estados miembro” en una secuencia de diferentes aspectos que inciden con la Seguridad y Salud en el ámbito laboral. El artículo 100 se refiere al criterio de las cláusulas, que con una afectación directa en el funcionamiento del mercado común y prevé la emisión de directivas relativas. El artículo 118 incide en las condiciones laborales y el riesgo de accidente de trabajo durante la producción industrial. La autoridad limitada en el sector social, que originalmente se otorgó a los órganos de la UE, tenía como objetivo limitar cualquier abuso de las reglas de la competencia dentro del mercado común. Se consideró seguro que el desarrollo económico esperado significaría el progreso social.

El Comité consultivo para la seguridad, la higiene y la protección de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se creó en 1974 por decisión del Consejo. En su composición cada Estado

miembro participa con dos representantes gubernamentales, dos de los empleadores y dos de los trabajadores. Sus responsabilidades son:

- La facilitación de la cooperación entre los agentes sociales y empresarios.
- La discusión de problemas y la propuesta de solución, aplicable en escalada comunitaria.
- El examen del progreso científico y la consulta al Comité Europeo. Su hallazgo común de que el Consultor se convirtió en un elemento activo en la emisión de documentos a escala científica, técnica y cumple plenamente en cuanto al consultor exhaustivo entre los interlocutores sociales.

El Instituto Europeo para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, con sede en Dublín, se creó en 1975 como organismo especializado. Es responsable del estudio de medidas de protección laborales en la producción industrial y la activación o puesta en funcionamiento de nuevas tecnologías que tengan en cuenta la reducción de los efectos nocivos de los residuos industriales sobre el medio ambiente. Ha realizado planificaciones institucionales en materia prevención, residuos peligrosos, secuencias por las nuevas tecnologías, participación de los empleados, trabajo por turnos.

Hasta 1992, año histórico para la realización del mercado interior, la Comunidad dio a conocer la planificación de acciones en el ámbito laboral en lo que respecta a la materia de prevención de riesgos laborales en el puesto de trabajo. La primera planificación de acción fue sobre el período 1978-1982, durante el cual se emitió la directiva marco para la defensa en el ámbito laboral de los riesgos de exposición a factores químicos, psicosociales y biológicos. En el mismo período se adoptaron directivas especiales, que limitaban la exposición de los trabajadores al plomo y al amianto, en las que por primera vez se reconocía la relevancia de los agentes sociales, y una directiva para la toma de medidas contra los peligros de los accidentes industriales mayores. El segundo programa de acción fue sobre el período 1984-1988 y las principales directivas emitidas en ese momento fueron la del ruido y otra directiva que establece la prohibición la producción y comercialización de cuatro sustancias químicas que representan un riesgo para la salud en el ámbito laboral pudiendo ocasionar enfermedades profesionales.



#### 4.1.4. EL PERÍODO 1988-1992.EL ACTA ÚNICA EUROPEA.

Las dificultades y los retrasos para completar la política de la CE en la prevención de riesgos laborales en el entorno laboral deben atribuirse a la insuficiencia de la base legislativa anterior a 1986, es decir, al hecho de que las cláusulas de política social requerían la unanimidad para tomar decisiones. Esto estaba dando a la minoría la oportunidad de frenar las propuestas de la Comisión. Mediante el Acta Única Europea de 1986, y en especial los artículos 100A y 118A, se modificó el tratado de Roma en lo relativo a Seguridad y Salud en el Trabajo. La transformación importante es la instauración de especificaciones mínimas del ámbito laboral y la toma de decisiones en el Consejo por mayoría relativa.

Estos cambios afectaron directamente al tercer programa de acción 1988-1992, regido por los principios fundamentales que la Seguridad y Salud en el trabajo no puede considerarse únicamente en aspectos económicos, sino también en los referentes a los que tienen que ver con la sociedad. Durante el mismo se elaboró un importante trabajo legislativo, donde la directiva marco 89/391/CEE tiene una posición preponderante. Esta directiva introduce nuevos conceptos en el establecimiento de autoevaluaciones para determinar las medidas preventivas a realizar para evitar o reducir los riesgos profesionales en el ámbito laboral y la adopción del diálogo social en materia de SST en las empresas. Asimismo, establece una nueva estrategia legislativa, que se basa en un marco de derecho general con un amplio campo de aplicación, completado por disposiciones especiales encaminadas a que se abarquen los lugares y condiciones de trabajo especiales. El tercer programa de acción finalizó en 1992 mediante la conmemoración del Año Europeo de la Seguridad y la Salud en el ámbito laboral

Un campo de actividades de la comunidad, directamente relacionado con prevención de riesgos laborales, pero que también es un modo de circunscribir el libre comercio de mercancías, son las diferentes normas nacionales, según las cuales se producen. Con el fin de retirar la barrera a las transacciones derivada de este hecho, el Consejo determinó el proceder de informar y establecer las disposiciones técnicas (directiva 83/189/CEE), que asegura la plena información del Comité de todo lo que ocurre en este ámbito en todos los Estados miembros. Además, instituyó un procedimiento de adaptación de normas europeas plenamente compatibles.



### **DIRECTIVA MARCO 89/391/CEE.**

La Directiva 89/391/CEE de 12 de junio de 1989 sobre la “*introducción de medidas para fomentar la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores*” se ha diseñado para lograr un objetivo específico y requiere un acto de transposición por parte de los estados a los que se dirigen. Son solo vinculantes en cuanto al resultado a lograr, mientras que la formas y los medios para lograr ese resultado caen bajo el poder discrecional de cada estado en particular. Ha sido adaptada por nuestro ordenamiento interno mediante la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995.

Esta Directiva supuso un avance significativo en aspectos relacionados con la Seguridad y Salud en el ámbito laboral.<sup>2</sup>

- El término “entorno de trabajo” que se introdujo mediante el Convenio nº155 de la Organización Internacional del Trabajo y establece una nueva perspectiva actualizada que valora la seguridad técnica y las medidas de carácter preventivo.
- Su fundamento es proporcionar un carácter de género igualatorio entre los trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral. Estas especificaciones no son de aplicación en los ámbitos laborales correspondientes al doméstico y determinados servicios públicos y de carácter militar.
- Es de obligado cumplimiento para los empresarios y establece una serie de medidas preventivas a adoptar para conseguir en todo lo posible una mayor seguridad para el trabajador.
- Establece un elemento que va a ser clave hasta la actualidad como es el de “principio de evaluación de riesgos” y establece sus elementos estructurales mínimos como son: identificación de peligros, clasificación y naturaleza de los mismos, participación en las decisiones de los trabajadores, medidas preventivas a establecer para reducir o eliminar el riesgo en la fuente , documentación, reevaluación periódica

---

<sup>2</sup> COMMISSION OF EUROPEAN COMMUNITY. 1992 Health and Safety at work: a challenge for Europe, 1992.

de los peligros en el lugar del trabajo y modificación de las taras que sean necesarias como resultado de esta reevaluación.

#### 4.1.5. EL PERÍODO 1992-2004.

En 1992 en Holanda se firma el “Protocolo de Políticas Social”, que fue anexo al tratado y es el compromiso de los 11 países firmantes (con excepción de Reino Unido), de impulsar una política más progresista en el ámbito social y medioambiental.

En 1993, la Comisión redactó el “Libro Verde sobre la Política Social Europea”, que tiene referencias explícitas a aspectos referidos a la prevención de riesgos en el entorno de trabajo. El capítulo de los estándares mínimos comunes en las condiciones de trabajo es de gran importancia, ya que están directamente conectados con los temas de competencia y dumping social. La voluntad de la Comisión de continuar su acción en el ámbito. El ordenamiento comunitario sigue ocupando una posición preponderante en el aseguramiento de medidas preventivas en prevención de riesgos laborales.

Al final del milenio, los esfuerzos de la Comunidad se completarán con el “Marco General de Actuación de la Comisión de las Comunidades Europeas en el campo de la Seguridad, Higiene y Protección de la Salud en el trabajo (1994-2000)”. En este documento, se informan las medidas legislativas y no legislativas, que la Comunidad va a tomar en materia de SST a finales del año 2000. Los asuntos que demandan especial atención en este período son: la transferencia de las directivas a los estados miembros, el diálogo social, información y la formación por parte del empresario en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados de las empresas, la cooperación internacional y las medidas no legislativas. Especialmente el programa de medidas no legislativas con vistas a la implementación se centra en once acciones especiales cuya realización necesita las decisiones del Consejo y el Comité.

#### 4.1.6. EL PERÍODO 2004-PRESENTE.

El último período se puede colocar en la línea de tiempo desde 2004 hasta el presente. Hay directivas emitidas en esta fase que han sido principalmente modificaciones, enmiendas de directivas anteriores, o la implantación de proposiciones anteriores.

En 2004, la Comisión Europea emitió una Comunicación (COM [2004] 62)<sup>3</sup> sobre la implementación práctica de las disposiciones de la misma de las directivas, a saber, 89/391 EEC (directiva marco), 89/654 EEC (lugares de trabajo), 89/655 EEC (equipos de trabajo), 89/656 CEE (equipos de protección personal), 90/269 CEE (manipulación manual de cargas) y 90/270 CEE (equipos de pantallas de visualización)]. Esta Comunicación establecía que existían pruebas de la incidencia positiva de la legislación de la UE sobre el ordenamiento interno de los Estados en estas materias, compuestas tanto por la legislación nacional de aplicación como por la aplicación práctica en las empresas y las instituciones del sector público.

Se racionaliza y logra simplificar los sistemas legislativos nacionales. Al mismo tiempo, sin embargo, el informe destacó varias fallas en la aplicación de la legislación que estaban impidiendo el logro de todo su potencial. También tomó nota de casos en los que se habían abierto procedimientos de infracción.

El marco estratégico se establece mediante el proceso participativo de instituciones de la UE, Estados miembros, interlocutores sociales y otros estamentos, y tiene tres objetivos clave:

- 1) Establecimiento procedimental continuo respecto a las transacciones digital, medioambiental y social.
- 2) Establecimiento de medidas preventivas que logren eliminar o reducir los riesgos y enfermedades profesionales en el ámbito laboral y esforzarse por adoptar un enfoque "visión cero" respecto a la siniestralidad referida al ámbito laboral.
- 3) Incrementar la preparación para responder a las crisis sanitarias actuales y futuras.

