

TRABAJO DE FIN DE GRADO EN RELACIONES LABORALES

**DELITOS CONTRA LA VIDA Y LA INTEGRIDAD FÍSICA DE LOS
TRABAJADORES. EFECTIVIDAD DEL MARCO PREVENTIVO
ESPAÑOL**

Elisabet Cantador Caro (1424727)

DIRECTOR

Juan Miguel García Nogueroles

FACULTAD DE DERECHO

Grado en Relaciones Laborales

Bellaterra / Barcelona

Mayo, 2020

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que me han ayudado a poder elaborar este trabajo, prestándome su colaboración. A mis padres y mis hermanas, por darme ánimos y empuje en los momentos más difíciles. A mis tíos, por sus consejos y apoyo. A mis compañeros, por estar a mi lado compartiendo experiencia y ayudándonos mutuamente.

Muy especialmente, quiero agradecer a Francisco Pozo y a Eduardo Bayona, su colaboración desinteresada y entusiasta, y que me ha supuesto una gran fuente de conocimiento nacida directamente de su experiencia personal.

También, de forma muy especial, a Juan Miguel García Noguerol, mi tutor en este TFG, por su implicación; por haber sabido orientarme durante todo el proceso, por la claridad de ideas que me ha aportado y por su continua buena predisposición.

En general, me siento muy satisfecha de lo que he aprendido realizando este trabajo.

¡Gracias a todos!

Resumen: Mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral de los trabajadores, constituyó uno de los primeros retos que la llegada de la democracia debió afrontar, dadas las elevadas cifras de siniestralidad y mortalidad que se registraban por entonces. Actualmente, estos datos continúan siendo preocupantes, y aun habiéndose reducido, inaceptables para una sociedad que vele por el bienestar y la vida de sus ciudadanos. Con unas leyes heredadas del anterior régimen, y en un estado sin una cultura laboral preventiva, se aprobaron, a finales del siglo XX, las primeras normativas en este ámbito. Este trabajo, tiene por objeto el análisis e interpretación de la legislación española en materia de prevención, salud y seguridad laboral, desde su regulación en el Código Penal, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, se abordarán las cuestiones relativas a la configuración en el Código Penal, de los delitos contra la vida e integridad física de los trabajadores, mediante la interpretación de sus artículos 316, 317 y 318, así como la efectividad de estas leyes en la lucha contra la siniestralidad y en la implantación de una cultura preventiva eficaz.

Palabras clave: Delito, integridad física, prevención de riesgos laborales, siniestralidad laboral, vida.

Abstract: The improvement of safety conditions and employees labour wellness constituted one of the first challenges that the onset of democracy marked, explained by the high accident and mortality rates that were registered by that time. Nowadays, this data is still worrisome but, despite its decrease, it stands unacceptable for a society which is meant to safeguard their citizens' wellness and life. The first regulations with regard this matter were approved in the late end of the twentieth century, within a status that did not bolster preventive measures for labour, since its first laws had only been inherited from the previous regimen. Taking that into account, this dissertation aims to analyse and interpret the Spanish legislation with regard its prevention, health and safety measures around labour. The starting point for the analysis will be its regulation in the Penal Code, in the Law of Labour Risk Prevention and the Statute of Workers. Following, issues will be addressed relating the current configuration of the Penal Code of the tort against life and physical integrity of the employees. In order to do that, and interpretation of the articles 316, 317, 318 will be conducted, as well as of the effectiveness of these laws in the fight against both Labour Accidents and the implementation of an effective preventive culture.

Keywords: Tort, Physical Integrity, Labour Risks Prevention, Accidents Rate, Life.

ÍNDICE

ÍNDICE DE ABREVIATURAS	6
I. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1. Objetivos	9
1.2. Estructura y metodología	10
II. BASE TEÓRICA	13
2.1. Visión general: Derecho a la vida e integridad física	13
<i>2.1.1. Derecho a la vida.....</i>	<i>13</i>
<i>2.1.2. Derecho a la integridad física.....</i>	<i>15</i>
2.2. Derecho a la vida e integridad física en el ámbito laboral	15
<i>2.2.1. Constitución Española. Artículo 15.....</i>	<i>16</i>
<i>2.2.2. Estatuto de los Trabajadores.....</i>	<i>17</i>
<i>2.2.3. Prevención de Riesgos Laborales</i>	<i>22</i>
2.3. Situación de la siniestralidad laboral en España	30
<i>2.3.1. Causas de la siniestralidad laboral en España.....</i>	<i>32</i>
<i>2.3.2. Siniestralidad laboral en España 2019</i>	<i>35</i>
2.4. Tipos delictivos	39
<i>2.4.1. Bien jurídico protegido</i>	<i>40</i>
<i>2.4.2. Sujeto activo</i>	<i>40</i>
<i>2.4.3. Sujeto pasivo</i>	<i>41</i>
<i>2.4.4. Conducta típica</i>	<i>42</i>
<i>2.4.5. Responsabilidades y comportamiento del trabajador</i>	<i>43</i>
<i>2.4.6. Penas</i>	<i>45</i>
<i>2.4.7. Concurso de delitos</i>	<i>47</i>

III. BASE PRÁCTICA	49
3.1. Resultados de investigación	49
<i>3.1.1. Análisis de datos</i>	<i>49</i>
IV. CONCLUSIONES	59
V. BIBLIOGRAFÍA	62
VI. WEBGRAFÍA	63
VII. LEGISLACIÓN	67
VIII. ANEXOS	69
8.1. Transcripción de las entrevistas realizadas	69
<i>8.1.1. Entrevista a Francisco Pozo, técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales, delegado de Prevención en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral del Grupo SEAT</i>	<i>69</i>
<i>8.1.2. Entrevista a Eduardo Bayona, periodista, prevencionista y técnico superior en Prevención</i>	<i>76</i>

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

AATT	<i>Accidentes de trabajo</i>
Art[s].	<i>Artículo [s].</i>
CCOO	<i>Comisiones Obreras</i>
CE	<i>Constitución Española</i>
CGT	<i>Confederación General del Trabajo</i>
CP	<i>Código Penal</i>
DUDH	<i>Declaración Universal de los Derechos Humanos</i>
ET	<i>Estatuto de los Trabajadores</i>
LPRL	<i>Ley de Prevención de Riesgos Laborales</i>
PRL	<i>Prevención de Riesgos Laborales</i>
SS	<i>Seguridad Social</i>
TC	<i>Tribunal Constitucional</i>
UE	<i>Unión Europea</i>
UGT	<i>Unión General de Trabajadores</i>

I. INTRODUCCIÓN

“(...) nada de lo que da la civilización es el fruto natural de un árbol endémico. Todo es resultado de un esfuerzo. Sólo se aguanta una civilización si muchos aportan su colaboración al esfuerzo. Si todos prefieren el fruto, la civilización se hunde”.

José Ortega y Gasset

La seguridad y la prevención de los accidentes laborales con el fin de reducir la lacra de la siniestralidad en el trabajo, se ha convertido en una de las tareas más compartidas por las sociedades modernas. El respeto y la protección de la vida y de la integridad física y mental de las personas, en tanto que derechos fundamentales de la humanidad, debían tener reflejo en el mundo laboral, donde la clase trabajadora padecía de un número elevado de víctimas, con las consiguientes tragedias sociales y familiares que ello ha comportado.

Asimismo, en clave productiva, estos accidentes se traducen en pérdidas económicas para empresas y empresarios, y en definitiva para las economías y el desarrollo de los países.

Para ello, se han ido adoptando, principalmente desde los años 90, diferentes medidas y aprobando nuevas legislaciones en la mayor parte de los estados europeos, entre ellos España, como miembro de la Unión Europea (en adelante, UE).

España, es precisamente uno de los países europeos donde se producen más accidentes con baja y con resultados graves y mortales. Fue, curiosamente, el último país de la UE en aprobar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL).

Aunque más tardíamente de lo que hubiera sido deseable, y probablemente sin toda la amplitud y rigurosidad necesarias -por el elevadísimo coste en salud y vidas humanas de la clase trabajadora, que se llegó a alcanzar en el estado-, el nacimiento de la LPRL significó, atendiendo a las estadísticas, un primer freno a la siniestralidad y un primer serio intento de implantación de una cultura de la prevención de riesgos laborales (en adelante, PRL). Copiaba la directiva europea creada en 1989, y servía para desarrollar las leyes del Estatuto de los Trabajadores

(en adelante, ET) de 1980 que en este ámbito de salud y seguridad recogía las premisas más genéricas que adelantó la Constitución Española (en adelante, CE) de 1978.

Estos buenos resultados (sin olvidar que son datos siempre negativos) han ido truncándose con el paso de los años, particularmente desde los años 2012-2013 hasta la actualidad, no tanto en cuanto a las cifras en sí, que, aunque muestran incrementos año tras año, estarían cerca del estancamiento, sino por el análisis del entorno laboral en que se producen. Un entorno en el que las tareas electrónicas, mecánicas y sobretodo informáticas, han reducido muy considerablemente el trabajo físico o en el que se requiere la actuación “manual” humana, y por tanto este importante cambio debía haber repercutido mucho más favorablemente en las cifras de accidentes y salud laboral.

Casi veinticinco años después de la aprobación de la LPRL, y cuarenta años de la del ET, ambas leyes parecen, atendiendo a partidos políticos, sindicatos, empresarios y expertos juristas, y atendiendo también al freno en la mejora de los resultados que se producen, haber quedado insuficientes o en su objeto inicial, desvirtuadas.

Los datos sobre siniestralidad en España, sin duda invitan a reflexionar sobre las normativas existentes en el país, sobre si son suficientemente amplias, claras y concisas, y sobre qué tipos de delitos y de qué forma se persiguen. También sobre qué controles sociales se establecen y qué intereses reales los alimentan. Cabe preguntarse si se respeta el espíritu de las leyes que conforman la doctrina establecida.

Cuando analizamos estos datos y nos alejamos de la frialdad de las cifras, rápidamente pensamos ¿qué estamos haciendo mal? ¿quiénes son o somos responsables de que esto siga ocurriendo a estas alturas de nuestra civilización? ¿son los responsables los mismos que son culpables? ¿podemos aceptar esto en el marco de un estado que se pueda catalogar de progresista, defensor de los derechos fundamentales de sus ciudadanos?

En el presente trabajo, pretendo determinar que en los datos de siniestralidad laboral y en las repercusiones socio-laborales y también económicas que acarrea, se

reconocen de forma genérica, actores de los principales ámbitos de poder, con incidencia directa, en ocasiones para bien y en ocasiones para mal, en su repercusión social.

En este sentido, cualquier persona podría acabar reconociendo entre estos actores, al poder legislativo, que es quien, recogiendo e interpretando un espíritu social determinado, promulgará para su aprobación las leyes en la materia, haciéndose eco de las inquietudes de la sociedad que representa.

Al poder judicial, que, captando la filosofía de estas leyes, desarrollará el objeto y ámbito jurídicos, los tipos delictivos, sujetos, penas, etc., y complementará aquellos aspectos que no hubieran sido incluidos o que no hubieran quedado suficientemente especificados, sentando la debida jurisprudencia.

Al empresariado, que, de forma individual, o bien representado por sus principales asociaciones, deberá asumir las diferentes normativas y leyes, como estrictamente necesarias, reconociendo que ningún bien económico puede estar contra el derecho fundamental a la vida y la integridad de las personas, y que, además, forman parte de esta sociedad que democrática y mayoritariamente escoge este derecho. Tomando conciencia de que una correcta aplicación de las normas de prevención y seguridad, termina siendo también, además de humana, económicamente rentable.

A los representantes sindicales de los trabajadores, manteniendo una actitud decididamente combativa contra los incumplimientos de estas leyes en cada puesto de trabajo, realizando una continua labor de concienciación social, especialmente dirigida a los trabajadores, pero también a los empresarios. Promoviendo la movilización contra aquellas reformas laborales o penales que rebajen o manipulen las pretensiones originales de las leyes de protección. La seguridad y la prevención, no podrán ser moneda de cambio de ningún otro bien.

Sin vida, no cabe progreso alguno.

1.1. Objetivos

A partir de las consideraciones anteriores, en el presente trabajo me planteo como objetivos:

Objetivo 1: Analizar la relación entre la siniestralidad laboral en España y la efectividad del actual marco legislativo, en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

Objetivo 2: Analizar la efectividad de la LPRL en España, en cuanto a la implantación de una cultura de prevención de riesgos capaz de frenar la siniestralidad laboral.

Desde estos puntos de vista, y planteados estos objetivos, organizaré mi TFG, con el fin de demostrar las siguientes hipótesis:

Hipótesis 1: El marco normativo español no ha logrado su propósito de implantar la cultura de la prevención, la seguridad y la salud laboral entre los actores implicados, y ello incide en las altas cifras de siniestralidad y en su estancamiento.

Hipótesis 2: Las sucesivas reformas que han afectado a la LPRL en los últimos años, han fomentado la precariedad laboral, contribuyendo a la persistencia de la siniestralidad laboral en España.

Hipótesis 3: La reforma del Código Penal (en adelante, CP) del 2015, rebajando la consideración de los delitos y la gravedad de las penas, no tenía por objetivo reducir la siniestralidad, sino reducir la carga de procesos penales.

1.2. Estructura y metodología

Con el fin de validar las hipótesis planteadas y de cumplir los objetivos que me he propuesto conseguir, he estructurado el presente TFG en base a dos bloques principales de trabajo.

El primero de ellos, me ha servido para asentar un marco teórico desde el que desarrollar el tema escogido. Esta base teórica, por razones vinculadas al título y objetivos del trabajo y a su temática, tiene como protagonistas los diferentes articulados y leyes que encontramos en el ámbito del derecho en España y que tiene su aplicación en el área de la prevención de riesgos, la siniestralidad y, en resumen, la protección de la vida y la integridad física de los trabajadores. Orientada por mi tutor, he optado también por incluir en esta parte del trabajo, un punto de vista más cercano a la sociología, puesto que es en la sociedad donde repercute, de forma

traumática, la lacra de los accidentes laborales y ha sido precisamente esta relación entre el articulado legal y la repercusión social de la siniestralidad laboral, la que me ha motivado para la elección del objetivo del presente trabajo.

Para el desarrollo de este apartado teórico, he realizado una selección bibliográfica de algunos autores y títulos relacionados con la materia, desde diversos puntos de vista doctrinales, de los que he podido obtener una valiosa y contrastada información.

Por lo que respecta al articulado legislativo que he necesitado utilizar, he acudido directamente al Boletín Oficial del Estado (BOE), como fuente oficial donde se encuentra publicada cada ley.

Debido a las dificultades de la actual situación de confinamiento por la pandemia del Covid-19, también me ha sido útil realizar consultas en internet, para lo cual he procurado acudir a los sitios originales y utilizar fuentes contrastadas y fiables. He ido incluyendo noticias y artículos de prensa, opiniones de juristas, de sindicalistas y de otros expertos con tendencias ideológicas diversas, intercalando todo ello entre los diferentes puntos jurídicos y temáticos relacionados, para poder confrontarlo con las normativas y leyes, y permitir así el análisis que me he marcado en los objetivos, conformando las herramientas necesarias para la validación, también, de las hipótesis que he planteado.

Para el segundo bloque de la estructura de este trabajo, pensé en la realización de dos entrevistas. Una de ellas era con Mireia Bazaga Laporta, abogada laboralista, exsecretaria jurídica de Confederación General del Trabajo (en adelante, CGT) de Catalunya, que, aunque la llegué a tener confirmada y preparada, finalmente no se ha podido realizar, por problemas relacionados con el Covid-19. Creo que hubiera podido ser una buena herramienta, por su conocimiento y experiencia directa en cuestiones de delitos contra los derechos de los trabajadores.

Sí que ha sido posible en cambio, la entrevista con Francisco Pozo, técnico superior en PRL, delegado de Prevención en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral del Grupo SEAT. Su aportación, detallada y concisa, ha clarificado en gran medida los principales elementos que conforman la problemática de la siniestralidad laboral, relacionada con la prevención de riesgos en España.

No obstante, quedarme con una sola entrevista, suponía un déficit de herramientas que me ayudaran a afianzar mi trabajo, y así lo comentamos con mi tutor. Para sustituir la entrevista que no se pudo realizar, y ya con el tiempo un poco en contra, me planteo buscar otras opciones, aunque la situación de confinamiento no me iba a ayudar, y todo se tendría que gestar y realizar en la distancia y “a puerta fría”. Buscando y leyendo artículos que me fueran de utilidad para los apartados del bloque teórico, encontré uno que me pareció muy interesante, que abarcaba gran parte del temario de este trabajo y, sobre todo, me llamó la atención la forma y la implicación con la que estaba escrito. Se trataba de un artículo del diario Público y lo firmaba Eduardo Bayona. Contacté con él explicándole mi propósito y enseguida aceptó colaborar conmigo. Galardonado con el premio de periodismo “Asociación de Periodistas de Aragón-Ciudad de Zaragoza 2016”, Eduardo Bayona es, además de un experto y cualificado periodista, colaborador del diario Público, especializado en tribunales y sucesos, sindicalista, técnico superior en Prevención, que ha formado parte en Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo.

A partir de los datos obtenidos tanto en el fundamento teórico, como en el desarrollo de las entrevistas, llevo a cabo su análisis en relación a los objetivos e hipótesis, a fin de obtener su validación y llegar a las conclusiones de este trabajo.

II. BASE TEÓRICA

2.1. Visión general: Derecho a la vida e integridad física

El derecho a la vida y el derecho a la integridad física, son derechos fundamentales de las personas, según contempla la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante, DUDH¹), en su art. 3 “*Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona*” y en su art. 5 “*Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes*”. Estos derechos, también están recogido en los arts. 2.1 y 3 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH).

Van estrechamente ligados, puesto que no se entiende el derecho a la vida si no es de forma íntegra, y por tanto cualquier ataque a la integridad física, es un atentado contra el derecho a la vida. Se puede decir que el derecho a la vida es el más fundamental de todos, y está reconocido en las Constituciones de la mayor parte de los estados, entre ellas la CE, que en su art. 15 dice que “*Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral (...)*”. Sin el reconocimiento de este derecho, todos los demás derechos pierden su razón de existir.

2.1.1. Derecho a la vida

***“Yo soy yo y mi circunstancia, y si no la salvo a ella no me salvo yo”.*²**

Al estar reconocido el derecho a la vida como un derecho fundamental, los estados y sus instituciones deberán legislar para proteger y garantizar la vida de cualquier ser humano en cualquier circunstancia. Para ello, no basta con preservar la vida, sino que los diferentes países, tienen la responsabilidad de crear y fomentar las mejores condiciones donde se pueda llevar a cabo una vida digna y segura.

¹ Asamblea General de la ONU. (1948). “Declaración Universal de los Derechos Humanos” (217 [III] A). Paris. Recuperado de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

² ORTEGA y GASSET, José, “*Meditaciones del Quijote*”, cit., p. 11.

Según Tomás Requena López³, doctor en Derecho Constitucional de la Universidad de Granada, desde un punto de vista filosófico y observando la realidad, se podría decir que el derecho a la vida no existe; no podemos ejercer nuestro derecho a nacer o a no nacer, ni tampoco podemos decidir continuar vivos por siempre. Por tanto, la protección de su preservación no se puede asegurar, puesto que somos seres mortales y sabemos que vamos a morir. Nadie podrá reclamar jurídicamente la continuación de su vida.

Podemos preservar la existencia, que es lo que identifica la vida, y cuya titularidad es de cada persona, la cual es la acreedora de este derecho. Bajo este punto de vista, los sistemas jurídicos se refieren más a prohibiciones y obligaciones ajenas que a facultades propias de cada individuo. No se protege el derecho a la vida, sino en realidad la vida como bien jurídico.

Este derecho fundamental, contemplado en la mayor parte de constituciones y tratados internacionales, implica directamente la existencia de otros derechos, como el derecho a la libertad, el derecho al desarrollo personal, derecho a la salud, derecho a la libre elección de pensamiento político o religioso, o el derecho a la seguridad, entre otros. La protección de estos derechos, se debe considerar de forma íntegra, puesto que cualquier limitación, ataque o menoscabo a los mismos, supondría su supresión.

Hoy en día, la defensa de este derecho se basa principalmente en principios sociológicos, éticos, filosóficos o incluso religiosos, pero como curiosidad, apuntar que lo que motivó su formulación en la DUDH en 1948, fue el poner fin a las represiones de los estados y a los abusos de los gobiernos contra civiles que, principalmente en conflictos armados, como por ejemplo la Segunda Guerra Mundial, alcanzaron niveles de la raza humana por debajo de los límites éticos y morales asumibles por el hombre.

³ REQUENA, Tomás, (s.f.). Reflexión fugaz sobre el contenido del derecho a la vida. *Aletheia: Cuadernos Críticos del Derecho*, pp. 26-31.

2.1.2. Derecho a la integridad física

Haciendo un poco de etimología, la palabra integridad deriva del latín *integritas* o *integratis*, que significa totalidad, buen estado físico, robustez, virginidad. Viene del adjetivo *integer*, que quiere decir no tocado, intacto, entero, o no alcanzado por un mal.

Teniendo en cuenta gran parte de las definiciones encontradas, se trata de un derecho fundamental que tienen todos los seres humanos, por el simple hecho de serlo, que tiene su origen en el respeto a la vida en todo su amplio sentido, y el libre desarrollo de ésta y que resguarda a la persona, tanto en su aspecto físico como mental. Se relaciona con el derecho que tiene el individuo a no padecer intromisiones físicas no consentidas como tratamientos médicos, cirugías, etc., ni vulneraciones en su persona, como pueden ser torturas, lesiones, penas crueles, tratos inhumanos, o la muerte.

2.2. Derecho a la vida e integridad física en el ámbito laboral

El derecho a la vida y a la integridad física, como derechos fundamentales que son, son aplicables a todos los ámbitos de la vida de los ciudadanos de aquellos estados que han promulgado o aceptado la DUDH, y muchos de los cuales, además, las han incluido en sus legislaciones. Por lo tanto, estos derechos no han de estar expresamente tipificados en el ámbito laboral, puesto que ya se consideran universales. No obstante, y principalmente motivado por el elevado y creciente índice de siniestralidad laboral, ha habido la necesidad de tener unas normas de protección explícita de los mismos. En España, la CE recoge expresamente este derecho en su art. 15⁴.

⁴ Artículo 15 de la Constitución española: “*todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes*”.

2.2.1. Constitución Española. Artículo 15⁵

Tanto los derechos fundamentales, como las leyes jurídicas de que disponemos actualmente, y en lo referente al derecho a la vida, están redactadas con carácter de obstaculización del delito, de evitación de riesgos y de lesiones ajenas, no incorporando contenido de facultades propias. En este sentido, está también redactado el art. 15 de la CE, que tiene por objeto la protección de la existencia de las personas y de su integridad física y moral.

Para Luis Ezquerra, Pilar Rivas y Joan Agustí, en su libro “Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral”⁶, la doctrina constitucional, considera este derecho como base del resto de derechos fundamentales, y en el ámbito laboral, está por encima del contrato de trabajo y de la actividad laboral derivada del mismo, por tanto, rechaza que se ponga en juego el derecho a la vida, o en riesgo la integridad física, como resultado de esta prestación.

Cuando se produce daño contra la integridad física del trabajador, debe distinguirse claramente si este daño ha sido voluntario o no, puesto que no tendrá el mismo tratamiento jurídico a la hora de imponer sanciones.

Por otra parte, este artículo tiene por objeto proteger el derecho a la vida como valor constitucional, y sostiene que cualquier riesgo cierto para este bien, que no haya sido reparado o valorado previamente por el empresario, supondrá una lesión a este derecho. Asimismo, en los accidentes laborales mortales, no se considerarán excusa ni atenuante el derecho al ejercicio de la libertad de empresa, estrategias de dirección, criterios de organización, etc. En todo caso, sí se podrá tener en cuenta y valorar, si el accidente ha escapado o no a la potestad de la empresa y al entorno de la actividad, en cuanto a normas de seguridad y prevención.

⁵ Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 311, art. 15, España, de 29 de diciembre de 1978.

⁶ EZQUERRA, Luis; RIVAS, Pilar; AGUSTÍ, Joan, (2010). *Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral*. Barcelona: Atelier.

2.2.2. Estatuto de los Trabajadores⁷

Tras la aprobación de la CE en 1978, y como primera reacción legal importante al mandato que se extrae de su art. 35.2, es aprobado en 1980 el ET, que será la ley fundamental para regular las relaciones laborales en España, y que tendrá posteriormente su amplio desarrollo legislativo en la LPRL de febrero de 1996, en lo relativo a la prevención, seguridad y salud e higiene en el marco laboral.

El ET, en su art. 4.2.d), recoge que *“En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho (...). A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales”*. Este artículo es muy coincidente con los arts. 15 de la CE y 2.1 de la LPRL, puesto que persigue el mismo objetivo de protección del bien jurídico del derecho fundamental a la vida y a la integridad física de las personas.

Además, en su art. 19, el ET contempla una serie de derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, las cuales también están desarrolladas por la LPRL. Tanto el ET como la LPRL, obligan a los empresarios a vigilar por el bien de la salud y la vida de millones de trabajadores españoles.

Este art. 19, en su apartado 5, recoge el derecho de los trabajadores para que, cuando sus delegados de prevención o en su defecto, sus representantes sindicales *“aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo”*. El empresario tendrá un plazo de cuatro días para subsanar la incidencia, y si no lo hiciera, los representantes de los trabajadores se podrán dirigir a la autoridad competente, que, si verifica las circunstancias alegadas, instará al empresario a su solución, pudiendo paralizar la actividad del área de trabajo afectada, e incluso, mediante informes y peritajes adecuados, ordenar la paralización inmediata de la actividad.

⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Boletín Oficial del Estado, 295 § 11430 (2015). Este mandato Constitucional se llevó a cabo con la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980 (Ley 10/1980, de 10 de marzo).

En este mismo punto, este artículo también señala que, si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de los trabajadores, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

¿Qué se considera riesgo grave e inminente?

Según Àlex Tisminetzky, abogado y socio del Colectivo Ronda, especialista en los ámbitos de Seguridad Social, Salud Laboral y PRL, en la Revista Catalunya (órgano de comunicación de la CGT) el 18/11/2019, *“Per a que existeixi aquesta situació, cal que es compleixi el requisit de que es donin indicis racionals de que la continuació de la situació de risc pugui produir danys greus als treballadors, tant de forma immediata com a llarg termini”*⁸. Tisminetzky nos direcciona al enunciado del art. 4.4 de la LPRL, para definir la consideración de grave e inminente, referida a los riesgos por los que se pueda paralizar una actividad. En el comentario que hace sobre este artículo, podemos interpretar lo siguiente:

- Que el riesgo sea considerado grave, irá en función al alcance y la importancia de las lesiones que pueda ocasionar a la salud e integridad física de los trabajadores. La gravedad ha de ser real y concreta, y no basada en supuestos indeterminados y no demostrables.
- La calificación de riesgo inminente, precisa tener en cuenta más consideraciones. Puede tratarse del riesgo a que se produzca un accidente con lesiones de forma inmediata, como, por ejemplo, los producidos por desprendimientos de objetos, averías en máquinas o herramientas, o por material defectuoso. O bien podría tratarse de riesgos que, siendo detectados en el presente, su daño no se acuse hasta dentro de un tiempo determinado, a medio o largo plazo, como podría ser por la exposición a ciertos productos tóxicos, o cancerígenos.

⁸ TISMINEZKY, Àlex, (2019). El dret a la paralització de l'activitat productiva dels Delegats de Prevenció. *Revista Catalunya*. Recuperado de <http://www.revistacatalunya.cat/?p=1296>

No obstante, pese a la bienintencionada teoría de este artículo, en la realidad de la actividad laboral, tropieza con reticencias, dificultades y negativas que pueden paralizar las denuncias de los trabajadores, como trataré en el siguiente punto, sobre la LPRL.

Desde su aprobación en 1980, el ET se ha visto modificado en más de 50 ocasiones, y desde hace algunos años son diversas y procedentes de distintos sectores, las demandas de una reforma más general del mismo, que lo adecúe a las diferentes realidades laborales que se producen en la actualidad.

Las distintas reformas laborales, serían, según las organizaciones sindicales, las principales culpables de la pérdida de derechos de los trabajadores, y concretamente en el marco de la siniestralidad laboral, responsables principales del claro repunte de ésta, en especial desde el año 2013, tras la Reforma aprobada en el 2012.

Por su parte, sectores más cercanos al empresariado y a la derecha política española, coinciden en la idea de un nuevo ET, aunque lógicamente, sus fundamentos van más en la línea de la flexibilización del mercado laboral y del abaratamiento de costes en materia de personal, y culpan a la reciente reforma del salario mínimo interprofesional del incremento de la tasa de paro.

En este sentido de modernización del ET, se manifiesta el exministro de Trabajo del gobierno de José María Aznar, Manuel Pimentel, en su artículo tras el III Congreso de la Asociación de Directivos de Relaciones Laborales, publicado en el digital del diario lainformación.es, cuando refiriéndose al ET, escribe “*Se trata, pues, de una ley con casi cuarenta años de antigüedad a sus espaldas y, eso, se le nota. Se queda antigua a ojos vista, incapaz de satisfacer las nuevas fórmulas y hábitos laborales que la sociedad digital impone*”⁹.