Los estudios prospectivos y los proyectos globales establecidos por la UE tienen como objetivo anticipar los riesgos profesionales y determinar las prioridades, fundamentar el desarrollo de prácticas y procedimientos de prevención en entornos laborales que revisten de atención prioritaria en la actualidad para establecer las posibles medidas preventiva como:

---

<sup>3</sup> COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de Regiones, Bruselas, 2004.

- La digitalización.

Analizar las consecuencias que tiene la implantación de la digitalización en el ámbito laboral. Realizando un seguimiento de los posibles riesgos laborales que esta actuación provoca como son los riesgos psicosociales por aislamiento domiciliario, monotonía o falta de formación al respecto. Riesgos físicos, los considerados para trabajo en oficina, como el mobiliario, pantallas de ordenador etc. Los estados miembro de la Unión Europea están obligados a establecer las medidas preventivas en materia de seguridad y salud así como establecer la organización empresarial para evitar la aparición de lesiones o enfermedades profesionales derivados de la mala adecuación en lo referente a las nuevas tecnologías.

- Empleos verdes.

Es necesario establecer un equilibrio entre el crecimiento económico y el respeto al medio ambiente especificando los objetivos a conseguir para lograr un índice de emisiones nocivas que sean permisivas con los parámetros fijados por los Estados miembros en materia de eficiencia energética promoviendo para ello energías verdes. Esto ha dado lugar a una amplia gama de empleos verdes que contribuyen a preservar el medio ambiente o restaurarlo a su estado originario.

- Riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales son los riesgos que más tarde se han comenzado a tener en cuenta a lo largo de la historia. En las evaluaciones de riesgos siempre se han considerado otros tipos de riesgo como prioritarios y origen de enfermedades profesionales, como los riesgos físicos y químicos. Sin embargo, en los últimos años se consideran riesgos de una alta incidencia para la salud y seguridad en el ámbito laboral. El ritmo y exigencia del trabajo sobretodo en trabajos específicos no manuales ha incrementado el riesgo de que los trabajadores padezcan riesgos psicosociales que provoquen un deterioro de la salud mental de trabajadores y trabajadoras en su ámbito laboral. Es por ello necesario que se establezcan metodologías y mecanismos adecuados para eliminar o reducir todo lo posible este tipo de riesgos, que además se encuentran íntimamente relacionados con el

suicidio, hecho sin duda que adquiere una relevancia capital y que denota preocupación por los organismos políticos y sociales debido a la preocupante evolución negativa que ha adquirido en los últimos años en los países más desarrollados. Una de las consecuencias directas sobre la evolución de estos riesgos es el desarrollo de las nuevas tecnologías que hace que el aislamiento y exigencia psicológica en los trabajadores y trabajadoras se haya incrementado notablemente en este último siglo.

Normativa legislativa europea referida a la Seguridad y salud en el ámbito laboral.<sup>4</sup>

- Directiva 89/654/CEE con fecha 30 de noviembre de 1989, referente a los requerimientos mínimos de prevención en seguridad y salud en el ámbito laboral.
- Directiva 92/58/CEE con fecha 24 de junio de 1992, referente a los requerimientos mínimos específicos de señalización e indicación respecto a los riesgos evaluados de seguridad y de salud en el ámbito laboral.
- Directiva 1999/92/CE con fecha 16 de diciembre de 1999 del Parlamento Europeo, referente a los requerimientos mínimos para establecer la prevención a la exposición de riesgos químicos como las atmósferas que puedan deflagrar.
- Directiva 2014/27/UE con fecha 26 de febrero de 2014 correspondiente al Parlamento Europeo que hace referencia a los mecanismos para clasificar, envasar y etiquetar las sustancias peligrosas
- Directiva 2014/28/UE con fecha 26 de febrero de 2014 correspondiente al Parlamento Europeo que hace referencia a los mecanismos para uniformar las normativas legislativas relativas a la puesta en venta y control de las sustancias explosivas en el ámbito civil.
- Directiva 2014/30/UE con fecha 26 de febrero de 2014 correspondiente al Parlamento Europeo que hace referencia a los mecanismos para uniformar las normativas legislativas relativas a la compatibilidad electromagnética.

---

<sup>4</sup> EU-OSHA. AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. Directivas europeas sobre salud y seguridad en el trabajo, 2021

- Directiva 2014/33/UE con fecha 26 de febrero de 2014 correspondiente al Parlamento Europeo que hace referencia a los mecanismos para uniformar las normativas legislativas relativas a la puesta en venta y control de componentes para los ascensores.
- Directiva 2014/34/UE con fecha 26 de febrero de 2014 correspondiente al Parlamento Europeo que hace referencia a los mecanismos para uniformar las normativas legislativas relativas sistemas de protección para los aparatos expuestos a atmósferas con capacidad de producir deflagraciones.
- Directiva 2014/35/UE con fecha 26 de febrero de 2014 correspondiente al Parlamento Europeo que hace referencia a la puesta en venta de componentes eléctricos con un límite de tensión establecido.
- Reglamento (UE) 2016/424 con fecha 9 de marzo de 2016, correspondiente al Parlamento Europeo que hace referencia a las instalaciones de transporte por cable.

## 4.2. DESARROLLO DE LA NORMATIVA JURÍDICA ESPAÑOLA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL.

### 4.2.1. ORÍGENES Y FUNDAMENTOS.

El desarrollo normativo jurídico en nuestro país respecto a la seguridad y salud en el ámbito laboral consta de varias etapas:

#### **PERIODO QUE CORRESPONDE AL SIGLO XIX.**

Este siglo está caracterizado por unas deplorables condiciones laborales que hacen que la siniestralidad en accidentes de trabajo presente un índice muy elevado, así como la aparición de enfermedades profesionales como consecuencia de la falta de medidas proteccionistas en el ámbito laboral. Tanto es así que la jornada laboral diaria del trabajo infantil alcanza las 8 horas, comenzando a trabajar a partir de los 6 años de edad. Las mujeres no tienen prácticamente derechos reconocidos.

Un hecho importante se produce el 20 de enero de 1834 con la proscripción de los Gremios por Decreto, introduciendo el liberalismo en el ámbito económico y social produciendo que la cobertura en la seguridad laboral se terminara de forma brusca tras la aprobación del decreto.

En el último cuarto de siglo se producen momentos de una enorme contestación económica, política y social que hace que aparezca normativa específica de carácter prevencionista.

Con fecha 24 de julio de 1873, es aprobada, la Ley Benot, cuyo objetivo fundamental era establecer una protección a los trabajadores y en especial a los más vulnerables. Esta Ley nació en respuesta a las pésimas condiciones que padecían los trabajadores y trabajadoras en el lugar del trabajo que existían en el último cuarto del siglo XIX. Esta fue la primera ley del Derecho del Trabajo en España, no llevándose a su cumplimiento generalizado por los problemas políticos acontecidos durante su publicación y su desarrollo posterior. No obstante, esta Ley fue un avance muy significativo de los articulados que se publicaron con posterioridad, como la prohibición del trabajo de los niños en determinadas circunstancias como trabajos de riesgo.

Normativa legislativa jurídica referente a seguridad y salud en el ámbito laboral. Siglo XIX.

- Decreto de 8 de junio de 1813.
  - Se decreta la disolución de los gremios.
- Código de Comercio de 1829.
  - Establece la relación comercial entre el empresariado y su entorno de trabajo.
- Orden de 19 de junio de 1861.
  - Regula aspectos de seguridad e higiene durante la jornada laboral en los hornos de cal y yeso.
- Orden de 11 de diciembre de 1863.
  - Dispone de normativa de carácter prevencionista en la producción de fundición
- Decreto de 29 de diciembre de 1868.
  - Se establece la Ley de Bases.
- Ley de 24 de julio de 1873
  - Se aprueba la Ley Benot.
- Ley de 26 de julio de 1878.
  - Establece restricciones en el trabajo para menores.
- Real Decreto de 5 de diciembre de 1883.
  - Se establece un documento de reconocimiento social en los trabajadores

- Orden de 28 de junio de 1884.
  - Disposición de la tabla de enfermedades en el ámbito laboral como elemento proteccionista para los trabajadores y trabajadoras.
- Código de Comercio de 1885.
  - Establece para el comercio las relaciones laborales entre empresarios, trabajadores y clientes.
- Real Decreto de 11 de abril de 1886.
  - Establece un Pliego de Condiciones Administrativas para el ámbito de la construcción.
- Código Civil de 1889.
  - Regula la libre contratación de trabajadores y los arrendamientos de servicios.

#### **PERIODO 1900-1920.**

Se aprueba la primera Ley en España sobre Accidentes de Trabajo con fecha 30 de enero de 1900. Su articulado trata de disposiciones técnicas y jurídicas de carácter proteccionista en la seguridad y salud de los trabajadores. La Ley define en primer lugar lo que debe considerarse como accidente de trabajo como *“toda lesión corporal que el operario sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecuta por cuenta ajena”*<sup>5</sup>. Concepto muy generalista que engloba a todo tipo de trabajo y trabajadores, no especificando que riesgos laborales se han de tener en cuenta, simplemente se ha de producir lesión corporal en el entorno de trabajo por cuenta ajena. El avance de esta Ley es significativo, pero como se puede observar el concepto de accidente de trabajo deja fuera a las lesiones que se originan como consecuencia de los riesgos psicosociales. Más tarde es aprobado con fecha 28 de julio de 1900 el Reglamento correspondiente a esta Ley de accidentes de trabajo. Esta normativa se complementa procedimentalmente a través del libro Registro de Accidentes, que hace incorporar a las empresas obligatoriamente las estadísticas de siniestros ocurridos en el lugar de trabajo durante la jornada laboral. Finalmente, no se desarrolló en el apartado práctico debido a las tensiones acaecidas en ese período.

---

<sup>5</sup> Ley de accidentes de Trabajo, 1900.



Una fecha de especial relieve es el 17 de junio de 1903, donde por medio de la sentencia de un Tribunal Supremo se considera que las enfermedades profesionales deben ser consideradas como accidentes de trabajo. Este hecho es el precursor de que se establezcan Sociedades de Seguro de accidentes producidos durante la jornada laboral en el entorno de trabajo, origen de las correspondientes Mutuas de Accidentes de Trabajo que existen en la actualidad.