En el mismo artículo, Pimentel recoge parte de la intervención en este mismo Congreso de María Emilia Casas, presidenta emérita del Tribunal Constitucional (en adelante, TC), que abundó en la necesidad de cambio general. El ET, comentó,

⁹ PIMENTEL, Manuel, (2018). Un nuevo estatuto de los trabajadores es necesario... pero imposible. Europa Press: *LaInformación*. Recuperado de <https://www.lainformacion.com/opinion/manuel-pimentel/un-nuevo-estatuto-de-los-trabajadores-es-necesario-pero-imposible/6437620/>

“mantiene la cabeza vuelta al pasado (...). Como la ley no cambia, los jueces tienden a completar los huecos que se producen con una jurisprudencia que, más que interpretar la norma, termina creándola”¹⁰.

Este III Congreso, celebrado a finales del 2018, contó con la participación de representantes de empresarios, Administración, partidos políticos y los sindicatos Unión General de Trabajadores (en adelante, UGT) y Comisiones Obreras (en adelante, CCOO). Es de destacar que, si bien se trató del problema de la precariedad laboral, no fue discutido el de la PRL ni el de la creciente siniestralidad.

En esta línea de reforma, con tendencia a posiciones empresariales, destacar opiniones como las de Juan Antonio Lascuraín, que fue letrado del TC y catedrático de Derecho Penal de la Universidad Autónoma de Madrid, incidiendo en la *“conveniencia de que las empresas puedan revisar su documentación de prevención de riesgos laborales con «gafas penales» para identificar con precisión las personas de la organización que tienen las competencias para el control debido del riesgo y ajustar el sistema de delegaciones y supervisiones para prevenir responsabilidades penales por acción o por omisión en delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores y/u otros posibles tipos delictivos que puedan acontecer en caso de accidente de trabajo”¹¹*. En definitiva, buscar la forma legal de que la responsabilidad penal no recaiga en el empresario.

Por otra parte, son muchas las ocasiones en que distintos representantes de las organizaciones sindicales, se han manifestado en contra de las reformas laborales, que han supuesto, un progresivo deterioro del espíritu inicial del ET en cuanto a la seguridad y salud laboral.

Así, la secretaria de Salud Laboral de UGT, Ana García de la Torre, según artículo publicado por el sindicato en su página web el 19/2/2020, señalaba que *“más allá*

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ [«IV Congreso Anual de la Asociación de Directivos de Relaciones Laborales (ADiReLab) para debatir sobre Compliance, transformación digital y registro de jornada», 2019]. Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE). Recuperado de https://www.fidefundacion.es/trabajoglobal/IV-Congreso-Anual-de-la-Asociacion-de-Directivos-de-Relaciones-Laborales-ADiReLab-para-debatir-sobre-Compliance_a60.html

de derogar el artículo 52.d) del Estatuto de los Trabajadores (que permitía despedir, aunque hubiera bajas justificadas, algo que atentaba contra la salud de los trabajadores) es necesario derogar las reformas laborales, porque han empeorado las condiciones de trabajo y disparado la precariedad laboral, lo que repercute directamente en un incremento de la siniestralidad laboral”¹².

También, Paco de la Rosa, secretario general de CCOO en Castilla-La Mancha, en el marco del XIII Encuentro Regional de Salud Laboral de su sindicato, en octubre de 2019, declaró que, independientemente del gobierno que se formara tras las elecciones generales, *“nuestra exigencia es nítida y clara, hay que reformar el Estatuto de los Trabajadores y eliminar la reforma laboral porque ha sido sin duda una de las principales causas del aumento de la siniestralidad. La multiplicación de accidentes laborales mucho tiene que ver con la reforma laboral y con la precarización del empleo. Por ello, CCOO exigimos trabajo digno y estable para erradicar la siniestralidad”¹³.*

El ET aprobado en 1980, fue fruto de un amplio y costoso consenso entre las fuerzas políticas de una democracia deficiente, y todavía primaria, y en una época convulsa. Fruto de un acuerdo inicial entre UGT y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), y con el auspicio político del entonces ministro del Trabajo de la Unión de Centro Democrático de Adolfo Suárez, José Calvo Ortega, es indudable que, aunque hoy día no sería tildado como un estatuto progresista, fue una herramienta muy necesaria en su momento y que vino a cubrir un espacio jurídico, por entonces desértico, como era el ámbito laboral y los derechos (y obligaciones) de los trabajadores.

¹² [«Es necesaria una mesa de diálogo social específica para abordar la epidemia de la siniestralidad laboral», 2020]. Unión General de Trabajadores. Recuperado de <https://www.ugt.es/es-necesaria-una-mesa-de-dialogo-social-especifica-para-abordar-la-epidemia-de-la-siniestralidad>

¹³ [«Un sistema preventivo que no esté diseñado para evitar el daño, para prevenir los accidentes laborales, es un sistema ineficaz», 2019] Confederación Sindical de CCOO. Recuperado de https://www.ccoo.es/noticia:404940--“Un_sistema_preventivo_que_no_este_disenado_para_evitar_el_dano_para_prevenir_los_accidentes_laborales_es_un_sistema_ineficaz”&opc_id=2d4dc116caca0ef5348385574c29c43e

Concretamente, en relación al derecho a la vida y a la integridad física de los trabajadores, el ET puso los cimientos a una cultura de PRL y salud laboral, por entonces inexistente, en un marco catastrófico de siniestralidad laboral. Parece haber una coincidencia plena entre las diferentes fuerzas sindicales actuales, desde los sindicatos mayoritarios UGT y CCOO, hasta el Sindicato CGT, de corte anarco-libertario, atendiendo a los diferentes artículos y comentarios en los cuales se manifiestan, en que las sucesivas reformas laborales desde la aprobación del ET, han conseguido descafeinar, cuando no inutilizar, los mejores propósitos que el enunciado de la Ley preveía.

También apuntan todos ellos (y más allá de que sus propias responsabilidades también les puedan interpelar directamente), que esta “desmovilización” de la Ley en cuanto a derechos del trabajador en salud laboral, viene apoyada en un marco de creciente precariedad del mercado laboral, a quien señalan como principal responsable de estas tasas elevadas en siniestros.

Parece que todo ello, unido a la reforma del CP del 2015 y al reparo del empresariado en dotar las empresas de más firmes y seguros planes de prevención, prefiriendo direccionar su gasto en encontrar todo tipo de alternativas y vías jurídicas a efectuar esta inversión, constituye un cóctel que, puesto en la práctica diaria, y con la guinda de la desmovilización (a menudo por miedo, otras veces por desinformación) del propio trabajador, hace que el ET actual sea a menudo “papel mojado”.

2.2.3. *Prevención de Riesgos Laborales*¹⁴

La CE de 1978, en su art. 40.2, establece que *“Los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”*.

¹⁴ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, Boletín Oficial del Estado, 269 § 24292 (1995).

En 1980, el ET vuelve a recoger en sus arts. 4.2.d), y 19.1, estos derechos fundamentales a la integridad física, y a una protección eficaz en materia de la seguridad e higiene.

No fue hasta febrero de 1996, 17 años después de la aprobación de la CE, que estos artículos tuvieron su desarrollo legislativo, con la aprobación de la LPRL. Mientras tanto, en materia de seguridad e higiene, en España, seguían vigentes las leyes franquistas de 1971.

Prevenir los riesgos en materia laboral, tienen una doble vertiente. Por un lado, es un derecho que tienen todos los trabajadores, y por el otro, es una obligación legal de todas las partes: de la Administración del Estado, de las empresas y empresarios, independientemente del número de empleados que tengan y de su actividad, y también de los propios trabajadores.

A partir del art. 2.1 de la LPRL, en que se recoge el derecho fundamental básico a que instaban la CE y el ET, se desarrollan una serie de artículos, que correlacionan los derechos y los deberes de los trabajadores y los empresarios, de tal manera que los derechos de los primeros, vienen dados por las obligaciones de los segundos. De esta manera, la LPRL obliga a los empresarios a respetar, entre otros, los siguientes derechos del trabajador:

- Disponer de equipos de protección individual.
- Derecho de información, consulta y participación.
- Recibir formación, teórica y práctica, en materia preventiva.
- Derecho a la vigilancia periódica de su estado de salud.
- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.
- Derecho de protección de la maternidad.

Por otra parte, el art. 15 de esta Ley, describe diversas medidas para la acción preventiva, en que la empresa deberá, entre otras cosas, conocer y evitar los riesgos derivados de su actividad y el perjuicio que éstos puedan provocar en sus trabajadores, evaluar los que no se puedan evitar, elaborar planes de prevención, adaptar el trabajo a la persona en lo que respecta a su puesto de trabajo evitando la monotonía o trabajo repetitivo, etc.

El empresario está obligado al cumplimiento de estas leyes. Su incumplimiento le reportaría consecuencias en forma de sanciones administrativas, de la Seguridad Social o incluso penales.

La LPRL en su art. 29, también marca obligaciones a los trabajadores, en virtud de las cuales, éstos han de velar por su propia seguridad y salud y por la de cualquier persona que se pueda ver afectada por sus actos u omisiones en su actividad laboral. Deberán hacer un correcto uso de los medios y equipos de protección y de los dispositivos de seguridad habilitados. Deberán informar inmediatamente a los responsables de prevención y a sus superiores directos, de cualquier defecto o peligro inminente que detecten. Colaborar con el empresario en la mejora y cumplimiento de las normas de seguridad dictadas por las autoridades competentes, y contribuir así a que éste garantice unas condiciones de trabajo seguras.

A fin de proteger el derecho de participación de los trabajadores, la LPRL, en su art. 35, estipula el nombramiento de delegados de Prevención, y en su art. 38, la creación de los comités de Seguridad y Salud. Este comité es un órgano interno de participación, que se constituirá en empresas con más de 50 empleados, con la obligación de reunirse si lo solicita alguna de las dos partes, o como mínimo, trimestralmente, y donde se tratarán todos los temas, aportes y consideraciones relacionados con la salud y la seguridad laboral y sus sistemas de implantación en la empresa, facilitando así la información bidireccional. Este comité estará formado por igual número de delegados de prevención que de representantes de la empresa, debiendo tener estos últimos, capacidad decisoria en la misma.

Son muchos los beneficios que puede reportar una buena actuación en materia de prevención. En este sentido, la LPRL constituye una herramienta indispensable para trabajar en condiciones seguras y eliminar accidentes y enfermedades laborales, por lo tanto, también bajas laborales. Evita contingencias e imprevistos en personal e instalaciones. Todo ello, facilita el funcionamiento de la empresa, fomenta la motivación de los trabajadores, y, en definitiva, repercute en un rendimiento más óptimo. No obstante, las altas cifras de siniestralidad, hacen plantear a los distintos agentes sociales y a la sociedad en sí, cuál es el auténtico protagonismo de la ley en

la conformación del sistema preventivo español, y en qué aspectos está dejando de incidir en la mejora de los datos de esta siniestralidad.

En el marco del XIII Encuentro regional de Salud Laboral de CCOO de Castilla-La Mancha, el sindicato denunciaba que “(...) *las reformas laborales que han dado un mayor poder al empresariado y que han empeorado de forma sustancial la capacidad de la negociación colectiva han incidido en la precarización del empleo y en el aumento de la siniestralidad laboral, por ello es necesario una reforma sustancial de las mismas como medida preventiva*”¹⁵, apuntando así, una vez más, a las reformas laborales como principal lacra del sistema preventivo en España, a través de la precariedad que han generado.

Pedro J. Linares, secretario confederal de Salud Laboral de este sindicato en Castilla-La Mancha, manifestó en este encuentro que, cualquier daño, accidente o enfermedad de origen laboral que se produce es “(...) *un fracaso y un error del sistema de prevención*”, y añadió que “(...) *nuestro mercado de trabajo tiene síntomas claros de tener un marco preventivo con pies de barro. La crisis ha supuesto un incremento de la siniestralidad laboral, una lacra que se está consolidando como si fuera inevitable*”.

El sindicato CCOO, concluyó además que la prevención en materia de seguridad y salud laboral, debe ser la lógica por la que se rija el marco normativo, pero que, en la práctica empresarial, lo que se viene efectuando es simplemente un cumplimiento formal de esta parte preventiva, el cual no incluye los principios de esta gestión, y que, en la práctica política, tampoco se prioriza el esfuerzo en la prevención.

Raúl Navas, delegado sindical y de PRL de CGT Valencia, escribe en un artículo en la web de su sindicato, en diciembre de 2018, acerca de los diferentes obstáculos o impedimentos, que conforman la realidad diaria del ejercicio de los derechos de los trabajadores en materia de prevención y salud laboral. Apunta las reticencias que muestran los empresarios a la hora de calificar como grave e inminente, un riesgo comunicado por los representantes de los trabajadores, la aceptación del cual podría suponer paralizar la producción de la actividad.

¹⁵ Vid nota 13.

En este sentido, el art. 4.4 de la LPRL define que:

“Se entenderá como «riesgo laboral grave e inminente» aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores.

En el caso de exposición a agentes susceptibles de causar daños graves a la salud de los trabajadores, se considerará que existe un riesgo grave e inminente cuando sea probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato una exposición a dichos agentes de la que puedan derivarse daños graves para la salud, aun cuando éstos no se manifiesten de forma inmediata”.

Además de en la calificación de grave e inminente, las reticencias por parte del empresario pueden continuar (anteponiendo el interés productivo) con argumentos relativos a la entrega urgente de un pedido, la posibilidad de perder una venta o un cliente, etc. Con lo cual, en lugar de una solución eficiente para abortar la posibilidad de un accidente, se proponen soluciones “parche” o temporales al riesgo detectado (tapando el riesgo). Incluso a veces, se puede llegar a amenazas veladas o explícitas sobre consecuencias laborales o económicas, que afectarían a los trabajadores en caso de paralización de la actividad. Tristemente, son situaciones que no acostumbran a denunciarse por temor a estas represalias, y que hacen que el empleado acepte seguir trabajando con el riesgo, exponiendo su salud e integridad física.

En ocasiones, es la propia Inspección de Trabajo la que parece no hacer lo suficiente para garantizar la aplicación de la LPRL y defender así los derechos de los trabajadores. Ello podría estar motivado, entre otras cosas, por falta de medios o de personal, que podrían dificultar cubrir debidamente todas las denuncias de cada ámbito territorial. En Euskadi, por ejemplo, los propios Inspectores denuncian que solo hay 15 efectivos en activo para toda la provincia de Vizcaya, donde existe un amplio tejido industrial, *“vamos cuando hay un muerto, pero lo suyo es que fuéramos antes para tratar de evitarlo”*¹⁶, denuncia la Asociación de Inspectores

¹⁶ ALBIN, Danilo, (2020). Inspectores de Trabajo denuncian falta de medios para prevenir accidentes laborales en Euskadi. Diario Público. Recuperado de <https://www.publico.es/politica/siniestralidad-laboral-inspectores-denuncian-falta-medios-prevenir-accidentes-laborales-euskadi.html>

de Trabajo y Seguridad Social del País Vasco (ADI), en un documento enviado al Gobierno Vasco en marzo de 2018. En este mismo informe, incluyen datos y cifras que revelan la precariedad de medios humanos en las tres provincias de Euskadi, para hacer frente a la cantidad de trabajadores y empresas del territorio. Alegan que, en estas condiciones, no les es posible elaborar campañas de prevención de accidentes, y se señalan como un colectivo incómodo para determinados sectores, por su fortaleza e independencia.