Se establecieron las bases sobre consideraciones generales sobre accidentes de trabajo de la legislación actual. Sin embargo, como se ha comentado con anterioridad no se pudieron llevar a la práctica cuando fueron publicadas debido a la inestabilidad política que fue aumentando hasta desgraciadamente desembocar en la Guerra Civil.

Mediante Real Decreto con fecha 22 de enero de 1904 se publica la Instrucción General de Sanidad insta a las corporaciones locales a dictar Reglamentos de Higiene que deben incorporar las funciones y los deberes de las mismas. Seis años más tarde, mediante la Orden de 12 de octubre de 1910 se aprueban una Bases Generales que determinan como redactar los Reglamentos de Higiene. Estas Bases limitaban las funciones de los ayuntamientos y centralizaban de nuevo la reglamentación correspondiente a la Higiene.

Con fecha 3 de abril de 1919 se publica a través de un Real Decreto el establecimiento de la jornada laboral en una duración de ocho horas diarias, siendo ésta la que prevalece en la actualidad. Esto se produjo como consecuencia de la agitación social que se vivía debido a las pésimas condiciones laborales, tanto en cuanto a horario de la jornada laboral como al salario que no cubría las necesidades mínimas.

El 8 de mayo de 1920 se crea el Ministerio de Trabajo y Previsión Social que tiene la responsabilidad en todo lo relacionado con el ámbito laboral, publicando la normativa legislativa referida a las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

#### Normativa legislativa jurídica referente a seguridad y salud en el ámbito laboral. Período 1900-1920.

- Ley de 30 de enero de 1900.
  - Ley de Accidentes de Trabajo.
- Reglamento de 13 de marzo de 1900.
  - Aplicación reglamentaria de la Ley de Accidentes de Trabajo.

- Real Orden de 2 de agosto de 1900.
  - Establecimiento de medidas preventivas correspondientes a la prevención de riesgos laborales en los accidentes de trabajo.
- Real Orden de 5 de agosto de 1900.
  - Libro de Registro de Accidentes de Trabajo.
- Real Orden de 27 de agosto de 1900.
  - Real Orden que dispone las bases sobre accidentes de trabajo que deben incorporar las Sociedades de Seguros
- Real Orden de 6 de noviembre de 1902.
  - Real Orden que dispone la responsabilidad legal en obra que adquieren los Directores de Obra.
- Real Orden de 8 de julio de 1903.
  - Reglamento para Declaración de Incapacidades de Trabajo. Se regulan las incapacidades derivadas del trabajo.
- Ley de 1904.
  - Disposición de medidas proteccionistas sobre la infancia relativa a su estado físico y moral durante la jornada laboral.
- Real Decreto de 1904.
  - Se publica la Instrucción General de Sanidad.
- Ley de 8 de enero de 1907.
  - Se establece los derechos de la mujer embarazada en relación al permiso a disponer por lactancia.
- Real Orden de 26 de febrero de 1908.
- Disposición de la obligación de comunicar en tiempo cualquier accidente de trabajo producido en el entorno laboral al empresario.
- Reglamento de 28 de marzo de 1910.
  - Se publica el reglamento que establece el modo de aplicación dentro del organismo correspondiente a la Policía Minera.
- Ley de 11 de julio de 1912.
  - Prohibición establecida para las mujeres para que no trabajen en horario nocturno en la industria de talleres y fábricas.

- Reglamento de 23 de enero de 1916.
  - Reglamento que dispone de las condiciones de andamiaje en las obras edificación.
- Real Decreto de 3 de abril de 1919.
  - Real Decreto que establece la jornada laboral de 8 horas diarias.

### **PERÍODO CORRESPONDIENTE A PRIMO DE RIVERA (1921-1930).**

El carácter neutral del Estado Español en la Primera Guerra Mundial hizo que la economía se desarrollase muy por encima de la media europea, este hecho produjo una mayor producción en industrias y fábricas que se tradujo en un incremento de la siniestralidad laboral. Debido a las presiones sociales en enero de 1922 se aprobó una nueva modificación de la Ley de Accidentes de Trabajo, incluyendo novedades, entre las cuales destaca la obligatoriedad de establecer el descanso nocturno para la mujer trabajadora independientemente del lugar y tipo de trabajo.

Con fecha 9 de febrero de 1925 se establece mediante Decreto el Reglamento Municipal de Sanidad. Un mes más tarde, once días más tarde se publica el Estatuto Provincial, que impone a las Diputaciones la obligación de crear y mantener un Instituto de Higiene.

### Normativa legislativa jurídica referente a seguridad y salud en el ámbito laboral. Período 1921-1930.

- Ley de 10 de enero de 1922.
  - Ley de Accidentes de Trabajo.
- Real Decreto de 29 de diciembre de 1922.
  - Reglamento de Accidentes de Trabajo.
- Real Decreto de 23 de agosto de 1926.
  - Se aprueba el Código de Trabajo.
- Real Decreto de 15 de agosto de 1927.
  - Se regulariza el período nocturno de descanso al que tiene derecho la mujer trabajadora.

## LA SEGUNDA REPÚBLICA ESPAÑOLA (1931-1936).

La segunda república se caracteriza por ser una época muy convulsa en el panorama socio-político-económico donde se diferencian dos períodos: La etapa gobernada por el partido socialista y la gobernada por el frente popular. A pesar de esta situación, esta etapa destaca por una reforma del sistema sanitario, aumentado el gasto público y dotando de una infraestructura sanitaria centralizada, caracterizada por abarcar los centros sanitarios más importantes y representativos en las ciudades de mayor población.

Durante este período se produce una importante actividad legislativa referente a la prevención de riesgos laborales en el ámbito laboral. El 11 de julio de 1934 se publicó la Ley de Bases de Régimen Sanitario que tenía como objetivos una mayor optimización de la infraestructura sanitaria respecto a los centros sanitarios descentralizados, diputaciones provinciales y corporaciones locales. Para cada provincia se estableció un organismo de carácter administrativo denominado Mancomunidad de Municipios de la Provincia.

Durante el estallido de la Guerra Civil, el gobierno republicano incorporó las bases correspondientes a la seguridad social que después se desarrolló en España conformando el Servicio Nacional de Salud y que sigue vigente a día de hoy, como la universalización y gratuidad de la misma.

### Normativa legislativa jurídica referente a seguridad y salud en el ámbito laboral. Período 1931-1936.

- Ley de 12 junio de 1931.
  - Se establece para el sector agrario la obligatoriedad de aplicar la Ley de Accidentes de Trabajo.
- Ley de 1 de julio de 1931.
  - Disposición de un máximo de 8 horas diarias para una jornada laboral
- Ley de 31 de noviembre.
  - Ley de Contrato de Trabajo.
- Ley de 4 de julio de 1932.
  - Mediante un Código de Trabajo modificado, se establecen las indemnizaciones por parte del empresario hacia el trabajador por causa de accidente de trabajo en su jornada laboral.

- Reglamento de 31 de enero de 1933.
  - De aplicación en la Industria sobre accidentes de trabajo ocasionados en la misma.
- Ley de 11 julio de 1936.
  - Ley de Bases.
- Ley de 13 de julio de 1936.
  - Ley sobre enfermedades profesionales.

### **PERIODO (1939-1975).**

Como consecuencia de la Guerra Civil, España se encuentra en una situación política, social y económica desconcertante que se traduce en un deterioro de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Tras varios años sin establecer normas específicas, el Ministerio de Trabajo con fecha 31 de enero de 1940 publica el Reglamento General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que en su artículo 1º menciona la necesidad de establecer medidas preventivas que protejan al trabajador de los riesgos inherentes a su profesión dentro de su ámbito laboral. Es el primer documento con carácter técnico sobre Seguridad e Higiene que se aprueba en España, es decir, establece elementos proteccionistas para eliminar o reducir dentro de lo posible los riesgos laborales.

Con fecha 9 de septiembre de 1941 se establece el seguro obligatorio de enfermedad, cubriendo las prestaciones de los trabajadores debido a enfermedades comunes. Se forman con fecha 30 de septiembre de 1944 los Comités de Seguridad e Higiene Industrial en el ámbito laboral. Éstos disponen la figura de los Delegados de Prevención como representantes de los trabajadores y trabajadoras frente al empresariado para la defensa de sus intereses inherentes a sus condiciones laborales.

Durante el año 1956 se dispone que sea obligatorio la incorporación de un Servicio Médico específico en las empresas cuya finalidad es establecer revisiones médicas periódicas que determinen el estado de salud de los trabajadores y trabajadoras. Estableciendo cuando fuera necesario medidas preventivas que garanticen que se trabaje de forma segura en el entorno laboral y se eliminen o reduzcan en lo posible los riesgos médicos genéricos.

El problema principal de esta normativa es que el 90% del mercado laboral estaba constituido por pequeñas empresas que estaban fuera del control legislativo establecido al

respecto mediante la obligatoriedad de los servicios médicos. Por tanto, solamente se aplicaban a una pequeña parte de la población laboral.

El Acta de Constitución de la Organización Mundial de la Salud publicada en 1945, establece el concepto sobre la salud como “*El estado completo de bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad*”, y sirve de referencia durante todo este periodo intentando inculcarlo en todos los elementos constituyentes del mecanismo procedimental de la seguridad e higiene.

En 1959 se publica el Reglamento de aplicación para los Servicios Médicos de Empresa, que dispuso que fuera de carácter obligatorio para los Servicios Médicos de Empresa. Entre sus funciones estaba prevenir los riesgos y peligros de las actividades laborales desarrolladas en el lugar de trabajo, así como proporcionar una conservación de la calidad de la salud mediante controles periódicos establecidos por la empresa hacia sus trabajadores.

En este periodo se establecen numerosas normas legislativas como la publicación de tablas con la calificación de las consideradas como Enfermedades Profesionales. Se articula el texto correspondiente a la Ley de Bases de la Seguridad Social, así como nuevas normas de aplicación referidas a la prestación por incapacidad laboral transitoria, siendo obligatoria la comunicación por parte de la empresa, de los accidentes de trabajo producidos en jornada laboral, siempre que correspondan al Régimen General. Se genera el modelo de parte de accidente de trabajo. Una de las más importantes corresponde al Decreto de 20 de agosto de 1970 que articula los Derechos Laborales de la Mujer.