Otro caso que llama la atención en cuanto al derecho de paralización de obra, y que denuncia CGT Andalucía en la web de su sindicato el 22/04/2019, es el trágico accidente en la empresa Centro de Experiencias de Michelin de Almería (CEMA), que costó la vida a un trabajador y dejó en gravísimo estado a otro. Este suceso se produjo el 23/03/2019, y no fue hasta el 27 de abril del mismo año, que la Inspección de Trabajo accedió a reunirse con el sindicato CGT, tras reiteradas solicitudes por parte del sindicato. Ello significó que durante más de un mes se obligó a los trabajadores, compañeros del fallecido y del accidentado, a seguir trabajando, conviviendo con el mismo riesgo que causó el accidente y con los traumas psicológicos de una tragedia de esa dimensión.

En esta misma línea, el 6/01/2020, la Agencia EFE en su versión digital, publica las reacciones, en este caso también de CGT Andalucía, al conocerse los datos oficiales de siniestralidad de los once primeros meses de 2019, que situaban a esta comunidad autónoma a la cabeza en cifras de accidentes laborales y de mortalidad laboral a nivel estatal, con 109 fallecidos durante ese período. En este artículo de EFE, el sindicato achaca estos alarmantes datos, principalmente a la precariedad laboral, relacionando esta siniestralidad al hecho de ser la comunidad con mayor número de contratos precarios, y clama para que *“con urgencia, se establezca un plan de actuación institucional contra la grave situación de indefensión que sufren los trabajadores y trabajadoras en sus puestos de trabajo, a los que se les niega u omite el derecho a la formación en materia de prevención de riesgos laborales, no se les dota de los equipos de protección individual legalmente establecidos y en muchos casos son inadecuados, no se realizan las evaluaciones de riesgos*

preceptivas de los centros de trabajo, de las máquinas y herramientas, etc.”¹⁷. Se denuncia también “(...) la falta de cultura preventiva en el trabajo tanto del empresariado como de las personas trabajadoras, la falta de Inspecciones ante la exigua plantilla de Inspectores/las de Trabajo y la precariedad laboral que fuerza a hacer valer el trabajar de cualquier modo a trabajar con seguridad y salud laboral”¹⁸.

Retomando lo que decía Raúl Navas en su artículo¹⁹, la negativa por parte del empresario de adoptar medidas propuestas por un delegado de prevención, debe ser motivada (art. 36.4 LPRL), pero en la práctica, estas negativas se suceden con escasa argumentación. Las empresas son reacias a fomentar políticas preventivas de calidad y se limitan a adoptar determinadas medidas estrictamente obligadas por la ley, primando los intereses productivos a los de seguridad, y siempre que no suponga una interrupción en el ritmo de trabajo, bajo la premisa de que la inversión en prevención no amortizará los costes. En esta línea de obstaculización, las empresas tampoco muestran interés en los Comités de Seguridad y Salud, e intentan tenerlos bajo control, ostentando la presidencia de los mismos.

“En definitiva la cultura de la patronal española sobre prevención deja mucho que desear. De hecho, suelen preferir invertir en publicidad, relaciones públicas, y en abogados para eludir responsabilidades y pago de indemnizaciones”²⁰, concluye Raúl Navas, en relación a estos impedimentos, que constituyen la realidad diaria de la aplicación práctica de las normativas en prevención laboral.

Raúl Navas, al hacer referencia a la falta de implantación de la cultura de prevención entre el empresariado, coincide con autores como María Luisa Martín Hernández, que considera que las causas de las cifras de siniestralidad, se deben

¹⁷ [«La CGT denuncia los “alarmantes” datos de siniestralidad laboral en Andalucía», 2020]. EFE. Recuperado de <https://www.efe.com/efe/andalucia/economia/la-cgt-denuncia-los-alarmanes-datos-de-siniestralidad-laboral-en-andalucia/50001111-4144274>

¹⁸ *Íbid.*

¹⁹ NAVAS, Raúl, (2018). ¿Qué ocurre con la seguridad y salud en el trabajo? CGT-Valencia. Recuperado de <http://www.cgtvalencia.org/opinio/20181210/que-ocurre-con-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/26151.html>

²⁰ *Íbid.*

más a la inaplicación de la normativa que a que ésta sea inadecuada. De esta manera, se podría decir que más que un déficit en las normas de prevención, estamos ante un problema de concienciación. Y en esta misma línea, Pedro J. Linares, de CCOO, cuando señala la siniestralidad laboral como una lacra que se está consolidando como si fuera inevitable, coincide con autores como J.A. Lascuraín Sánchez, que referencian el estancamiento de las cifras de siniestralidad laboral, al hecho de que ésta “*se ha convertido en algo inevitable y necesario para conseguir un ritmo adecuado de progreso*”²¹, y así lo habría integrado la sociedad. Lascuraín señala que la forma en que queremos vivir y los tipos productivos que precisaremos aceptar para ello, no es más que una decisión social, que irá ligada a los índices de siniestralidad y enfermedades laborales. Así pues, la sociedad marcará, mediante normativas, qué nivel de riesgo estaría dispuesta a aceptar.²²

En el preámbulo de la LPRL²³, se prevé la participación de las entonces denominadas Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales para “*(...) organizar de manera racional y flexible el desarrollo de la acción preventiva, garantizando en todo caso tanto la suficiencia del modelo de organización elegido, como la independencia y protección de los trabajadores que, organizados o no en un servicio de prevención, tengan atribuidas dichas funciones*”. Se abría aquí pues, la posibilidad de actuación de las mutuas en las acciones preventivas que debía desarrollar la empresa en este ámbito. La LPRL fue para las mutuas, un primer paso que ha tenido su culminación, hasta hoy, con la aprobación del RD 35/2014, por el que las mutuas ya convertidas en entidades colaboradoras de la Seguridad Social,

²¹ LASCURAÍN, Juan Antonio, “La prevención penal de los riesgos laborales” en CARBONELL MATEU, J.C. (dir.), Estudios penales en homenaje al profesor Cobo Del Rosal, Dykinson, Madrid, 2005, pág. 566.

²² LASCURAÍN, Juan Antonio, “La prevención penal de los riesgos laborales” en CARBONELL MATEU, J.C. (dir.), Estudios penales en homenaje al profesor Cobo Del Rosal, Dykinson, Madrid, 2005, pág. 566. Así como SÁEZ VALCÁRCEL, R. “Morir en el trabajo. Política criminal frente a los accidentes laborales” en Cuadernos de Derecho Judicial, núm. 15, 2005, pp. 37-59.

²³ Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (1995). *Boletín Oficial del Estado*, Preámbulo #5, España, de 10 de noviembre de 1995.

obtienen amplia capacidad de gestión y control de las prestaciones por contingencias comunes (gestión de fondos públicos).

2.3. Situación de la siniestralidad laboral en España

La protección de la salud y la vida de las personas trabajadoras, es una de las principales exigencias por las que debe luchar cualquier sociedad que procure por su progreso y bienestar en el mundo actual. Esta lucha debiera implicar a gobiernos y oposiciones, a empresarios y sindicatos y, por supuesto, al conjunto de la sociedad como tal conjunto.

Cuando hablamos de siniestralidad laboral, nos estamos refiriendo a los daños que sufren los trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de las actividades laborales, ya sea por accidentes de trabajo (en adelante, AATT) o por enfermedades derivadas del mismo. Los arts. 156²⁴ y 157²⁵ de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto 8/2015, detallan de forma clara y concreta las definiciones de accidente de trabajo y de enfermedad profesional.

Las cifras de siniestralidad laboral anuales que se producen en España, han propiciado una creciente reacción en la sociedad, principalmente entre la clase trabajadora y los agentes sociales, pero también en los sucesivos gobiernos, estatales y autonómicos, que más allá de los factores humanos, valoran también los costes económicos que suponen estas cifras. Señalar que, entre 1966 y 2003, la siniestralidad laboral en España estuvo por encima de las 1.000 muertes anuales, siendo el año 1973, especialmente nefasto, al alcanzarse la alarmante cifra de 2.680 trabajadores muertos, un índice que no se daba desde 1904.

²⁴ Artículo 156 de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto 8/2015: “*Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena*”.

²⁵ Artículo 157 de la Ley General de la Seguridad Social, Real Decreto 8/2015: “*Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional*”.

La LPRL de 1995, aprobada en 1996, significó la introducción de importantes cambios de actitud en cuanto a la formación, prevención y divulgación, de normas de seguridad, pero principalmente, significó el reconocimiento del derecho de los trabajadores a una protección en materia de salud y seguridad en el puesto de trabajo, y los empresarios tienen el deber de, no solamente dar esa protección, sino también de evaluar los riesgos y tomar medidas al respecto.

La sociedad exige más medidas de seguridad y protección y pide más atención a la PRL, como condición necesaria a la mejora del bienestar social. Fruto de esta sensibilidad, se llega a acuerdos entre gobiernos, representantes sindicales y empresariales, con el objetivo de reducir esta siniestralidad. A pesar de estos acuerdos, los resultados posteriores al año 2013, no parecen reflejar mejoras, sino más bien al contrario, puesto que la siniestralidad ha seguido en aumento.

En febrero de 2019, el sindicato CCOO publica el informe “Evolución de los accidentes de trabajo en España (2012-2018)”²⁶, donde analiza, con mucho detalle y desde diversas perspectivas, esta evolución al alza de la siniestralidad laboral en España. Transcribo un pequeño extracto de las conclusiones de este amplio informe:

“El número de AATT en España ha aumentado desde 2018 así como lo ha hecho la siniestralidad relativa, expresada en índices de incidencia (número de accidentes por cada 100.000 trabajadores) y que indica el nivel de siniestralidad independientemente de las oscilaciones del mercado de trabajo. Los índices de incidencia han acumulado unos incrementos del 12,8% en los accidentes en jornada y del 5,7% in itinere (periodo 2013-2018, porque no se disponen de índices de incidencia in itinere para ejercicios anteriores)”²⁷.

Según un artículo de CGT Valencia, de diciembre de 2018:²⁸

“Los estudios oficiales indican que existe una tendencia ascendente en los últimos años en el número de accidentes de trabajo. Entre 2012 y 2015 los accidentes laborales aumentaron un 12,3%. En el año 2017 se registraron 596.606 accidentes con baja en todo el Estado, un 5,4%

²⁶ Secretaria Confederal de Salud Laboral de CCOO (2019). Evolución de los accidentes de trabajo en España (2012-2018). Confederación Sindical de CCOO. Recuperado de <https://www.ccoo.es/a80ee51cb0e75fce994ded3dde4012c7000001.pdf>

²⁷ *Íbid.*

²⁸ *Vid nota 19.*

más que en 2016. Los accidentes graves registrados en 2017 alcanzaron la cifra de 3.904, lo que es 247 más que en 2016. La estadística de accidentes de trabajo del año 2017 también indica que hubo 496 muertos en accidentes de trabajo, frente a los 447 que hubo en el año 2013, y 467 en 2014. Más datos demuestran un aumento de la problemática de la siniestralidad laboral. La media de días de duración de las bajas por accidente de trabajo se sitúa en los 31,1 días, frente a los 21,8 días del año 2008”.

Otros datos, facilitados por el sindicato UGT y publicados en eldiario.es, en febrero de 2020, nos dicen que:²⁹

“(…) en el conjunto de España cada día de 2019 hubo 3.725 accidentes, murieron 695 personas en el trabajo y continuaron registrándose más accidentes sin baja que con baja, lo cual dificulta conocer la causa de esos accidentes y hacer una prevención adecuada. Ha incidido en que la precariedad laboral está directamente relacionada con estos lamentables datos: desde la reforma laboral de 2012 los accidentes de trabajo con baja en jornada crecieron un 18,5% en España y el índice de incidencia por cada 100.000 trabajadores subió un 13,3%”.

La edición digital de rtve.es/noticias, recoge en su edición de 18/2/2019, datos oficiales facilitados por el ministerio de Trabajo:³⁰

“Según la Estadística de Accidentes de Trabajo, el número de personas que fallecieron durante la jornada laboral o in itinere³¹ alcanzó los 716 en 2011, momento a partir del cual se redujo hasta situarse en los 458 en 2013.

Desde ese año, la siniestralidad laboral inició una senda ascendente que tuvo un pequeño retroceso en 2017, cuando fallecieron 618 personas, 34 menos que en 2018”.

2.3.1. Causas de la siniestralidad laboral en España

El ET y la LPRL, tienen como objetivo evitar las situaciones de riesgo y eliminar los peligros en los supuestos de trabajo y en los entornos laborales. Sin embargo,

²⁹ [«La siniestralidad laboral creció en casi un 10% en 2019 y hubo 39 accidentes laborales mortales en la región», 2020]. *Eldiario.es*. Recuperado de https://www.eldiario.es/clm/siniestralidad-laboral-accidentes-laborales-mortales_0_998100681.html

³⁰ [«Las muertes en accidente de trabajo en España aumentaron un 5,5% en 2018 y marcaron su máximo en siete años», 2019]. *RTVE.es*. Recuperado de <https://www.rtve.es/noticias/20190218/muertes-accidente-trabajo-espana-aumentaron-55-2018-respecto-ano-anterior/1886300.shtml>

³¹ Accidente *in itinere*: Es el accidente que sufre el trabajador en el trayecto de casa al trabajo y viceversa.

los accidentes y enfermedades profesionales se siguen dando a diario, y las estadísticas anuales muestran un preocupante crecimiento.

Según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), y a modo de resumen, los principales *motivos*³² por los que se producen los AATT, son:

- Las causas que los motivan no suelen ocasionar molestias a los trabajadores por lo que no se prioriza su corrección.
- Aun existiendo un motivo de accidente, no siempre ocurre. La materialización del riesgo responde a la concurrencia simultánea de varios factores de riesgo que, por suerte no siempre ocurre, lo que conlleva a una creencia de que “no vaya a pasar más”.
- Desconocimiento del riesgo por parte de los trabajadores. En ocasiones puede deberse a una formación en PRL inexistente o insuficiente y/o a la temporalidad o inexperiencia en el trabajo.
- Exceso de confianza durante el desempeño de las tareas encomendadas.
- Improvisación tanto en la planificación de los trabajos como en su realización.
- Factores psicosociales como la tensión psíquica y el estrés que pueden disminuir la atención o fomentar las actuaciones rutinarias.
- Limitada conciencia personal, social y empresarial de lo que éstos suponen: pérdidas humanas, sociales y económicas.