El 9 de marzo de 1971 se aprobó el Plan Nacional de Higiene y Seguridad. Es un intento por parte del Estado de recopilar y organizar toda la documentación legislativa referente a la seguridad y salud en el trabajo, en concreto a las enfermedades profesionales que con este Plan pasan a tener una consideración de derecho de los trabajadores que prevalece hasta la actualidad. Este Plan proporcionó a la Inspección de Trabajo, de herramientas con la que era posible mejorar las actuaciones en prevención. Se complementa con una adecuación de la reglamentación técnica, que supuso la aprobación en 1940 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Normativa legislativa jurídica referente a seguridad y salud en el ámbito laboral. Período 1939-1975.

- Ley de 15 de diciembre de 1939.
  - Ley correspondiente a la organización de la Inspección de Trabajo.
- Orden Ministerial de 31 de enero de 1940.
  - Reglamento General de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley de 21 de diciembre de 1955.
  - Ley de Accidentes de Trabajo.
- Reglamento de 22 de junio de 1956.
  - Reglamento sobre la Ley de accidentes de trabajo.
- Reglamento de 21 de noviembre de 1959.
  - Reglamento de los Servicios Médicos de Empresa.
- Decreto de 20 de agosto de 1970.
  - Se establecen los derechos laborales de la mujer.
- Ordenanza de 9 de marzo de 1971.
  - Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Texto refundido de Ley de 30 de mayo de 1974.
  - Sobre la Ley General de la Seguridad Social.

**PERIODO (1975-1986).**

Tras la muerte de Franco, se produce la regularización de los Sistemas de Seguridad e Higiene Industrial en el Ámbito Laboral. Posteriormente se produce en España un período de afianzamiento del método de protección social, hasta la publicación de la Constitución Española de 1978. El artículo más importante es el artículo 41<sup>6</sup> que dice textualmente “*Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres*”. Si bien el art. 41 es el más importante, hay que destacar

---

<sup>6</sup> Constitución Española. Artículo 41, 1978.

otros como el art. 149.1.17 que incluye la normativa legislativa y económica que atañe a la Seguridad Social como elementos de carácter exclusivo estatal, sin inconveniente del cumplimiento de los mismos por parte de las Comunidades Autónomas. El art. 129.1 donde se indica la forma de participación de los interlocutores sociales y Estado en la Seguridad Social. El artículo 39 donde se indica la protección económica de la familia, el art. 43 que establece la protección de la salud.

Este periodo se caracteriza por la presencia de los siguientes hitos:

- Reforma financiera. Inclusión de los agentes sociales como representantes en los convenios en el sistema de la Seguridad Social, a través de su participación en los órganos de control.
- Incremento del presupuesto para alcanzar un estado de bienestar comparable a los estados de nuestro entorno.
- Se establece la diferenciación entre prestaciones contributivas y no contributivas.

Una Ley de suma importancia es el Estatuto de los Trabajadores, en 1980, que articula entre otros los artículos:

- Art. 4.2<sup>7</sup>. *“En relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: d) A su integridad física y a una política de seguridad e higiene”.*
- Art. 19.1<sup>8</sup>. *“El trabajador en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene”.*

El trabajador tiene la obligación de cumplir las medidas preventivas que se vengán establecidas en las normativas de seguridad y salud en el trabajo, en concreto en las referentes a la prevención de riesgos laborales inherentes a su profesión.

Asimismo el empresariado tiene la obligación de proporcionar a los trabajadores una formación específica, unas medidas de carácter protector que garanticen su seguridad, una representación delegada, todo ello conforme a la normativa de obligado cumplimiento por parte del empresario.

---

<sup>7</sup> Estatuto de los Trabajadores. Artículo 4.2, 1980.

<sup>8</sup> Estatuto de los Trabajadores. Artículo 19.1, 1980



Normativa legislativa jurídica referente a seguridad y salud en el ámbito laboral. Período 1975-1989.

- Real Decreto de 12 de mayo de 1978.
  - Se reconocen determinadas enfermedades como Enfermedades Profesionales en el Sistema de la Seguridad Social.
- Ley de 10 de marzo de 1980.
  - Ley correspondiente al Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto de 27 de noviembre de 1981.
  - Se incorporan nuevas enfermedades en el cuadro de Enfermedades Profesionales.

**PERIODO (1986-2022).**

El hecho diferencial que caracteriza de forma notable este periodo es la incorporación de España en la Unión Europea mediante la firma del Tratado de Adhesión en Madrid y su entrada en vigor el 12 de junio de 1986. Esta adhesión produjo grandes cambios a nivel político, social y económico en el Estado y en lo que respecta al Sistema de la Seguridad y Salud, España tiene que adaptarse desde esa fecha hasta la actualidad a las directivas europeas aprobadas en la Comisión de Seguridad de la Comunidad Europea.

La Directiva 89/391/CEE de 12 de junio de 1989 sobre la *“introducción de medidas para fomentar la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores”* fue traspuesta a la legislación española mediante la Ley 31/1995<sup>9</sup>, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales (BOE nº 296 de 10 de noviembre) y la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de Reforma del Marco Normativo de la Prevención de Riesgos laborales (BOE nº 298, de 13 de diciembre) y el Ordenamiento Jurídico Europeo que establece un rango normativo más exhaustivo que la Seguridad y Salud en el Trabajo vigente en España hasta la fecha. A fin de instaurar la prevención de riesgos laborales en el entorno laboral para proteger la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras. El art. 40.2 de la Constitución Española recoge el mandato dirigido a los Poderes Públicos, como la génesis superior de la política social y económica, de proteger los posibles daños a trabajadores y trabajadoras cuando realizan

---

<sup>9</sup> LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, 1995

sus actividades productivas en el lugar del trabajo, a lo que hay que añadir los compromisos adquiridos por España en política social con las directivas europeas. Como características principales de esta Ley podemos citar:

- Establecimiento de la Cultura de Prevención de Riesgos Laborales en todos los niveles educativos tanto los correspondientes a la formación de los trabajadores como a los conocimientos y obligatoriedad de mantener y prevenir el estado de salud de los trabajadores por parte del empresariado.
- Planificación de la prevención mediante.
  - Estudio y evaluación de los riesgos profesionales en el entorno laboral.
  - Establecimiento de medidas de carácter proteccionista y correctoras de los riesgos profesionales detectados.
  - Análisis y seguimiento de las medidas preventivas adoptadas.

Las recientes reformas legislativas tienden a dar más protagonismo a los agentes sociales asumiendo un mayor poder de decisión en los órganos establecidos a tal efecto.

Normativa legislativa jurídica referente a seguridad y salud en el ámbito laboral. Período 1986-2022.

- .Real Decreto de 21 de febrero de 1986.
  - Se establece la obligatoriedad del estudio de Seguridad e Higiene en el Trabajo correspondiente a la edificación y obras públicas.
  - Disposición de carácter obligatorio de la realización de un Estudio de Seguridad e Higiene en el ámbito laboral correspondiente a la edificación y construcciones civiles
- Ley de 7 de abril de 1988.
  - Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos laborales.

## 5. LA PROTECCIÓN PENAL DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES.

### 5.1. INTRODUCCIÓN.

Todo proceso laboral conlleva unos riesgos laborales intrínsecos al trabajador, esto se traduce lógicamente una alta siniestralidad laboral que conlleva a una exigencia por parte de la sociedad de soluciones que se traduce en una inmersión de la prevención en todos los ámbitos organizativos del procedimiento laboral. No obstante, hay una diversidad de criterio respecto a las medidas preventivas a tomar por parte del empresario como demanda de las mismas por los interlocutores sociales.

Es precisamente en este punto donde corresponde al ordenamiento jurídico proteger la seguridad y la salud y el derecho a la vida de los trabajadores cuando éstos desempeñan su trabajo. Se ha visto necesario que para que haya una prevención exitosa de los riesgos profesionales deben participar en mesas de diálogo los agentes sociales, empresarios y trabajadores y de igual forma es necesario que los ordenamientos jurídicos que regulan la prevención se coordinen para lograr la aplicación de la normativa jurídica establecida en base al derecho de los trabajadores a su seguridad y salud en el mercado laboral.

Para determinar las responsabilidades en materia de prevención, la legislación española establece cuatro tipos de responsabilidades:

- Responsabilidad Administrativa.  
La sanción pecuniaria se erige como la mejor forma de lograr que el empresario adopte las actuaciones obligatorias por Ley para proteger la seguridad y salud de la persona trabajadora.
- Responsabilidad Penal.  
Establecida en el Título XV del Libro II del Código Penal arts. 311 a 318 CP, introducidos por la LO 5/2010, y reformado por LO 1/2015, de 30 de marzo.
- Responsabilidad Civil.

Puede ser de tres tipos<sup>10</sup>:

- Derivada de ilícito penal (arts. 116 a 120 CP).
- Contractual (art.1101 CC).
- Extracontractual (art. 1902 CC).
  - Juzgados civil/social (jurisdicción competente).
- Responsabilidad Laboral.
  - INSS (revisable ante Juzgado Social).

## 5.2. LOS DELITOS CONTRA SEGURIDAD Y SALUD EN EL ÁMBITO LABORAL EN EL CÓDIGO PENAL: JUSTIFICACIÓN DE LA INTERVENCIÓN PENAL.

La alta siniestralidad laboral que se produce en España exige políticas institucionales que den respuesta a este suceso y adecue el sistema jurídico a las nuevas exigencias que establece la Comunidad Europea. Debido a la idiosincrasia de determinados colectivos tanto empresariales, interlocutores sociales como trabajadores, se incumplen constantemente las normativas legislativas de prevención postuladas. Este hecho hace que haya Inspectores de Trabajo que vigilen el cumplimiento por el empresario de las obligaciones que le conciernen en el ámbito de protección del trabajador dentro del marco jurídico de la prevención de riesgos laborales.

El incumplimiento de estas obligaciones, que tienen su desarrollo y concreción en los múltiples reglamentos de carácter general y específico que han germinado la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pueden dar lugar a la exigencia de las correspondientes responsabilidades administrativas por parte de la Inspección de Trabajo, levantando, en su caso, las actas de infracción oportunas, así como la posible responsabilidad civil o penal derivadas de daños causados por el incumplimiento empresarial, que serán determinadas por los órganos jurisdiccionales competentes.

### 5.3. CÓDIGO PENAL.

#### 5.3.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

El primer código penal que hace referencia a la protección de los trabajadores es el correspondiente al año 1928, concretamente el art. 578 castigaba la imprudencia o falta de previsión de las personas encargadas de instalar o supervisar la instalación de medidas de seguridad en minas, trabajos subterráneos o en industrias peligrosas cuando se pusiera en peligro la vida o salud de los trabajadores.

La protección de los trabajadores era de ámbito muy específico, concretamente para los trabajadores en minas, sin embargo, no generalizaba para la globalidad de la industria. El art. 578 hace referencia a dolo en lo que se refiere a una actuación de imprevisión, imprudencia o impericia.

Evidentemente este art. descrito en el CP de 1928 no es más que un pequeño avance en materia de prevención, careciendo de los fundamentos necesarios para crear una cultura de prevención que fuera inculcada a agentes sociales, empresarios y trabajadores.

Por Decreto de 23 de diciembre de 1944, de aprobación y promulgación del Código penal. Este código penal tuvo vigencia desde el 24 de diciembre de 1944 hasta el 31 de diciembre de 1973. Este CP a diferencia del CP del año 1928 sí que establece una prevención sobre todos los trabajadores y en la producción en general, marcando por tanto, un hito importante en el desarrollo legislativo en materia de prevención de riesgos laborales en España. Aun así, solamente habla en el art.42 *“lesiones que produzcan la incapacidad para el trabajo por más de quince días o necesidad de asistencia facultativa por igual tiempo (...)”*<sup>11</sup>. Sin duda un articulado pobre que no penalizaba en su medida cualquier omisión de deber en materia de prevención al empresario. La interpretación de este artículo ha traído controversia a través del tiempo, ¿qué ocurre con las lesiones que no den lugar a lo promulgado en este artículo? Parece necesario que sean tratados en otro artículo en este caso el correspondiente al art. 583 que se ocupa de la falta de lesiones.

---

<sup>11</sup> Código Penal. Artículo 422,1944.

La Ley Orgánica 8/1983 fue aprobada el 25 de junio con el objetivo primordial de establecer una modificación parcial del Código Penal. Fue un intento de adaptación a las necesidades sociales de un nuevo Estado democrático y de Derecho. En esta reforma el art. 348 bis a) tipificaba la conducta de aquellos que, teniendo una obligación legal de hacerlo, no exigían u obviaban, de forma grave, el cumplimiento de aquellas medidas de seguridad e higiene legalmente exigibles cuando se pusieran en peligro la vida e integridad física de los trabajadores.

El sujeto activo es únicamente el que legalmente tiene la obligación de disponer de los elementos adecuados para la correcta prevención de los trabajadores. Este artículo establece la base del CP respecto a materia de prevención que conocemos en la actualidad.

### 5.3.2. CÓDIGO PENAL 1995.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, reformada por la actual Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio, con entrada en vigor el 23 de diciembre de 2010, señala las diferentes tipificaciones que atentan contra el derecho en el ámbito laboral de los obreros a una prevención eficaz de seguridad y salud, constituyentes de infracción penal.

Las conductas recogidas en el Código Penal son las siguientes

Delitos de peligro por incumplimiento de la normativa sobre seguridad y salud laboral:

El bien jurídico protegido es la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores en su lugar de trabajo, castigándose aquellas conductas que ponen en peligro ese bien jurídico.

En este tipo de delito no se castiga el resultado dañoso, sino la conducta de quien, estando obligado legalmente a adoptar las medidas de prevención necesarias, crea una situación de peligro grave para los trabajadores. Los resultados dañosos que se produzcan a consecuencia de esa situación serán a su vez castigados conforme el tipo penal que corresponda, a saber, homicidio, lesiones, etc.

El Código Penal tipifica respectivamente las siguientes conductas en sus artículos 316 y 317:

- La de aquellos que, estando legalmente obligados, no ponen los medios de seguridad e higiene necesarios para impedir que se ponga en peligro la vida, salud e

integridad física de los trabajadores en su puesto de trabajo con infracción de la normativa reguladora de esta materia.

- Un tipo atenuado cuando la conducta anterior se realiza por imprudencia grave.

#### 1. Delitos contra los derechos de los trabajadores:

El Título XV del Libro del Código Penal hace referencia a los delitos contra los derechos de los trabajadores. Destacan las disposiciones enumeradas en el artículo 311 del CP, como:

1º La conducta de aquel que, mediando engaños o aprovechándose de una situación de necesidad de los trabajadores, suprima o imponga condiciones perjudiciales o restrictivas para los derechos de los trabajadores reconocidos legal, contractualmente o por negociación colectiva.

2º La conducta de aquel que emplea a una pluralidad de trabajadores de forma simultánea sin obtener las autorizaciones pertinentes o sin tramitar su alta en la Seguridad Social.

También los artículos 312-315 CP especifican los hechos que se considerarán delitos contra los derechos de los trabajadores.

Art. 312 CP castiga el tráfico ilegal de trabajadores y la conducta de quién recluta personal o lleva a este a abandonar su puesto de trabajo mediante promesas de empleos o condiciones laborales engañosas que perjudiquen, restrinjan o supriman sus derechos reconocidos legal, contractualmente o en virtud de convenio colectivo.

Art. 314 CP castiga la discriminación grave del trabajador en su puesto de trabajo por razón de su raza, sexo, ideología, edad, etc.

El Art. 315 CP castiga con penas de prisión o multa a las personas que impidan o limiten el ejercicio de la libertad sindical o el derecho a la huelga. Castiga a las personas que, utilizando engaño o aprovechándose de la situación de necesidad del empleado, le impiden o limitan sus derechos de libertad sindical y de huelga.

#### 2. Delitos de riesgos físicos, químicos y biológicos contra la seguridad colectiva

El Código Penal contiene los artículos 341-343 que tipifican delitos relativos a la energía nuclear y a las radiaciones ionizantes. En los artículos 348-350 tipifican delitos de riesgo

provocados por explosivos y agentes. Se refieren a cualquier actuación sobre estas materias que pueda contravenir las normas de seguridad establecidas y pongan o puedan poner en riesgo la seguridad de los trabajadores serán castigados mediante multas económica o de prisión.

### 3. Delito de aborto y lesiones al feto.

El Código Penal contiene dos artículos que protegen la maternidad y el feto, concretamente los artículos 146

Si la persona que ha ocasionado imprudentemente tal aborto es un profesional, además la pena conllevará siempre su inhabilitación para su profesión habitual. La embarazada no será penada a tenor de este precepto.

También el Título IV De las lesiones al feto, establece en su artículo 157 el castigo a quien provoque, por cualquier medio, lesiones o enfermedades al feto, que perjudiquen de forma grave su desarrollo o le ocasionen taras de carácter físico o psíquico de carácter grave.

### 4. Delito de la trata de seres humanos.

El Título VII bis. De la trata de seres humanos en su artículo 177 bis establece que será castigado con prisión como reo de trata de seres humanos, siendo preceptivo para el ámbito laboral concretamente en su apartado a) *“La imposición de trabajo o de servicios forzados, la esclavitud o prácticas similares a la esclavitud, a la servidumbre o a la mendicidad”*<sup>12</sup>.

## 5.3.3. BIEN JURÍDICO EN EL ARTÍCULO 316

El artículo 316 del Código Penal establece la seguridad y salud en el trabajo como un bien jurídicamente protegido, siendo necesario para que se considere como riesgo la existencia de peligro y no la consumación del mismo. Asimismo, se considera la protección individual de los trabajadores que consecuentemente conllevará la colectiva. Puntualiza diversos elementos de vital importancia para el ser humano, en primer lugar, habla de proteger la vida que no es otra cosa que evitar la siniestralidad en el ámbito laboral. Respecto a la

---

<sup>12</sup> Código Penal. Título VII bis. Artículo 177 bis, 1995.



salud, que lógicamente está respaldado por el cuadro de enfermedades profesionales, además de los riesgos asociada a ésta, riesgos de carácter físico, químico, biológico y también cabría tener en cuenta los factores psicosociales que pueden desembocar si no son tratados adecuadamente en suicidio. Respecto a la integridad física, la valoración está fuertemente relacionada con la consiguiente indemnización al trabajador afectado. Por tanto, dependiendo del grado de gravedad del siniestro procederá a un grado de sanción.

Según Aguado López<sup>13</sup> Una parte de la doctrina considera la vida y la salud como bienes jurídicos de naturaleza y titularidad individual y que la seguridad no forma parte del bien jurídico, sino de la forma de protección de esos bienes que, en este caso, se adelanta tipificando un delito de peligro. La seguridad entendida como carencia de todo riesgo, o como esperanza razonable de que una posición jurídica va ser respetada, es un valor idea que, como tal no puede ser protegido penalmente, porque de lo contrario anularíamos la libertad. El mismo hecho de ser libre conlleva una serie de riesgos que hacen imposible entender la seguridad de esta manera. La seguridad se contempla por el Derecho Penal como medio o instrumento para la protección de datos jurídicos.

## 5. CONCLUSIONES.

La importancia de la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras es un hecho hoy en día incuestionable, no es que fuera cuestionable siglos pasados, pero sin duda no se tomaban por parte de gobiernos ni empresarios ningún tipo de medidas de prevención que hiciera posible una reducción de la siniestralidad.

Como hemos podido comprobar no es hasta finales del siglo XIX cuando los gobiernos de Europa y por consiguiente de España, comienzan a redactar normativas específicas en materia de seguridad y salud en el trabajo que permiten reducir o eliminar en lo posible los riesgos profesionales inherentes a la producción empresarial.