³² [«¿Por qué ocurren los accidentes de trabajo? »]. *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de <https://www.insst.es/-/por-que-ocurren-los-accidentes-de-trabajo->

En la revista de salud laboral “porExperiencia”, que edita ISTAS-CCOO³³, se publica un estudio de la secretaria de Salud Laboral de este sindicato, donde se analiza la siniestralidad laboral en España y su incremento desde el 2012, año de la aprobación de la Reforma Laboral del Partido Popular. Dice, este estudio, que la siniestralidad laboral es “(...) *la expresión más dramática de la precariedad laboral*”, que las muertes que provoca esta siniestralidad, son “(...) *el resultado de un deterioro sistemático de las condiciones de trabajo*”. Constata el informe, que los mayores aumentos de cifras de siniestralidad, están vinculados a los contratos más precarios y a la nacionalidad de las personas. Según el informe, el incremento de siniestralidad en este periodo, vinculado a los contratos temporales ha sido del 28,1%, casi quintuplicando el 6,4% de los indefinidos. También dice el informe que, en los contratos indefinidos a tiempo parcial, la siniestralidad se ha incrementado el doble (12,3%) que en los contratos indefinidos a tiempo completo (6,2%). Asimismo, los contratos temporales a tiempo parcial, muestran un incremento de siniestralidad del 33,3%, casi un 10% más que el incremento registrado en los contratos temporales a tiempo completo (véase *Ilustración 1*).



Ilustración 1. Chulvi, B. (2019). Ilustración del incremento del índice de incidencia de AATT en jornada por tipo de contrato 2012-2017. [Gráficas]. Recuperado de <https://porexperiencia.com/condiciones-de-trabajo/accidentes-la-huella-mas-dramatica-de-la-precariedad>

Fuente: Revista de salud laboral “porExperiencia”, que edita ISTAS-CCOO.

³³ CHULVI, Berta, (2019). Accidentes: la huella más dramática de la precariedad. *porExperiencia: Revista de Salud Laboral de ISTAS-CCOO*. Recuperado de <https://porexperiencia.com/condiciones-de-trabajo/accidentes-la-huella-mas-dramatica-de-la-precariedad>

2.3.2. Siniestralidad laboral en España 2019

La cifra de siniestralidad laboral a nivel mundial, según datos publicados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2019, sigue en aumento, y en la última década, ya se superan los 2 millones de trabajadores fallecidos al año por causa de accidentes o enfermedades laborales, y más de 374 millones sufren AATT no mortales. En los últimos años, se pasa de 2,33 millones en 2014 a 2,78 millones de muertes en 2017. Esta alta cifra representa entre un 5 y un 7% del total de decesos anuales en todo el mundo, de las cuales, las provocadas por enfermedades laborales representan el 86,3% (la mayoría) con 2,4 millones, mientras que los AATT mortales, suponen el 13,7% restante.

Esto supone que cada día mueren en el mundo 7.500 personas debido a malas condiciones de trabajo (6.500 por enfermedad laboral y 1.000 por AATT).

Se trata de cifras muy alarmantes, máximo, si tenemos en cuenta que las nuevas tecnologías tienden a evitar la participación humana en el desarrollo de las tareas laborales y que, además, las medidas de seguridad e higiene se legislan, implantan y revisan cada vez en más países.

La comparación de datos estadísticos sobre siniestralidad laboral entre países, no siempre es sencilla, debido a las diferencias de legislación y a la consideración que se hace de los diferentes casos de accidentes o enfermedades como laborales o como comunes. No obstante, según los informes y resultados conocidos, España estaría en una situación bastante desfavorable en este apartado de siniestralidad, en comparación con otros países de Europa. Centrándonos en España y en el avance de resultados del período enero-diciembre de 2019, cabe resaltar que ha habido dos cambios importantes en la elaboración de estas estadísticas:

- 1) La consideración como accidente mortal, de aquellos casos en que la muerte se ha producido hasta un año después desde la fecha del accidente e independientemente de su gravedad inicial.
- 2) La inclusión con carácter general, de los accidentes sufridos por los trabajadores autónomos. Esto supone el aumento de 2,5 millones de afiliados en esta estadística.

Según cifras del ministerio de Trabajo³⁴, los datos avanzados en relación a los trabajadores asalariados del año 2019, reflejarían 600.622 AATT con baja (83.218 ocurridos *in itinere*), lo que supone un incremento del 1,7% respecto a las cifras del año 2018. Entre estos accidentes con baja, 3.449 fueron accidentes graves (un 3,4% menos que en 2018) y 475 accidentes mortales, en jornada de trabajo (el 12,03% menos que en 2018). Si añadimos los accidentes mortales *in itinere* para este avance, que fueron 146 fallecidos, llegamos hasta los 621 accidentes mortales.

En un artículo del diario Público de fecha 19/10/2019, titulado “Morir en el trabajo: la siniestralidad laboral vuelve a los peores registros de la crisis”³⁵, el periodista Eduardo Bayona, analiza la situación de la siniestralidad en España, a partir de la compilación de datos de diversos periodos y la comparación entre éstos. El punto de salida del artículo, la noticia de tres espeluznantes accidentes que habían ocurrido pocas fechas antes, y que supusieron la muerte de tres trabajadores, en Zaragoza, en Abrera (Barcelona) y en Fortuna (Murcia), que provocaron gran impacto social. De entre las reacciones, el diario Público señala la de Pedro J. Linares, de CCOO, “*no se entiende que alguien pueda jugarse la vida en el trabajo*” y las de Ruth Vallejo, decana de la Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo que denuncia que, “*con la excusa de la crisis ha habido una relajación enorme en materia de prevención de riesgos laborales*”. Lo que llama más la atención, y también destaca el artículo, son las circunstancias y reacciones de estas tres desgracias. En Zaragoza, el conductor de un autobús urbano, fue obligado a seguir conduciendo tras haber dado aviso a la empresa, de su indisposición, y finalmente sufrió un infarto que le costó la vida. En Abrera, la limpiadora de una panificadora de Mercadona, murió sepultada bajo toneladas de levadura, y transcurrieron 24 horas sin que nadie la localizara, ni en vida ni tras el accidente. En Fortuna, una trabajadora de una empresa de cítricos murió decapitada por una

³⁴ [«Estadística de accidentes de trabajo», 2019]. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat19_12/ATR_12_2019_Resumen.pdf

³⁵ BAYONA, Eduardo, (2019). Morir en el trabajo: la siniestralidad laboral vuelve a los peores registros de la crisis. *Diario Público*. Recuperado de <https://www.publico.es/economia/accidentes-laborales-morir-siniestralidad-laboral-vuelve-peores-registros-crisis.html>

máquina, y sus compañeros denunciaron en redes, que la empresa les conminó a seguir trabajando como si nada hubiera ocurrido... Indiferencia, precariedad, abandono, son rasgos que apunta el diario Público para definir el “(...) *paisaje laboral que al salir de la crisis presenta cotas de precariedad superiores a las previas y en el que la siniestralidad laboral ofrece un claro repunte cuyo inicio coincide con la reforma laboral y con unos brotes verdes que han acentuado las brechas de la desigualdad*”. Vuelve el diario digital a las declaraciones de Pedro J. Linares respecto de estos siniestros, que señaló que “*estos tres episodios pueden parecer pocos, pero son muchos, demasiados*”, “*no es normal que ante un hecho luctuoso se pueda tener una reacción de ese tipo*”, y que “*a veces priman otros intereses*”, añade, “*y se antepone la producción ante una situación de indisposición del trabajador hasta que se le puede sustituir*”. Y completa, el diario Público, con más declaraciones de Ruth Vallejo, que dijo “*si un trabajador se encuentra mal, se debe parar el servicio y activar a los servicios médicos de la empresa*”, y finalizó “*eso es algo de sentido común, no debería ser necesario regularlo*”.

Creo que esta pequeña y dramática crónica es muy significativa si comentamos la situación de la siniestralidad en España, con datos de 2019, y sin entrar en facilitar cifras. Pero es que, además, estas cifras no hacen sino empeorar la percepción, en especial desde el bienio 2012-2013. Con un estancamiento, según datos del ministerio de Trabajo, apuntados en este mismo artículo³⁶, por encima de los quinientos accidentes mortales y de los quinientos mil accidentes con baja anuales.

En un artículo del diario digital Europa Press³⁷, del mes de julio de 2019, se recoge el análisis de los datos de accidentes mortales en Catalunya del primer semestre de 2019, que efectúa el sindicato CCOO, citando fuentes del Observatorio del Trabajo, y comparándolos con los datos del mismo periodo del 2018. El informe muestra que estos accidentes habían crecido respecto del año anterior, un 10,71% en jornada laboral y un 25% *in itinere*. CCOO, achaca estas “cifras inaceptables”, a la falta de

³⁶ *Íbid.*

³⁷ [«CC.OO. de Catalunya alerta de que la siniestralidad laboral es un problema de primer orden social», 2019]. *Europa Press*. Recuperado de <https://www.europapress.es/catalunya/noticia-ccoo-catalunya-alerta-siniestralidad-laboral-problema-primer-orden-social-20190731143313.html>

recursos en las empresas para las políticas preventivas y reclama la necesidad de mejorar las condiciones contractuales de trabajo y la derogación de la Reforma Laboral. Alerta de que la siniestralidad laboral es un problema de primer orden social.

El incremento relativo al periodo desde la aprobación de esta Reforma Laboral en 2012, también sobre Cataluña, y concerniente a accidentes con baja laboral, se cifra en un 36% según el Observatori del Treball i el Model Productiu, de la Generalitat de Catalunya, según datos publicados por el diario Catalunya Plural³⁸. Analizando los datos globales de siniestralidad desde el año 2010, observamos que desde el año 2012 y hasta el 2018, tal como sucede para la mayor parte del Estado español, se produce un incremento en las cifras que, hasta ese año, y desde el 2008, habían ido disminuyendo, según nos muestra la gráfica (véase *Ilustración 2*) que se incluye en el artículo de este diario.

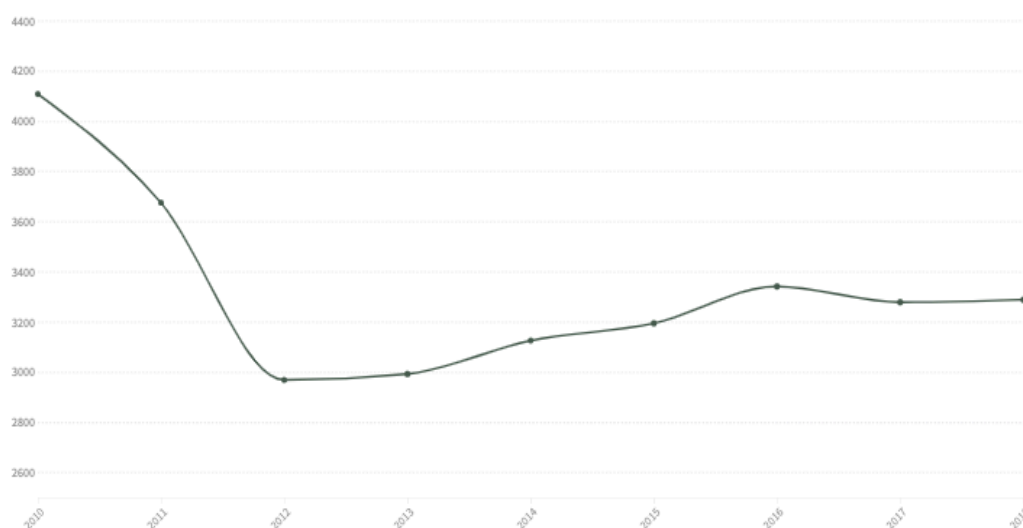


Ilustración 2. Oliveres, V. (2019). Il·lustració "Evolució de l'índex de siniestralitat. Sinistres per cada 100.000 afiliats a la Seguretat Social. Recuperado de <https://catalunyaplural.cat/es/los-accidentes-laborales-en-catalunya-h>

Fuente: Observatori del Treball i el Model Productiu

³⁸ FERRER, Tomeu; OLIVERES, Victòria, (2019). Los accidentes laborales en Catalunya han crecido un 36% desde que se aplica la reforma laboral. *Catalunya Plural*. Recuperado de <https://catalunyaplural.cat/es/los-accidentes-laborales-en-catalunya-han-crecido-un-36-desde-que-se-aplica-la-reforma-laboral/>

2.4. Tipos delictivos

En este apartado, voy a tratar solamente aquellos tipos delictivos relacionados con el objetivo de este trabajo y que, por tanto, tienen que ver con la siniestralidad, la seguridad, la prevención de riesgos y, en definitiva, la vida y la integridad física de los trabajadores.

La CE, al proteger el derecho a la integridad física en su art. 15, y el deber que tiene la administración pública de velar por la seguridad en el trabajo en su art. 40.2, abre la puerta a que el derecho penal legisle en materia de siniestralidad laboral.

En el Título XV de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, se regulan los delitos contra los derechos de los trabajadores, arts. 311 al 318 del CP. En los arts. 316 y 317 de este título, se tipifican las conductas contra la seguridad e higiene en el trabajo y que atentan o ponen en peligro grave, la vida y la integridad física de los trabajadores, en sus modalidades dolosa e imprudente, respectivamente.

El art. 316 CP, dice que *“Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física, serán castigados con las penas de prisión de seis meses a tres años y multa de seis a doce meses”*.

Por su parte, el art. 317 CP determina que *“Cuando el delito a que se refiere el artículo anterior se cometa por imprudencia grave, será castigado con la pena inferior en grado”*. Entre los delitos sancionados en el Título XV de este CP, este artículo es el único de naturaleza imprudente.

No obstante, ambos artículos remiten a normas no penales (LPRL), que son las que describen el bien jurídico y que prevén sus propias sanciones administrativas en caso de incumplimiento. La protección predeterminada de este bien jurídico, exige que, en la conducta a penalizar, se observe la gravedad suficiente para ser enjuiciada penalmente, y por el principio de intervención mínima, se excluye la sanción penal siempre que se puedan usar medios para resolver el conflicto en otro sector jurídico.

Esto se da, porque se considera el ordenamiento penal como última opción, y por tanto deberá ceder la prioridad a las normativas que le preceden.

La distinción entre que un acto se considere ilícito penalmente, o sólo laboralmente, radica en la gravedad del delito, atendiendo a criterios materiales que determinen que se puso en peligro grave a la víctima y por motivos de consideración ética en el contexto social y cultural.

2.4.1. Bien jurídico protegido

Se trata de la protección en el CP de la seguridad e higiene de los trabajadores, íntimamente ligada a su vida, salud e integridad física. Esta descripción, parece haber abierto discrepancia en el ámbito jurídico, ya que algunos autores, como Arroyo Zapatero, Navarro o Muñoz Conde, interpretan que la seguridad en el trabajo es en sí misma un bien jurídico autónomo, y por tanto el bien jurídico a proteger. Por otro lado, otra postura que parece mayoritaria en el ámbito jurídico, y que apoyan autores como Baylos, Lascuraín, Terradillos, Martínez-Buján, Bartomeus Plana y Tamarit, parece interpretar que esta seguridad e higiene en el trabajo, se entiende ligada por naturaleza al bien fundamental del derecho a la vida e integridad física del trabajador, como colectivo.³⁹ Ambas interpretaciones son coincidentes en cuanto a que, tanto los valores fundamentales esenciales (la vida, la integridad física o la salud), como el derecho a la seguridad de los trabajadores, tienen base y cabida en el marco de la CE.