A finales del siglo XIX se produce una revolución industrial que hace que se incremente muy rápidamente la producción industrial, apareciendo cadenas de montaje a gran escala. Este hecho junto con la escasa formación del trabajador provoca un incremento del índice de

---

<sup>13</sup> AGUADO LÓPEZ, SARA. El delito contra la seguridad en el trabajo pp 80-82, 2001

sinistralidad que conlleva la pérdida de muchas vidas, lesiones corporales (también psicológicas, pero no reconocidas por ningún gobierno hasta la fecha), y la aparición de muchas enfermedades profesionales debido al uso de sustancias químicas peligrosas que carecen de cualquier restringimiento en su comercialización y uso. Es por tanto, una época convulsa donde anualmente mueren muchos trabajadores y trabajadoras en su entorno laboral debido a la falta de medidas protectoras en materia de seguridad y salud. En este período siguen observándose conductas como la explotación infantil, con niños y niñas trabajando desde los seis años de edad con unas condiciones laborales iguales que los adultos. Asimismo, las mujeres no tienen ningún tipo de derecho reconocido, ni por embarazo, lactancia u otros específicos. El porqué se comienza a finales del siglo XIX a establecer normas en seguridad e higiene, existen varios motivos: Sin duda como hemos comentado la revolución industrial y el elevado índice de accidentes laborales que conlleva. Otro motivo de peso es que la población alcanza un mayor nivel cultural y organizativo que hace que se desarrollen asociaciones, es decir, interlocutores sociales como representantes de los trabajadores y trabajadoras. Estos delegados de los trabajadores son los que con el apoyo obrero demandan un cambio en el modelo de seguridad y salud en el ámbito laboral, demandando medidas preventivas que ofrezcan una protección eficaz a los trabajadores y trabajadoras. Esta presión social se traduce en huelgas, algunas de ellas, la mayoría, no autorizadas por los gobernantes. Sin duda, es una etapa de transición hacia lo que se conseguiría en los años posteriores.

Durante las primeras décadas del siglo XX se comienzan a recoger los frutos de la presión social que efectúa el proletariado frente al poder gubernamental. Esto hace que se legislen normativas de carácter proteccionista hacia el trabajador. Es en este período donde los gobiernos toman conciencia de la dramática situación que padecen los trabajadores y trabajadoras en su entorno laboral. Se legisla en materia de seguridad y salud, en muchas vertientes diferentes: por un lado se legislan normativas jurídicas de protección de la infancia, prohibiendo el trabajo infantil en determinados aspectos productivos de la industria, no obstante no se regulan edades mínimas para poder ejercitar un trabajo profesional; respecto a las mujeres, se comienza a tener en cuenta sus características físicas, otorgando permisos de embarazo y lactancia. Se publica la Ley de Accidente de Trabajo, primera que aprueba y todo un referente en cuanto a la legislación posterior de seguridad y salud se

refiere. Asimismo se tienen en cuenta las incapacidades derivadas del trabajo, mediante la incorporación de unas tablas con la clasificación de las enfermedades incluidas en el sistema de la seguridad social para demandar la incapacidad laboral. Si bien es cierto que esta tabla de enfermedades profesionales dejaba a muchas fuera de la lista, no es menos cierto que el reconocimiento de la baja de un trabajador como consecuencia de haberse puesto enfermo en el ámbito laboral debido a los elementos nocivos el entorno, es un hecho fundamental, que a día de hoy no está resuelto y se siguen incorporando enfermedades profesionales a la tabla clasificatoria constantemente. Una exigencia gubernamental de suma importancia es la que hace referencia

El desarrollo de la normativa legislativa en materia de seguridad y salud transcurre de forma paralela en Europa, estableciendo los estados las normativas más relevantes que iban imponiendo los más avanzados en esta materia. En este sentido, cabe citar a Gran Bretaña como el país que comenzó antes y mejor a legislar en protección de los trabajadores y trabajadoras.

La Primera Guerra Mundial supone un estancamiento en la política y social de toda Europa, y por consiguiente en lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo. Durante este período Europa prácticamente deja de legislar normativas específicas de prevención. En España, debido a su condición neutral hace que se avance en esta materia a un ritmo superior a sus vecinos europeos. También debido a esta circunstancia España crece económicamente a un ritmo más alto que los países que participan en la Primera Guerra Mundial. Este factor es clave porque ese crecimiento en la producción industrial hace como no cabía esperar de otra manera un incremento exponencial de los accidentes de trabajo. Es en esa época cuando se produce un avance significativo en lo que respecta a la jornada laboral estableciéndola en 8 horas. Esta cuestión referente al tiempo que debe ser sigue vigente en la actualidad. Se habla de que en los próximos años podría verse reducida la semana laboral de cinco a cuatro días, pero lo cierto es que no está claro ningún avance al respecto. Hay organismos que piensan que es bueno reducir la jornada laboral, aparte evidentemente de que es bueno para la salud de los trabajadores y trabajadoras, es importante también en lo que respecta a la optimización laboral de cara al empresariado. Según estudios nórdicos se produce un aumento de concentración y se rinde igual con

cuatro días trabajados que con cuatro días. A pesar de los numerosos estudios que así lo reflejan y las presiones que están ejerciendo los interlocutores sociales al gobierno, no se atisba ningún cambio en los próximos años. Este hecho es muy destacable porque desde el año 1919 hasta el actual año 2022 han pasado nada menos que 103 años y sigue vigente el establecimiento de la jornada laboral en 8 horas, lo que significa que en algunas materias no se ha avanzado todo lo que se supondría y también dejar patente el alto grado de dificultad que tiene establecer cambios importantes o de cierto carácter social en materia de seguridad y salud.

Durante la Segunda República se sigue reformando la normativa de prevención, pero quedan en meros intentos de progresión laboral debido al estallido de la Guerra Civil Española. Ésta hace que se produzca un retroceso en la activación de la producción industrial, ralentizándola hasta el punto que España se queda muy atrás en los avances industriales que imperan en Europa. Este hecho es importante de comentar porque es un cambio estructural a nivel global que hace que los mecanismos iniciados en materia de seguridad y salud se viesen afectados teniendo que adaptarlos a un modelo productivo diferente al que antes de la guerra parecía ir.

Durante el Franquismo, se establecen importantes hitos en seguridad y salud, sobre todo con la aprobación de la Ley General de la Seguridad Social. Pero a nivel de protección de los trabajadores en su ámbito laboral no se producen grandes avances, es decir, a nivel global toda persona tiene asistencia sanitaria universal, pero en lo que respecta a las medidas preventivas que redujeran o eliminaran los riesgos profesionales a penas se publica una normativa que requiera el obligado cumplimiento por parte de los empresarios, trabajadores e interlocutores sociales de la legislación de seguridad y salud en el trabajo. No se procede a investigar con exactitud los accidentes laborales ocurridos en el ámbito laboral, se permite comercializar con sustancias peligrosas, que provocan enfermedades profesionales que no aparecen reconocidas como tales en las tablas de la seguridad social provocando una indefensión para el trabajador. En esta época los empresarios no asumen prácticamente ninguna responsabilidad en la protección de la salud y vida de los trabajadores. Si bien es cierto que el código penal vigente contempla responsabilidades, son tan interpretables que hacen que se cree un sentimiento de no responsabilidad del empresariado en el origen de la siniestralidad laboral.

La publicación de la Constitución Española en el año 1978, trae consigo la publicación de varios artículos de gran calaje en materia de seguridad y salud en el trabajo como es el artículo 41 que encomienda a los poderes públicos a mantener un régimen público de seguridad social universal contemplando a los desempleados. Este artículo se puede considerar como uno de los más importantes, sino el que más en materia de protección de los derechos de los trabajadores, ya que proporciona un sostén en caso de desempleo que hasta la fecha lógicamente está vigente. Asimismo, se incorpora a los interlocutores sociales en las mesas de negociaciones de seguridad y salud en el trabajo. No obstante, se sigue sin establecer una legislación específica en materia de prevención, quedando tanto la protección individual como la colectiva, sin resolver, hecho que ocasiona una elevada presión social de los representantes de los trabajadores hacia el Estado que no ven satisfechas muchas de las demandas efectuadas por éstos.

La entrada en la Unión Europea es un hecho trascendental ya que implica la aceptación de la normativa vigente y publicada por ésta, en concreto es fundamental la Directiva 89/391/CEE que es traspuesta a la legislación española mediante la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales que tiene como objetivo fomentar la seguridad y salud en el trabajo. Consta de seis capítulos y un total de 54 artículos, 13 disposiciones adicionales, 2 disposiciones transitorias, 1 disposición derogatoria única, 2 disposiciones finales. Esta LPRP despliega una política de prevención de riesgos laborales que promueve la protección de la salud en el ámbito laboral. Esta Ley constituye el máximo principio rector sobre protección de riesgos profesionales derivados del entorno de trabajo en el cual los trabajadores y trabajadoras desarrollan su actividad profesional. Esta LPRL viene a ocupar el hueco que siempre ha existido en materia de seguridad y salud.

En las dos últimas décadas se han publicado distintas directivas europeas por el Parlamento Europeo en distintas materias, todas ellas relacionadas con la protección del trabajador, eso demuestra que queda mucho trabajo que hacer y aún es muy mejorable la legislación vigente en materia de seguridad y salud.

Por otra parte, respecto a la segunda parte del TFM que va enfocada a la protección penal de los trabajadores, cabe decir que la sociedad está inmersa en una cultura de prevención legislada a través del consenso de las partes interesadas, gobierno, empresarios,

interlocutores sociales y trabajadores. Es por ello, que existan criterios diferentes respecto a las medidas preventivas a adoptar en el ámbito laboral.

La obligatoriedad de las medidas preventivas que ha de tomar el empresario para preservar la seguridad y salud de los trabajadores, hace que éste a veces por temas económicos, temas productivos o lo que es más grave la falta de respeto absoluto a la legislación vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, y por ende, se traduce en una falta de consideración hacia la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras. Es por ello, la imperiosa necesidad de la participación del Ordenamiento Jurídico en este proceso de garantía de la protección al derecho de la salud y la vida de los trabajadores y trabajadoras. Este Ordenamiento es el responsable de hacer cumplir las leyes en materia de seguridad y salud y lo hace a través de distintas herramientas para ello, entre las que se encuentran el establecimiento de responsabilidades administrativas, civiles, laborales y penales. Apoyadas por el Código Penal, que tiene varios artículos exclusivos para ello, siendo los más importantes arts.311 a 318 CP respecto a la responsabilidad penal, arts.116 a 120 CP respecto a la responsabilidad civil. El Código Civil mediante los arts. 1101 y 1902 CC respecto a la responsabilidad civil contractual y extracontractual respectivamente.

Es obvio la necesidad del Ordenamiento Jurídico para hacer valer la aplicación de la Marco Jurídico dispuesto en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sin este Organismo muchos empresarios no cumplirían la normativa de protección de los trabajadores y trabajadoras poniendo en riesgo su salud y su vida.