En cualquier caso, la protección penal de estos bienes, recoge la inquietud social derivada de los índices de siniestralidad, dando reflejo legal a esta preocupación, y calificando este tipo de delitos como de peligro concreto, es decir, que la protección penal se avanza al resultado lesivo que se pudiera provocar.

2.4.2. Sujeto activo

El propio enunciado del art. 316 CP, establece el sujeto activo aludiendo a quienes “*estando legalmente obligados*” a facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desarrollen sus actividades, incumplen dichas obligaciones. Dado que

³⁹ HERNÁNDEZ, M^a Ángeles; SERRANO, José Alberto, (2002). Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo. *Scripta Nova: Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, VI (119).

estos arts. (316 y 317 del CP), están configurados como norma penal en blanco, hay que remitirse a las normativas anteriores en las que se basa, es decir, la LPRL y el ET. La LPRL en su art. 14.1, señala que el sujeto obligado a facilitar estos medios, es el empresario. El art. 1.2 del ET, define que *“A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior, así como de las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas”*.

Asimismo, el ET establece en sus arts. 4.2 y 19.4, que es el empresario quien tiene la obligación de garantizar la seguridad e higiene en el trabajo. En ambas normativas, se señala pues, al empresario, como sujeto activo responsable de cumplir con las normas de prevención y seguridad, incluyendo la formación, información y participación, así como la elaboración de planes de prevención, etc.

Esta responsabilidad se amplía, según estipula el art. 318 del CP, de aplicación en todo el título XV, al señalar que cuando los delitos anteriores *“(...) se atribuyeran a personas jurídicas, se impondrá la pena señalada a los administradores o encargados del servicio que hayan sido responsables de los mismos y a quienes, conociéndolos y pudiendo remediarlo, no hubieran adoptado medidas para ello (...)”*. Por tanto, la ley prevé que esta responsabilidad no es necesariamente jerárquica, y excluye la condena penal por la sola razón de tener un cargo de responsabilidad. Así pasa en empresas de grandes dimensiones, en sectores como pueden ser la automoción o la construcción, que operan en amplios marcos geográficos, con contrataciones de servicios muy numerosas, y donde el presidente del consejo de administración, consejero delegado, etc., suele ser un cargo simplemente administrativo o de representación directiva, sin intervención directa en la actividad laboral.

2.4.3. Sujeto pasivo

En este tipo delictivo, el sujeto pasivo sería el conjunto de trabajadores entendido como un colectivo, puesto que es la vida y la integridad física ligada a la seguridad, la salud y la higiene, lo que se pone en peligro; es decir, el sujeto pasivo es el titular del bien jurídico que se lesiona. En este supuesto, quedarían incluidos también los

funcionarios públicos, puesto que, aun teniendo éstos una regulación propia en el Estatuto Básico del Empleado Público, en la propia administración comparten su actividad con trabajadores contratados, no funcionarios, y no tendría lógica que, desempeñando la misma labor, no tuvieran la misma protección ante este delito. También hay que tener en cuenta que la Ley de Función Pública, remite al propio ET en todo aquello que no regula.

2.4.4. Conducta típica

Se castiga la conducta omisiva, en modo doloso para el art. 316 y en modo imprudente para el art. 317. Omisiva y dolosa por tratarse de un delito de riesgo y por no haber facilitado todos los medios, instrumentos y medidas necesarias que estipula la ley, para que los trabajadores desarrollen su actividad laboral con las condiciones de seguridad e higiene adecuadas. Esta conducta resultaría en una sanción administrativa, por lo que para que tuviera la consideración de delito, deberán concurrir que se produzca infracción de las normas de PRL (por quienes están legalmente obligados a su cumplimiento), y que este incumplimiento ponga la vida, la salud o la integridad física del trabajador en grave peligro. Debe ser un peligro concreto, la gravedad del cual, se deberá determinar en base a las posibles consecuencias en caso de haberse producido accidente, teniendo en cuenta la importancia y naturaleza de la norma omitida, y el grado de incumplimiento de la misma. Si el accidente hubiera acabado causando lesiones, concurrirían delitos de lesión, contemplados en el CP en su art. 77. No obstante, el tipo de sanciones que se suele aplicar son las administrativas, principalmente desde la Reforma del CP de 2015, que convirtió las faltas en delitos leves. Además, el hecho de ser norma penal en blanco que refiere a un articulado administrativo, hace muy difícil la consideración penal por parte de los magistrados. El art. 316, tiene, en la práctica una muy escasa presencia en la jurisprudencia española.

El art. 317, contempla la conducta omisiva en su modalidad de imprudente, ya que castiga el mismo delito descrito en el artículo anterior, pero se considera que la causa ha sido una negligencia o descuido temerario, donde no se han tomado las precauciones más elementales, y sin la previsión siquiera de lo más fácilmente

evitable. El art. 317, establece que cuando concurra el tipo de delito descrito en el art. 316 por imprudencia grave, se castigará con la pena inferior en grado.

2.4.5. Responsabilidades y comportamiento del trabajador

El deber de protección del derecho a la vida y la integridad física del trabajador frente a los riesgos de su actividad laboral y la tipificación penal de los delitos que se produzcan contra ese deber, evidencia la importancia de la PRL, en la cual, el principal responsable es el empresario.

No obstante, en el art. 29 de la LPRL, y en el art. 58.1 del ET, se contemplan una serie de obligaciones que tienen los trabajadores. En caso de que éstas sean infringidas, se considerará como incumplimiento laboral, cuyo delito está tipificado en el art. 1902 del Código Civil, que define la obligación genérica de no causar daño a nadie, diciendo que *“El que por acción u omisión causa daño a otro, interviniendo culpa o negligencia, está obligado a reparar el daño causado”*⁴⁰. Ello no exime, no obstante, de al menos una parte de responsabilidad al empresario, por mor del mismo Código Civil, en su art. 1903, que establece que *“La obligación que impone el artículo anterior es exigible, no sólo por los actos u omisiones propios, sino por los de aquellas personas de quienes se debe responder. (...) Lo son igualmente los dueños o directores de un establecimiento y empresa respecto de los perjuicios causados por sus dependientes en el servicio de los ramos en que los tuvieran empleados, o con ocasión de sus funciones”*⁴¹.

Cabe señalar que, en caso de que se determine que la actuación del propio empleado haya sido la causante de la situación de riesgo, ya sea por el uso indebido de los elementos o protocolos de prevención dispuestos, por una distracción en su trabajo o por un error, incluso que éste fuera difícilmente explicable por la especialización demostrada por el operario, la obligación, total o parcial del empresario, persistiría. Esto es así, puesto que el empresario está obligado a un riguroso y constante deber de vigilancia de las normas y medidas de seguridad colectivas e individuales, y al

⁴⁰ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 206, art. 1902, *Gaceta de Madrid*, de 25 de julio de 1889.

⁴¹ Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 206, art. 1903, *Gaceta de Madrid*, de 25 de julio de 1889.

ejercicio de sus labores de dirección, para detener o impedir cualquier tarea si existen condiciones de inseguridad o riesgo.

Tampoco eximiría al empresario, el hecho de que el trabajador hubiera dado su consentimiento a realizar la tarea encomendada aun conociendo el peligro de que pudiera sufrir el percance. Ante una omisión de las obligaciones del empresario, el trabajador tendría la opción de aceptar con sumisión, las órdenes del mismo (y en este mismo acto, ya se produciría delito de riesgo por parte del empresario), o bien podría solicitar la implantación de los medios de seguridad necesarios e incluso, en su caso, denunciarlos a Inspección de Trabajo.

Ésta sería una posibilidad que en la práctica se hace difícil de imaginar, dadas las actuales condiciones del mercado de trabajo y la precariedad de los contratos de hoy en día. En las relaciones laborales se parte de una situación de desigualdad clara, donde el trabajador depende del empresario, en especial pero no exclusivamente, los inmigrantes, jóvenes o contratados con temporalidad carecen de la mínima fuerza de negociación debido a su situación de precariedad. Además de las organizaciones sindicales, Terradillos Basoco y otros autores jurídicos, relacionan directamente la siniestralidad no solamente a los medios de seguridad y prevención sino también a los comportamientos y condiciones personales de las víctimas⁴².

En cualquiera de los casos, no olvidemos que el bien jurídico protegido por la ley es la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores, y que se trata de un sujeto colectivo, por tanto, el consentimiento individual de un trabajador no podría implicar al resto de este colectivo. El delito pues persistiría aún en este caso de consentimiento.

Existen, no obstante, algunas situaciones en las que la responsabilidad del empresario quedaría lógicamente relativizada o incluso anulada. Son aquellas en las que el Tribunal Supremo resuelve que se ha producido «ruptura de nexo causal» y que básicamente hacen relación al comportamiento de la víctima. Cuando este

⁴² ECHEVERRÍA, Sara, (2017). *La respuesta penal a los accidentes laborales. Especial referencia a la conducta del trabajador*. Universidad Pública de Navarra, Pamplona.

comportamiento suponga una clara dejación de su deber de autoprotección, y la víctima asuma algún grave riesgo de forma imprevisible para el empresario, habrá que rebajar la gravedad de su responsabilidad. Por ejemplo, un trabajador que decidiera suicidarse en su puesto de trabajo, y no se le hubiera facilitado alguno de los elementos protectores, como el casco. Además, si el comportamiento por parte de la víctima, respecto a su propio cuidado, no atañe directamente a las obligaciones de protección debidas al empresario, éste sería absuelto de esta responsabilidad⁴³.

2.4.6. Penas

Los delitos contra el art. 316 del CP, es decir contra *“Los que con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y estando legalmente obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que pongan así en peligro grave su vida, salud o integridad física (...)”* se castigarán, para esta modalidad dolosa del tipo delictivo con penas de prisión de seis meses a tres años y pena de multa de seis a doce meses.

Por su parte, estos delitos, pero en su modalidad imprudente o culposa (art. 317 del CP), se castigarán con penas de prisión de tres meses a 5 meses y 29 días, y multa de tres meses a cinco meses y 29 días. Ello supone la aplicación de la pena inferior en grado a la de la modalidad dolosa.

La determinación de estas penas, supone un aumento de las consideradas en la LO de 25 de junio de 1983, que reformaba el antiguo CP de 1963, introduciendo el art. 348 bis a). La revisión de estas penas, responde a las críticas doctrinales acerca de la baja penalidad (oscilaban entre las 30.000 y las 600.000 de las antiguas pesetas, equivalentes actualmente a 180-3.600€) que tenía este art. 348 bis a), precedente del actual art. 316, y que según Baylos y Terradillos, se habían convertido en un *“concepto ordinario más en el capítulo de gastos”*⁴⁴ de las empresas.

⁴³ BERMÚDEZ, Eduardo, (s.f.) Delitos en el ámbito laboral. Recuperado de <http://amep.org.es/wp-content/uploads/2017/07/DELITOS-EN-EL-AMBITO-LABORAL.-Eduardo-V.-Bermúdez-Ochoa.pdf>

⁴⁴ TERRADILLOS, Juan María; BAYLOS, Antonio. Derecho penal del trabajo, Madrid: Editorial Trotta, 1990.

En la práctica, este tipo delictivo está infrautilizado y, por lo tanto, su eficacia ampliamente cuestionada. Su escasa aplicación en los Tribunales de Justicia, en los casos en que, al infringirse las normas de la LPRL, se produzca un peligro grave sin resultado lesivo, hace que la intervención penal no cumpla el cometido de protección a la vida, la seguridad y la integridad física de los trabajadores para el que fue legislado.

La reforma del CP del 2015, en cuyo preámbulo se objetiva la racionalización de los asuntos que llegan al ámbito penal, suprimió el libro III de faltas, convirtiendo el 60% de éstas en delitos leves, que además quedan un tanto diseminadas en diferentes normativas administrativas. La idea era hacer prevalecer el precepto de intervención mínima penal, y el objetivo final la reducción de la carga de procesos penales en los juzgados. No se trata de un simple cambio semántico o de ubicación jurídica. Ha implicado una reducción de la persecución penal de determinadas conductas, con consecuencias directas para la vida y la salud de los trabajadores. En resumen, los delitos por imprudencia grave no se ven afectados por la reforma, ni en contenido ni en alcance, y los supuestos menores de imprudencia leve, dejan de castigarse por el CP y pasan al ámbito civil, y los de mayor entidad, cambian su consideración a imprudencia menos grave.

El incumplimiento de la obligación de paralizar la actividad cuando se detecte un riesgo grave para la vida o seguridad de los trabajadores, y el incumplimiento de la obligación de exigir la efectiva utilización de los medios previamente facilitados, quedarán asimismo excluidos del tipo penal del art. 316 CP⁴⁵. Para la jurisprudencia española, no es penalmente exigible el seguimiento por parte del empresario de la correcta utilización de los medios de prevención, sino que es suficiente con haberlos facilitado y puesto a disposición para su utilización sin obstáculos⁴⁶.

⁴⁵ OLAIZOLA, Inés, (2010). Delitos contra los derechos de los trabajadores (arts. 316 y 317 CP) y su relación con los resultados lesivos. *InDret: Revista para el análisis del derecho* (2), p. 13.

⁴⁶ TERRADILLOS, Juan María, (2012). Delitos contra los derechos de los trabajadores. *Iustel: Lecciones y materiales para el estudio del Derecho penal*, p. 257.

2.4.7. Concurso de delitos

Si en el incumplimiento de las normas de PRL, y como consecuencia del peligro concreto que la infracción ha provocado (es decir, de los tipos delictivos contemplados en los arts. 316 y 317 del CP), se produce un resultado de lesión de la integridad física del trabajador, o de la pérdida de su vida, nos encontramos ante lo que jurídicamente se denomina un concurso ideal, es decir, cuando en un mismo hecho o hechos delictivos se producen dos o más infracciones, interrelacionadas de manera que sin la existencia de una, no podrían haberse infringido las demás.

No obstante, en la jurisprudencia española existe un problema a la hora de escoger qué clase de concurso aplicar, si el concurso ideal de delitos, o el concurso ideal de normas. La aplicación del concurso ideal de delitos, se fundamenta en que exista una unidad de hecho, con varios bienes jurídicos lesionados o puestos en peligro. El de normas, en cambio, dice que uno o varios hechos son incluibles en varios preceptos penales, pero que sólo uno de ellos puede ser castigado, excluyendo los demás.

El concurso ideal de delitos, constituye la doctrina mayoritaria y es apoyada por autores como Muñoz Conde, Navarro, Baylos-Terradillos, Carbonell Mateu o González Cussac.

En el CP, queda recogido en el art. 77, y la pena a aplicar sería la del delito más grave en su mitad superior, sin exceder de la que hubiera correspondido aplicar si se hubieran sumado las penas de los delitos cometidos en el hecho imputado.