No obstante, todo es mejorable, y es claro que el Código Penal y el Código Civil en algunos artículos permiten unas interpretaciones libres y un tanto subjetivas, habría que mejorar este aspecto y redactar los artículos de manera que no exista la posibilidad de interpretación por parte de ninguna parte interesada, desde los propios magistrados, empresarios, interlocutores sociales o trabajadores.

## 6. SUPUESTO PRÁCTICO.

1. *ENUNCIADO. Responsabilidades legales de los intervinientes en el accidente laboral.*

*Una Empresa Temporal (ETT) establece una relación contractual con un determinado trabajador para realizar unas obras de rehabilitación en una fachada, éstas son ejecutadas por una empresa constructora cliente de la ETT que es la que le ha solicitado la subcontratación del trabajador. Entre los elementos de construcción que existen en la obra, hay un andamio subcontratado por la empresa cliente a otra subcontratista especialista en andamiajes. El Delegado de Prevención de la empresa cliente conoce que el andamio no se encuentra suficientemente anclado y por tanto, existe el riesgo de que se el trabajador pueda caerse del mismo. Aun así éste no toma ninguna medida preventiva que elimine o reduzca el riesgo. Al cabo de un tiempo en servicio el andamio se desancla sufriendo el trabajador un daño consistente en una mutilación de una parte de su cuerpo.*

1. *Determinar qué tipo de responsabilidades y sus correspondientes sanciones recaerán sobre los actores del accidente de trabajo.*

*El empresario principal o Empresa Usuaria.*

*La empresa de ETT.*

*El Servicio de Prevención Ajeno.*

*El Delgado de Prevención.*

*El trabajador accidentado.*

*Otros (los demás trabajadores, el fabricante del andamio,...).*



### **La empresa usuaria y la empresa solidaria, ETT.**

Según el art. 4 TRET<sup>14</sup> establece como derechos de los trabajadores correlativos con los deberes de los empresarios en la materia de accidentes laborales:

La LPRL establece la obligatoriedad del empresario de tomar medidas preventivas y correctoras que protejan al trabajador eliminando los riesgos o reduciéndolos lo máximo posible, que se concreta en la obligación del empresario de observar los “principios de acción preventiva”.- Así en el art. LPRL se traduce en un deber dinámico del empresario, con obligación de adaptarse permanentemente, de imposible traslado a otros sujetos, y su coste no debe recaer sobre los trabajadores.- Se materializa este deber empresarial en : Evitar, evaluar y combatir los riesgos que se puedan producir, adaptar el trabajo a la persona, y a su evolución técnica, con sustitución de lo peligroso, con una planificación global de prevención, adoptando las oportunas medidas y dando las debidas instrucciones a los trabajadores.

Este deber se materializa en las obligaciones empresariales siguientes:

- . Necesidad de evaluar los posibles riesgos en la empresa para la salud y seguridad de los operarios Dotar a los trabajadores de aquellos medios de protección que sean necesarios Los preceptos infringidos por la empresa usuaria y solidaria, la ETT, en el origen del siniestro sufrido por el trabajador, son los siguientes: Se infringe lo dispuesto en los artículos 4.2 d) y 19.1 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE del 29), y 14,15,16 y 17.1 de la ley 31/1995, 8 de noviembre (BOE del 10), de prevención de riesgos.

Se infringe, además, lo establecido en el artículo 11 del Real Decreto 1627/19978, de 24 de octubre (BOE del 25), por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, en relación a su anexo IV, parte A, apartado 2.a), y parte C, apartados 1 y 5.a) así como lo dispuesto en los artículos 3 y 4 del Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio (BOE de 07 de agosto), por lo que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de

---

<sup>14</sup> TRET. Estatuto de los trabajadores. Aprobado por primera vez el año 1980, su última modificación corresponde al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.



trabajo, en relación a su Anexo I, apartado 1.6, y con su Anexo II, apartados 1.1,1.2,1.4,1.7,4.3.1 y 4.3 y 4.3.5. Las disposiciones reglamentarias citadas tienen el carácter de norma de prevención en virtud de lo previsto en el artículo 1 de la Ley 31/1995.

#### RESPONSABILIDAD PENAL.

Por tanto, es evidente que la empresa usuaria tiene responsabilidad penal por lesiones (art. 147 y ss. CP). En este apartado podrían ser de aplicación el artículo 149 si la mutilación causara a otro la pérdida o la inutilidad de un órgano o miembro principal. O el artículo 150 en donde la mutilación causara a otro la pérdida o la inutilidad de un órgano o miembro no principal. De acuerdo con esto según el Código Penal: Delitos de Resultado, Lesiones (art. 152 CP) según L.O 1/2015, de 30 de marzo,

Si se demuestra que existe imprudencia grave y como consecuencia de ésta se produjesen lesiones que son consideradas en los artículos mencionados serán castigados de acuerdo al riesgo originado y el daño producido.

1. Con la pena de prisión de seis a 12 años, si se tratase de las lesiones del artículo 149.(afecta a órgano o miembro principal)
2. Con la pena de prisión de tres a seis años, si se tratase de las lesiones del artículo 150. (afecta a órgano o miembro no principal)

Como las lesiones han sido cometidas por imprudencia profesional, necesariamente conllevará la pena accesoria de inhabilitación especial para el ejercicio de profesión, oficio o cargo durante un período de seis meses a cuatro años.

#### RESPONSABILIDAD CIVIL.

Viene derivada del ilícito penal (arts. 116 a 120 CP). Según el art. 116 del Código Penal, Toda persona criminalmente responsable de un delito lo es también civilmente si el hecho se derivare daños o perjuicios. Como son dos empresas las responsables (empresa usuaria y ETT), los jueces y tribunales distribuirán entre los responsables la parte que le corresponde abonar a cada uno. Los autores y los cómplices, cada uno dentro de su respectiva clase, responderán solidariamente entre ellos por sus cuotas, y subsidiariamente por las correspondientes a los demás responsables.

#### RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

El tipo de infracción que se comete es por obligaciones materiales con infracción del deber de vigilancia, por tanto, son responsables solidariamente la empresa usuaria y la ETT.

La infracción cometida es considerada como muy grave según Arts. 11,12 y 13 R.D. leg. 5/2000 por violación de la normativa legislativa de prevención con riesgo grave e inminente.

Por tanto, la cuantía de las sanciones recogidas en el artículo 40.2 c) R.D.Leg. 5/2000. Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros. (Según la redacción vigente del RD, efectivamente el RDL306/2007 actualizó las cantidades, pero ahora son más altas).

#### RESPONSABILIDAD LABORAL.

Tendrá un carácter indemnizatorio/sancionador y consiste en un recargo del 30 al 50% prestaciones económicas derivadas de Accidente de Trabajo (AT).

En consecuencia, las prestaciones de Seguridad Social derivadas del accidente de trabajo citado, serán incrementadas en el 30% -50% con cargo exclusivo a la empresa responsable LA EMPRESA USUARIA y como solidaria a la empresa ETT.

Además, si el trabajador es declarado afecto de IPT, para su profesión habitual, derivada del accidente de trabajo, (f.328), con derecho a percibir una pensión vitalicia equivalente al 55 % de la base reguladora que tenga establecida.

#### **Delegado de prevención.**

Las competencias de los delegados de prevención se regulan en el art. 36.1 de la LPRL. Las facultades para el desarrollo de sus competencias, se establecen el art. 36.2 de la LPRL.

El Delegado de prevención, aunque haya ocurrido un accidente por su omisión de información al respecto, no se le puede exigir, en razón de su cargo, una indemnización o imponerle una sanción penal como a los empresarios.

La responsabilidad, sea civil o penal, se deriva del incumplimiento de una obligación de hacer o por falta de la debida diligencia. La obligación de tomar las medidas oportunas para garantizar la seguridad de los trabajadores y de observar la debida diligencia recae en el empresario, no el delegado/a de prevención. El delegado/a de prevención, como tal, no tiene obligaciones preventivas, sino derechos y facultades. No ejercitar un derecho o usar de forma defectuosa una facultad no genera responsabilidad.

La responsabilidad se deriva de la facultad de tomar decisiones siendo la toma de decisiones responsabilidad del empresario, él será el responsable. La responsabilidad asimismo 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, está obligado a tenerla. El delegado/a de prevención, no.

Cuestión distinta es la responsabilidad del delegado de prevención frente al empresario por los daños y perjuicios que este haya sufrido y que, en todo caso, puede reclamar.

#### **Servicio de Prevención de la empresa usuaria.**

El servicio de prevención ajeno a la empresa tiene la obligación legal y contractual en prevención de seguridad y salud de los trabajadores, en este caso el incumplimiento de sus deberes en materia de prevención será sancionado según la legislación vigente. La responsabilidad del servicio ajeno de prevención no evita a su vez la responsabilidad paralela atribuida al empresario que también será igualmente sancionado.

1. Posible responsabilidad penal, con la consiguiente responsabilidad civil derivada de la comisión de delito
2. Responsabilidad administrativa.
3. Responsabilidad civil derivada de la relación contractual con la empresa concertada.
4. Posible responsabilidad civil extracontractual como consecuencia de los daños producidos a los trabajadores

## LA RESPONSABILIDAD PENAL Y LA RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE LA PENAL.

El Código Penal establece los tipos delictivos en que tiene cabida la conducta incumplidora de servicios de prevención ajeno en el accidente producido por el trabajador en el andamio.

- a) El delito o falta de lesiones genérico de los arts. 147 y 621
- b) El delito contra las Seguridad y Salud laboral del art. 316.

### *Los delitos de homicidio y de lesiones.*

El art. 147.1 del Código penal establece que cualquier persona que cause una lesión a otra por cualquier método, resultando un menoscabo de su integridad física será condenado como reo del delito de las lesiones producidas con la pena de prisión de tres meses a tres años. Además del cargo económico si las lesiones producidas son necesarias de atención sanitaria.

El Código prevé dos tipos agravados en el caso de la “*la pérdida o la inutilidad de un órgano o miembro principal*” (art. 149). Y en el de la “*pérdida o la inutilidad de un órgano o miembro no principal, o la deformidad*” (art. 150). En este sentido dependiendo del tipo de mutilación ocasionada le será de aplicación un artículo u otro, con las penas descritas anteriormente para la empresa usuaria y solidaria, ETT.