La otra tendencia, la del concurso ideal de normas, es defendida por autores como J.A. Lascuraín, conforme al cual el precepto más amplio absorbe al que castigue las infracciones consumidas en aquél, argumentando que los tipos de lesión prevalecen sobre el delito de peligro. Este concurso ideal de normas, está tipificado en el art. 8 del CP, castigando en razón al precepto principal o al más grave.

La jurisprudencia española se decanta mayoritariamente por el concurso ideal de delitos, al considerar que el delito de resultado (art. 152 CP) no absorbe el delito de riesgo, puesto que esta lesión ha sido sólo una de las que se podían haber producido, incluyendo que podía haber afectado a otros trabajadores además de a la víctima,

por lo que no procede aplicar el art. 8.3 “*El precepto penal más amplio o complejo absorberá a los que castiguen las infracciones consumidas en aquél*”. Determina así, en definitiva, que estamos ante un concurso ideal de delitos.

III. BASE PRÁCTICA

3.1. Resultados de investigación

En este apartado, y con el fin de validar las hipótesis y verificar los objetivos que me he marcado, analizaré las diferentes aportaciones compiladas en el presente trabajo, en la forma en que he detallado en la metodología.

Este análisis lo llevaré a cabo haciendo una relación entre estas aportaciones y su ámbito legislativo o social correspondiente.

3.1.1. *Análisis de datos*

H1- El marco normativo español no ha logrado su propósito de implantar la cultura de la prevención, la seguridad y la salud laboral entre los actores implicados, y ello incide en las altas cifras de siniestralidad y en su estancamiento.

Según nos comentaba Eduardo Bayona en su entrevista, la prevención de riesgos, para la mayor parte de los empresarios, no es más que una normativa más, que quieren solventar de la forma más económica y práctica posible -a menudo se externaliza el servicio- eludiendo cualquier requisito no primordial. Intentando, en definitiva, cumplir con las medidas mínimas, para, ante cualquier inspección de trabajo, poder salir adelante, mediante el simple trámite de presentar la documentación. Apunta E. Bayona que, en tiempos de crisis, suele ser uno de los primeros gastos a suprimir. En este mismo sentido, y en su opinión, cree que, en España, más que haber una cultura de prevención, el interés por este tema es más una cuestión personal de cada empresario y de cómo tenga organizado su sistema productivo, y que, en muchas ocasiones, su cumplimiento depende de experiencias vitales personales, o por la presión sindical. No obstante, E. Bayona, reparte la responsabilidad del marco legislativo con la incidencia que en este tema tiene el tejido industrial del Estado, con mayoría de microempresas y empresas pequeñas, donde la fuerza sindical es débil y con ausencia de comités de prevención -son empresas de menos de 50 trabajadores-, lo que hace muy difícil la presión para el cumplimiento de esta normativa. Hace mención de una iniciativa parlamentaria del grupo Izquierda Unida, en Aragón, que de momento cuenta con el apoyo de todos

los grupos con representación en dicho Parlamento, para que, a cargo de la Administración, se integren delegados sindicales en los departamentos de prevención de riesgos de estas pequeñas empresas (que son de las estadísticamente más castigadas por la accidentalidad laboral), para que trabajen desde allí en la elaboración de planes y todo lo concerniente a salud e higiene. Refiere que, en las empresas grandes, en general, sí que se mima mucho más estos aspectos de seguridad e higiene, por un lado, porque la fuerza sindical y de los comités es mucho más activa, y por otro, porque estas empresas evitan el coste en reputación que les representa la accidentalidad. Como apunta E. Bayona las pequeñas empresas son las que padecen más accidentabilidad, pero el sector de servicios, es el que mayor número de accidentes acumuló en 2018, y también el que contabilizó mayor número de muertes. Porcentualmente, estas cifras se relativizan, puesto que este sector ocupa el 75% de la población asalariada. No hay que obviar que este sector sufre especialmente los efectos de la precariedad laboral, con una inmensa mayoría de contratos temporales, trabajadores inmigrantes, jóvenes menores de 25 años, etc. Todo ello, reafirma que en un estado donde el primer y el segundo sector -tradicionalmente con mayor accidentalidad-, van perdiendo protagonismo productivo -y por tanto esta siniestralidad debiera disminuir-, la precariedad laboral general y particularmente la del sector en aumento -servicios-, compensa la supuesta tendencia a la baja, estabilizando e incrementando estas cifras.

Francisco Pozo, por su parte, comienza remontándose a los orígenes de la LPRL, para señalar que culturalmente veníamos de un ideario colectivo, un tanto arcaico, que normaliza algo tan inaceptable como el hecho de perder la salud o la vida en el trabajo. Como he señalado anteriormente, y por poner un ejemplo, entre 1966 y 2003, España estuvo por encima de las mil muertes anuales, con 2.680 fallecidos en el año 1973. También hace hincapié en el dato de que España fuera el último estado en aprobar la directiva europea en materia de prevención, que lo hizo en el último momento (la directiva, de 1989, fijaba un término de seis años para ser adaptada por los estados europeos, y España la transcribió -casi literalmente- en 1995, de hecho, su aprobación data de febrero de 1996). Para F. Pozo, este detalle dice mucho de la cultura en prevención existente por entonces, entre las clases políticas y empresariales del momento. F. Pozo refiere que el sistema económico

español, se basa en el mantenimiento de las clases dominantes a costa del empobrecimiento de la clase trabajadora, puesto que las condiciones de vida, el bienestar y la salud de las personas, son secundarias para este sistema que solamente tiene el rendimiento económico como objetivo. Señala que, a través de reformas laborales, pactadas con los grandes sindicatos a cambio de algunos privilegios, se precarizan las condiciones laborales y por tanto sociales, aumentando con ello el riesgo de accidentarse o perder la salud en el trabajo. En este punto, resalto que, tras la aprobación de la Reforma Laboral de 2012, que relanzó la precariedad laboral, y revirtió la curva descendente de siniestralidad de los años precedentes, la siniestralidad sufrida por trabajadores con contratos temporales hasta el año 2017, aumentó en un 28,1%, contra un 6,4% de aumento entre trabajadores con contrato indefinido. F. Pozo, refiere también que la prevención tiene un elevado coste económico y que requiere una continua inversión, algo que es contrario a la filosofía de beneficio inmediato del empresario. Esta inversión en prevención, según F. Pozo, representaría un beneficio a largo plazo, al reducir notablemente los costes en absentismo y accidentes laborales. También señala F. Pozo que el marco normativo sirve en realidad, de apariencia de cumplimiento a las empresas de sus obligaciones sociales, y que éstas, invierten cada vez más importe en servicios jurídicos -para saltarse las normas-, que en servicios de prevención eficaces, lo que convierte el cumplimiento de la ley en un mero formalismo, con nefastas consecuencias para la salud laboral.

J.A. Lascuráin -catedrático de la Facultad de Derecho de la Universidad de Madrid, y que fuera letrado del TC, en dos periodos diferentes- parece fijarse más en otros aspectos de la normativa de prevención, que no son precisamente la implantación cultural de esta filosofía, cuando explica, en el marco del IV Congreso de la Asociación de Directivos de Relaciones Laborales, a finales del pasado 2019 -y según la documentación aportada por los organizadores de dicho congreso-, que sería conveniente que los empresarios, revisaran en profundidad toda la normativa y documentación de la PRL, y dejaran muy bien definidas las responsabilidades y competencias de las personas que hayan de controlar el riesgo, ajustando el sistema y el organigrama de delegaciones de responsabilidad y supervisiones, para prevenir las responsabilidades penales por acción u omisión, en delitos contra la seguridad

y la salud de los trabajadores, y otros posibles tipos delictivos que se puedan dar en caso de accidente laboral.

El sindicato CCOO, en las conclusiones tras su XIII encuentro de Salud Laboral, observa que, aunque la prevención de riesgos sea la que debiera regir en el marco normativo, en la práctica empresarial lo que viene haciendo es un simple “cumplimiento formal de esta parte preventiva”, el cual “no incluye los principios de esta gestión” y añade el sindicato en estas conclusiones que “(...) *en la práctica política tampoco se prioriza el esfuerzo de la prevención*”.

Raúl Navas, delegado de prevención del sindicato CGT de Valencia, denuncia las dificultades de la labor diaria de los delegados de prevención y de los representantes sindicales, al topar con las reticencias de los empresarios a la hora de determinar como grave e inminente un riesgo denunciado por los trabajadores, con el propósito de que no se tenga que paralizar la actividad productiva.

En este mismo artículo de CGT Valencia, el mismo Raúl Navas, apunta que las medidas en prevención que adoptan las empresas son las estrictamente obligadas por la ley, que priman los intereses productivos por encima de la calidad de las mismas, y que se adoptan siempre que no supongan una interrupción del ritmo de trabajo. Que el empresariado destaca que la inversión en prevención no amortiza los costes. Que, en la práctica, se prefiere invertir en servicios jurídicos para eludir responsabilidades e indemnizaciones.

Desde CGT Andalucía, comentando la alta siniestralidad de la comunidad andaluza, se denuncian los continuados y variados incumplimientos de la normativa y la indefensión de los trabajadores, achacando estos incumplimientos a “(...) *la falta de cultura preventiva en el trabajo, tanto del empresariado como de las personas trabajadoras*”. También se denuncia la escasez de las inspecciones por la exigua plantilla de inspectores de trabajo.

Pedro J. Linares, secretario de Salud Laboral de CCOO y J.A. Lascuraín, catedrático de Derecho de la Universidad de Madrid, coinciden en que esta lacra de la siniestralidad se está asumiendo por la sociedad como algo inevitable, aunque Linares lo relacione con la falta de aplicación de la filosofía preventiva y Lascuraín,

en cambio, lo circunscribe al modelo productivo que la sociedad elige, y que por tanto acaba asumiendo el coste en salud y vidas...

También coinciden Raúl Navas, de CGT Valencia y María Luisa Martín Hernández, autora de numerosa bibliografía en materia de derecho laboral, y profesora del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, licenciada por la Universidad de Salamanca. Ambos indican que la siniestralidad se debe más a la inaplicación de la ley, que a que esta normativa sea inadecuada.

Una vez analizados estos datos aportados al TFG, relaciono los mismos con la normativa existente en materia de prevención, concretamente la LPRL, que desde su Exposición de Motivos, en su punto 5, expone que *“La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige una actuación en la empresa que desborda el mero cumplimiento formal de un conjunto predeterminado, más o menos amplio, de deberes y obligaciones empresariales y, más aún, la simple corrección a posteriori de situaciones de riesgo ya manifestadas”*.

Llego pues a la conclusión de que la hipótesis número 1 del trabajo ha quedado suficientemente validada.

H2- Las sucesivas reformas que han afectado a la LPRL en los últimos años, han fomentado la precariedad laboral, contribuyendo a la persistencia de la siniestralidad laboral en España.

E. Bayona comenta en la entrevista que, si bien la reforma laboral del Partido Popular con Fátima Báñez como ministra de Trabajo, no modificó las normativas sobre seguridad laboral, sí que *“tuvo una influencia clave”* en el aumento de la siniestralidad laboral de forma indirecta, ya que significó *“un cambio tremendo y brutal en la forma de las condiciones de la contratación”*, las cuales se tradujeron en un enorme aumento de la precariedad y la rotación en los puestos de trabajo. Señala que esta rotación es clave, principalmente en sectores donde se maneje maquinaria, como la industria y la agricultura, también en servicios, donde la brevedad de los contratos genera inexperiencia y el *“sufrimiento de accidentes laborales y de lesiones”*, *“ya no por falta de atención, sino porque simplemente no*

se conocen determinados resortes, determinadas formas de funcionamiento, o la coordinación no es de la misma calidad que se da cuando la gente es veterana y entonces pues eso provoca un aumento de la siniestralidad”. Señala también E. Bayona, que los estudios estadísticos reflejan que los accidentes laborales se concentran más en personal con contratos eventuales que con indefinidos, y que son inversamente proporcionales al tiempo de permanencia en un mismo puesto de trabajo. Esa combinación de factores generados por la precariedad, señala la reforma laboral de 2012 como responsable de esta accidentalidad en estos años.

Ana García de la Torre, secretaria de Salud Laboral de UGT, señala en la web de este sindicato el 19 de febrero 2020, que “(...) *es necesario derogar las reformas laborales, porque han empeorado las condiciones de trabajo y disparado la precariedad laboral, lo que repercute directamente en un incremento de la siniestralidad laboral*”.

Asimismo, por CCOO, Paco de la Rosa, secretario general de Castilla la Mancha, señala en el XIII Encuentro Regional de Salud Laboral de CCOO, en octubre de 2019, que hay que “(...) *eliminar la reforma laboral porque ha sido sin duda una de las principales causas del aumento de la siniestralidad. La multiplicación de accidentes laborales mucho tiene que ver con la reforma laboral y con la precarización del empleo*”.

Otros datos del sindicato UGT, sobre el año 2019 en España, publicados en el digital eldiario.es en febrero de 2020, nos hablan de cifras alarmantes: 3.725 accidentes laborales diarios, a consecuencia de los cuales hubo que registrar 695 fallecidos en el trabajo. Según este artículo de UGT, “(...) *la precariedad laboral está directamente relacionada con estos lamentables datos: desde la reforma laboral de 2012 los AATT con baja en jornada crecieron un 18,5% en España y el índice de incidencia cada cien mil trabajadores subió un 13,3%*”.

Otro estudio, de CCOO, editado por ISTAS-CCOO en la revista de Salud Laboral “porExperiencia”, constata que, desde la aprobación de la reforma laboral de 2012, la siniestralidad laboral es “(...) *la expresión más dramática de la precariedad laboral*”, y las muertes que provoca, “(...) *el resultado de un deterioro sistemático de las condiciones de trabajo*”. Incide asimismo el informe, en que los mayores

aumentos de estas cifras están vinculados a los contratos más precarios, y también a la nacionalidad de los trabajadores, fijando con cifras porcentuales estas afirmaciones.

También en el diario Catalunya Plural, se publica un análisis del Observatori del Treball i el Model Productiu, dependiente de la Generalitat de Catalunya, con datos globales sobre esta Comunidad, relativos al periodo desde la aprobación de la Reforma Laboral de 2012, que muestra un incremento del 36% en los accidentes con baja. Señala que, tal como sucede en el resto del Estado español, las cifras de siniestralidad habían disminuido desde el 2008, pero desde el 2012, éstas vuelven a incrementarse.

Creo que, teniendo en cuenta todas estas aportaciones, la hipótesis número 2, de este TFG, queda ampliamente validada.

H3- La reforma del CP del 2015, rebajando la consideración de los delitos y la gravedad de las penas, no tenía por objetivo reducir la siniestralidad, sino reducir la carga de procesos penales.

La supresión del Libro III de las Faltas y sus Penas, implicó una importante reducción de las consideraciones de gravedad. En general, esta rebaja se traduce en menor penalidad, principalmente de los casos más leves, en la dispersión de las normativas y por tanto en una menor claridad aplicativa.