### *El delito contra la seguridad y salud laboral*

El art. 316 del Código penal, por su parte, establece que aquellos interlocutores que no cumplan con las normas legislativas establecidas en relación a la prevención de riesgos laborales, como pudiera ser no proporcionar los elementos necesarios para el desarrollo de su trabajo en condiciones de seguridad como establecimiento de las medidas preventivas, proporcionar el material adecuado de protección: Equipos de protección individual o colectivos, cursos de formación, poniendo en peligro grave a los trabajadores y trabajadoras serán castigados con penas de prisión de seis meses a tres años.

Sujetos responsables activos de este delito son los que teniendo una obligación legal y con infracción de las normas preventivas, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñan su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas.

El art. 14.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales solamente indicaba como de obligado cumplimiento la facilitación de los elementos necesarios para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito laboral, al empresario. Después, es en el art. 318 del Código Penal donde se establece también la responsabilidad a administradores o responsables de servicios, y que conociendo los riesgos profesionales derivados del trabajo inherente a los trabajadores y trabajadoras no hubiese adoptado las medidas preventivas necesarias para eliminar o reducir en lo máximo posible aquellos. Con lo expresado en este artículo los responsables del servicio ajeno de prevención son responsables subsidiarios con el empresario en cuanto a la omisión intencionado del deber de protección en el ámbito laboral.

Se trata de un delito que puede ser doloroso o culposo. La Ley distingue según exista dolo o imprudencia grave, variando las penas a imponer:

- a) Prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses, para los delitos dolosos (art. 316).
- b) La pena inferior en grado, para los delitos de imprudencia grave (art.317).

#### LA RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE LA PENAL

El responsable penal será asimismo responsable civil por derivada de la comisión de un delito conforme disponen los arts. 101 y ss. del Código Penal, pudiendo así acaecer como responsable civil de los daños producidos al trabajador cuando no hubiera cumplido la normativa legislativa vigente. El art. 1902 del Código Civil establece al respecto que las obligaciones civiles que tengan origen en los delitos se regirán por lo dispuesto en el Código Penal.

Esta responsabilidad civil recaerá sobre el servicio de prevención ajeno, aun cuando el responsable penal fuera el trabajador subordinado, en tanto que el empresario es responsable civil subsidiario - conforme establece el art. 120.4 del Código Penal "por los delitos o faltas que hayan cometido sus empleados o dependientes... en el desempeño de

sus obligaciones o servicios. El empresario, en todo caso, podrá compensarse de ella después mediante el procedimiento laboral frente a los trabajadores responsables penalmente. Con fecha 8 de noviembre de 1982 art. 7087 según jurisprudencia solo la desobediencia del trabajador a una prohibición expresa del empresario le dispensaría de responsabilidad civil subsidiaria.

La responsabilidad civil del empresario estribará según el art. 110 y siguientes del Código Penal en la reparación del daño y en la indemnización de perjuicios materiales y morales. Las Mutuas de Seguros pueden asegurar las responsabilidades civiles tanto de los obreros como de los servicios ajenos de prevención.

#### LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

La L.P.R.L., en su art. 47.22 dictamina que el incumplimiento en prevención de riesgos laborales por parte de un servicio ajeno de prevención procederá a que este servicio responda administrativamente del incumplimiento de las obligaciones de las que es responsable en materia de seguridad y salud mediante la elación contractual que hay establecido con la empresa contratante de sus servicios remunerados.

Podrá agravarse la graduación de la sanción dependiendo de los daños a los trabajadores o trabajadoras que se hayan producido como omisión de sus obligaciones en prevención de riesgos laborales. Respecto a las sanciones administrativas que le pueden ser de aplicación, pueden ser de dos tipos: multas económicas e inhabilitación profesional durante un período de tiempo determinado (L.I.S.O.S. y R.D. 928/1998).

#### LA RESPONSABILIDAD CIVIL DIRECTA FRENTE A LOS TRABAJADORES DAÑADOS.

El obrero que haya padecido un daño está en su derecho con arreglo a Ley de demandar al servicio ajeno de prevención contratado por la empresa ya que éste tiene concertada la obligación en cuanto a la prevención de riesgos laborales.

También es necesario señalar que el empresario a pesar de haber contratado profesionalmente un servicio de prevención ajeno, es responsable subsidiario de los delitos que éste cometa como omisión o negligencia en práctica de sus obligaciones según lo descrito en el art. 14.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

### **El trabajador accidentado.**

El art. 5 TRET establece la obligación del trabajador a observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten. El trabajador tiene la obligación de velar por su propia seguridad y salud según sus posibilidades. En este accidente, el trabajador no tiene por qué tener una formación específica sobre el montaje de andamios. El trabajador no incurre en ningún tipo de responsabilidades legales y ha de ser indemnizado.

Por tanto, no se da la concurrencia de culpas por imprudencia temeraria el trabajador (decisiva en el accidente). Que es la única que excluye responsabilidad civil y penal del empresario.

### **Otros.**

El fabricante del andamio no incurre en ningún tipo de responsabilidades legales, ya que el accidente se produce por estar insuficientemente anclado, y no por un defecto del material en sí.

Evidentemente los demás trabajadores, compañeros del siniestrado, tampoco incurren en ninguna responsabilidad legal, ya que no tienen la obligación legal en materia de seguridad y salud.

2. Analizar qué elementos has tenido en cuenta según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y Ley de Infracciones y Sanciones Sociales vigente para clasificar esta infracción como leve, grave o muy grave. Y cómo la calificarías y ¿por qué?

Para determinar la calificación de las infracciones en: Leves, graves o muy graves he tenido en cuenta los arts. 11,12 y 13 R.D. Leg 5/2000.

He calificado la infracción como muy grave por Incumplimiento de la Normativa de Prevención con riesgo grave e inminente.

Para establecer la cuantía de las sanciones he tenido en cuenta el art. 40.2 R.D. Leg 5/2000 Reformado por el RDL 306/2007 que actualiza las cuantías de las sanciones de la LISOS RD 5/2000. Actualmente esos importes ascienden a) Las muy graves con multa, en su grado mínimo, de 49.181 a 196.745 euros; en su grado medio, de 196.746 a 491.865 euros; y en su grado máximo, de 491.866 a 983.736 euros.

3. Valoración de que el Código Penal establezca como delito ciertas actuaciones que atenten contra la prevención de seguridad y salud de los trabajadores

En mi opinión es necesario que el Código Penal tal y como establece describa como delito este tipo de conductas, ya que siempre ha de prevalecer el derecho básico de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad de salud, que logre evitar un riesgo, homicidio o lesiones en el trabajador. Si no estuviesen establecidas estas conductas descritas en el Código Penal, simplificaría las responsabilidades a dos tipos: civil y administrativa, y por tanto, se traduciría cualquier delito fundamentalmente a una cuestión económica, y esto provocaría que las grandes empresas pusieran seguramente menos interés en el cumplimiento de Prevención de Riesgos Laborales afectando gravemente a la seguridad y salud de los trabajadores.

Los delitos que se han podido producir son:

- Delito de riesgo.
  - Art. 316 y Art. 318.
- Delitos de resultado.
  - Homicidio (Art. 142)
  - Lesiones (Art. 152 CP) según L.O. 1/2015, de 30 de marzo



## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- AGUADO LÓPEZ, SARA (2002). El delito contra la seguridad en el trabajo: artículos 316 y 317 del Código Penal, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pp.37-41; 80-82; 112; 197; 252-254.
- BARTOMEUS PLANA, DANIEL (1998). El artículo 316 CP. Delitos contra la seguridad y salud en el trabajo. Bosch, Barcelona, pp.9; 13-16.
- BLANCHARD, FRANCIS. (1996). El trabajo en la historia. Edición Universidad Salamanca.
- BOIX REIG, J Y ORTIS BERENGUER. (2001). Consideraciones sobre el artículo 316 del Código Penal. Edición Universidad de Castilla-La Mancha y Universidad de Salamanca.
- COMISIÓN EUROPEA. (1996). Directrices para la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo. Oficina de Publicaciones Oficiales de la U.E. Luxemburgo.
- DE FRANCISCO LÓPEZ, RAFAEL. (1998). Salud y Condiciones de Trabajo a través del tiempo. Revista Prevención, núm. 145.
- FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, I. (1998) La responsabilidad penal en los accidentes de trabajo. Edición Tro. Valencia.
- GARCÍA GONZÁLEZ, G. (2007). Tesis Doctoral Universidad Autónoma de Barcelona: Orígenes y Fundamentos de la Prevención de Riesgos Laborales en España (1873-1907).
- GARCÍA MARTÍN, L. BOLDOVA PASAMAR, MA Y ALASTUEY DOBÓN, C. (2015) Lecciones de consecuencias jurídicas del delito, Tirant lo Blanch, 5ª Edición, Madrid.
- HERNÁNDEZ HERNÁNDEZ M<sup>a</sup>.A Y SERRANO RODRÍGUEZ J.A. Delitos contra la seguridad y salud en el trabajo. (2002). Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona, vol.VI, nº 119.
- HORTAL IBARRA, J.C. (2005). Protección penal de la seguridad en el trabajo. Atelier, 1ª Edición, Barcelona.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (2007). Historia de la Prevención de Riesgos Laborales en España, pp.225-227.

- MOLINA BENITO, J.A. (2006) “ Historia de la Seguridad en el Trabajo en España, Junta de Castilla y León, Consejería de Economía y Empleo, Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos laborales, ISBN 84-689-8477-9.
- OLAIZOLA NOGALES, I. (2010). Delitos contra los derechos de los trabajadores (art. 316 y 317 CP) y su relación con los resultados lesivos. Indret, Revista para el análisis del Derecho.
- PARASKEVI, BATRA. HATZOPOULOU, ALICE. (2000). The evolution of the European Union’s policy in the Occupational Safety and Health sector from the concept of “single market” to the concept of “social space”. Taylor and Francis.
- ROJO TORRECILLA, E. (1998) Delitos contra los derechos de los trabajadores y contra la Seguridad Social. Edición Bosch. Barcelona.
- ROMEO CASABONA, C.M; SOLA RECHE.E; BOLDOVA PASAMAR, MA. (2016). Derecho Penal Parte Especial, Comadres, Granada.
- TERRADILLOS BASOCO, JM. (2022) Delitos contra la vida y salud de los trabajadores. Edición Tirant lo Blanch. Valencia.