La falta de rigor y la levedad de las sanciones, no favorecen la evitación de los delitos, más aún si éstos no pasan de la vía civil a la penal. Pero en ningún caso, esta reforma del CP, ni en los objetivos de la nueva ley, ni en los cambios que introduce, ni en los resultados desde su aprobación, ha conseguido tampoco dotar al marco normativo español de nuevas herramientas para eliminar o mejorar las cifras de siniestralidad laboral. Ya en su preámbulo, la LO 1/2015, se deduce que el objetivo de la reforma es racionalizar la Administración de Justicia, orientándola al principio de intervención mínima y pasar al sistema de sanciones administrativas y civiles la mayor parte de asuntos menores que hasta entonces se trataban por vía penal.

Aunque los elementos encontrados en esta investigación podrían ir en la dirección de validar esta hipótesis, considero que sería necesario ahondar más en esta reforma del CP y en las implicaciones que finalmente hubiera podido tener, directa o indirectamente, con las cifras de siniestralidad. Por tanto, la validación de esta hipótesis queda pendiente de futuras investigaciones, para poder hacerlo con más garantías.

Objetivo 1: Analizar la relación entre la siniestralidad laboral en España y la efectividad del actual marco legislativo en materia de prevención de riesgos y salud laboral.

Validadas las hipótesis planteadas, y analizados los principales factores del objetivo específico, a continuación, determinaré los puntos principales en los que me he basado para llegar al objetivo general, el cual fundamentará en gran parte las conclusiones de este TFG.

He podido señalar, a partir de las diferentes aportaciones del trabajo, cómo a las normativas nacidas a partir del periodo democrático, se les reconocía un claro espíritu de cambio de la alarmante situación de la siniestralidad, aún con las normales discrepancias políticas y entre agentes sociales. He analizado cómo el “Derecho a la vida y a la integridad física” de las personas -por tanto, también de los trabajadores-, tuvo cabida en la CE. Cómo a partir de la asunción de estos derechos en el ET y de su desarrollo en la LPRL, se lograban resultados esperanzadores en la situación de la siniestralidad. También, cómo la aprobación de la LPRL, aunque beneficiosa, fue desgraciadamente tardía. Cómo los representantes de los trabajadores han ido lamentando el progresivo alejamiento empresarial, y en ocasiones político, de las filosofías de prevención que impulsaron estas leyes, y las trabas que a diario se les interponen para llevar a cabo sus labores de seguridad laboral. Sin olvidar que, entre estos representantes sindicales, se cruzan en ocasiones, acusaciones de posibilismo, de pactos interesados, de beneficio económico o de poder político.

He podido observar otros factores importantes, como el tejido industrial español, mayoritariamente formado por pequeña empresa, donde la filosofía de estas leyes,

no parece llegar con la firmeza que lo hace en las empresas con más trabajadores y representantes. Cómo desde los gobiernos del Estado, no se dota con los medios necesarios a las Inspecciones de Trabajo. Que según denuncian los sindicatos y algunos medios de la judicatura -también los propios empresarios-, no se dan nuevas iniciativas políticas y legislativas para actualizar el ET y la LPRL, muy tocados por los cambios sociales y laborales de los últimos años. En este sentido, las reformas laborales, más que ayudar a reducirla han incrementado la siniestralidad, como he señalado anteriormente.

Ante la poca claridad y concisión del ordenamiento jurídico actual, muchos jueces, interpretan de forma muy dispar los mismos delitos. La reforma del CP de 2015, por último, tampoco supuso mejora alguna de la siniestralidad, puesto que ni siquiera fue este objetivo el que la impulsó, y aún rebajó la importancia de un buen número de delitos, y aumentó la sensación de dispersión de normativas, básicamente administrativas.

Y tras la descripción de estos datos, incluidos en mi TFG con el propósito de analizar la relación entre la siniestralidad laboral en España, y la efectividad del actual marco legislativo en materia de prevención de riesgos y salud laboral, considero que puedo dar por alcanzado este objetivo general.

Objetivo 2: Analizar la efectividad de la LPRL en España en cuanto a la implantación de una cultura de prevención de riesgos capaz de frenar la siniestralidad laboral.

La LPRL se aprobó en España en 1996, con el propósito de dar marco legislativo al mandato constitucional, recogido también por el ET dieciséis años antes. De esta manera, se ponía fin a la vigencia de las leyes existentes, muchas de ellas todavía del franquismo, que hacían de la siniestralidad laboral una tragedia social que, por ende, se tornó tan cotidiana que se empezaba a aceptar como un mal necesario e inevitable. En la primera parte del trabajo, he revisado los aspectos legales más relevantes de la ley, la cual, en aquel marco social y laboral, pretendía ser la primera piedra de la cultura de la prevención que, aunque de forma tardía, estrenaba la democracia española. A la aprobación de la LPRL, le siguieron unos años de

descenso notable de la siniestralidad y la mortalidad en el trabajo, y en los cuales, en las empresas y centros de trabajo se iban implantando las directrices de la norma, como planes de prevención, evaluación de riesgos, formación y participación del trabajador... en definitiva, conciencia de la importancia de la salud laboral.

En esta misma parte del TFG, he expuesto cómo los intereses económicos de los empresarios topaban frontalmente con la ley, y cómo estos empresarios, a través de sus potentes organizaciones, negociaban con los diferentes gobiernos y con los sindicatos, y conseguían ir limitando -y en buena medida, desactivando- sus beneficios. En la parte teórica del TFG, y especialmente en las entrevistas a E. Bayona y a F. Pozo -también a través de los diferentes testimonios de representantes de los trabajadores, opiniones de juristas y autores de derecho- he podido analizar que hay una coincidencia mayoritaria en afirmar que la LPRL se ha ido quedando atrás, precisamente en la divulgación de esta cultura de la prevención, más que en la parte normativa inicial. Que el empresariado, ha optado por realizar las mínimas inversiones en prevención, considerando que ello le supondría minorar sus beneficios, y ha preferido invertir en asesores jurídicos que les faciliten evitar el buen cumplimiento de la ley. Paralelamente, las diferentes reformas laborales, especialmente la del 2012, han dado lugar a más precariedad laboral, lo cual ha contribuido al aumento de la siniestralidad, sin que el marco normativo haya sabido reaccionar adaptando su filosofía inicial a estas nuevas situaciones.

IV. CONCLUSIONES

En este trabajo, he querido analizar la eficacia de la legislación, desde finales del pasado siglo hasta nuestros días, en su deber de protección del derecho a la vida y la integridad física de los trabajadores, teniendo en cuenta otros factores que también hubieran podido influir. Su elaboración, me ha permitido llegar a una serie de conclusiones que creo importante exponer.

- En el momento de la aprobación de la CE y de las primeras leyes democráticas, el panorama en prevención de riesgos, salud laboral y, en consecuencia, siniestralidad laboral, era desolador. Estas leyes nacen de la urgencia de una alarmante situación a la que había que dar solución. A pesar de esta urgencia, dice mucho de la cultura existente, en materia de prevención, que hubieran de pasar 20 años desde la muerte de Franco para aprobar la LPRL, y aún, mediante aplicación de directiva europea.

- La normativa actual, ha resultado ineficaz, puesto que la siniestralidad laboral no ha dejado de ser una tragedia diaria en la vida de los españoles, y habría que señalar algunos apuntes de esta falta de efectividad, a la que esta normativa no ha sabido adaptarse o reaccionar:

a) La precariedad laboral, generada por las cambiantes relaciones de trabajo, básicamente a través de las diferentes reformas laborales, que han aumentado la temporalidad y la inexperiencia en los puestos de trabajo y han afectado a los mecanismos de trabajo y de seguridad e higiene en cada puesto. También la indefensión, de algunos colectivos -como personas extranjeras, jóvenes, y mayores de 55 años-, más expuestos que otros a la pérdida de su puesto de trabajo, los cuales sufren también muchos más accidentes.

b) El tejido industrial español, con mucha pequeña y micro-empresa, sin representación sindical y poco peso negociador, donde se concentra gran parte de la siniestralidad.

c) La actitud empresarial, denunciada a menudo por sindicatos, por las trabas cotidianas al cumplimiento de las normas, al reconocimiento de los riesgos de peligro inminente y a la efectiva elaboración de planes de prevención. La externalización de estos servicios, que incluyen también la búsqueda de cualquier

subterfugio que facilite eludir las normas, la anteposición de los beneficios productivos a la evitación de los riesgos, la entrada de las mutuas, que en la práctica se niegan a reconocer los accidentes, calificándolos como bajas por enfermedad... Todo ello, un evidente síntoma de menosprecio a la filosofía legal, y a la cultura que se pretendía.

d) En ocasiones, tampoco los sindicatos mayoritarios han estado a la altura. Es cierto -sin entrar en concreciones o puntos de vista- que suelen estar al frente en los comités de prevención y en las reivindicaciones en sus empresas, pero a nivel institucional, son criticados por un exceso de pactismo, que suele dejar sin solución los problemas y los incumplimientos, contra los que no cabe compensación alguna.

e) Ocurrido un accidente grave, no hay indemnización, no hay compensación que solucione el hecho. Hay que recurrir al sistema sancionador del CP, para evitar que vuelva a ocurrir, para impulsar protección del derecho a la vida y a la integridad física en el trabajo. En nuestro orden jurídico actual, encontramos sentencias dispares y jurisprudencias contradictorias ante hechos iguales o similares.

- Las cifras actuales de crecimiento –aunque moderado- de la siniestralidad, nos ponen en una situación de emergencia. Con un entorno laboral en el que los medios de mecanización, informáticos o electrónicos, reducen la participación humana, principalmente en campos tradicionalmente trágicos, como la agricultura, la construcción o la industria, estas cifras debieran ser decrecientes. Gobierno y empresarios, responsables de la protección de la salud y seguridad en el trabajo, deben efectuar cambios profundos en el actual marco normativo.

Estamos ante una necesidad urgente de darle la vuelta a esta situación inadmisiblemente de inseguridad laboral. Nos encontramos con un entorno que precisa una reacción social y política que ofrezca alternativas y soluciones.

- Deberíamos erradicar la precariedad laboral, factor principal de la siniestralidad en el trabajo. Crear nuevos marcos de relaciones laborales, que se adapten a los nuevos sistemas productivos, demandas de mercado y generación de riqueza, evitando la tendencia de exclusión y pobreza, que abarca ya, tanto a personas en paro como a trabajadores.

- Bajo la premisa de acabar con el drama de morir en el trabajo, crear una nueva legislación, nacida de una política de prevención de riesgos que implique socialmente a todos.
- Reforzar la Inspección de Trabajo, dándole mayores medios y competencias.
- Realizar serias y masivas campañas de concienciación, divulgación y sensibilización.
- Incentivar la figura del delegado de prevención, y suplirla desde la administración, por zonas territoriales, o bien en aquellas empresas donde no se haya podido cubrir.
- Finalmente, aumentar el grado punitivo de la ley contra las empresas infractoras.

Quisiera proponer un posible tema, para complementar el de mi actual TFG, y que analizara la evolución legislativa de las Mutuas, desde cuáles fueron sus orígenes hasta su estatus actual, constituidas como asociaciones de empresarios - teóricamente sin ánimo de lucro- que han acabado gestionando todo lo relativo a accidentes y enfermedades profesionales, incluyendo las prestaciones de incapacidad y la asistencia médica. Se podrían analizar las sucesivas reformas de los reglamentos de la Seguridad Social, que han ido variando la relación entre estos organismos. También, su influencia y el posible interés particular a la hora de determinar las contingencias como accidente o enfermedad, utilizando las capacidades que le han ido otorgando estos cambios legislativos.

A pesar de que no era el objeto de este TFG -más centrado en las implicaciones sociales del ordenamiento jurídico y de la aplicación de su marco normativo-, en futuras investigaciones, quizás sería interesante incluir metodologías cuantitativas de análisis de datos, para objetivar de manera sistemática el incremento en la siniestralidad, su reparto por zonas geográficas, grupos de edades, sectores de producción, etc., que pudiera dar una imagen más completa de esta situación.

V. BIBLIOGRAFÍA

ECHEVERRÍA, Sara, (2017). *La respuesta penal a los accidentes laborales. Especial referencia a la conducta del trabajador*. Universidad Pública de Navarra, Pamplona.

EZQUERRA, Luis; RIVAS, Pilar; AGUSTÍ, Joan, (2010). *Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral*. Barcelona: Atelier.

HERNÁNDEZ, M^a Ángeles; SERRANO, José Alberto, (2002). Delitos contra la seguridad y la salud en el trabajo. *Scripta Nova: Revista electrónica de geografía y ciencias sociales*, VI (119).

LASCURAÍN, Juan Antonio. “La prevención penal de los riesgos laborales” en CARBONELL MATEU, J.C. (dir.), *Estudios penales en homenaje al profesor Cobo Del Rosal*, Dykinson, Madrid, 2005, pág. 566.

LASCURAÍN, Juan Antonio. “La prevención penal de los riesgos laborales” en CARBONELL MATEU, J.C. (dir.), *Estudios penales en homenaje al profesor Cobo Del Rosal*, Dykinson, Madrid, 2005, pág. 566. Así como SÁEZ VALCÁRCEL, R. “Morir en el trabajo. Política criminal frente a los accidentes laborales” en *Cuadernos de Derecho Judicial*, núm. 15, 2005, pp. 37-59.

MARTÍN, María Luisa, (2007). Inefectividad de la normativa de prevención de riesgos laborales y siniestralidad laboral en España: una relación causa-efecto”. *Revista de Derecho Social* (40) p. 188.

MATA, Ricardo, (2008). Derecho Penal y siniestralidad laboral: los concursos de infracciones. *Revista General de Derecho Penal* (10) pp. 1-43.

MORILLAS, Lorenzo, (2004). La responsabilidad penal en materia de seguridad y salud laboral. *Cuadernos de Derecho Judicial*, XIV, pp. 1-19.

NARVÁEZ, Miguel A. (1997). *Delitos contra los derechos de los trabajadores y la Seguridad Social*. Valencia: Tirant lo Blanch.

NAVARRO, Fernando, (1998). *Los Delitos contra los derechos de los trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch.

OLAIZOLA, Inés, (2010). Delitos contra los derechos de los trabajadores (arts. 316 7 317 CP) y su relación con los resultados lesivos. *InDret: Revista para el análisis del derecho* (2), pp. 11-29.

ORTEGA y GASSET, José, “Meditaciones del Quijote”, cit., p. 11.

PÉREZ, M. (1997). Delitos contra los derechos de los trabajadores. *Relaciones Laborales* (1), pp. 270-307.

REQUENA, Tomás, (s.f.). Reflexión fugaz sobre el contenido del derecho a la vida. *Aletheia: Cuadernos Críticos del Derecho*, pp. 26-31.

TERRADILLOS, Juan María; BAYLOS, Antonio, (1990). Derecho penal del trabajo, Madrid: Editorial Trotta.

TERRADILLOS, Juan María, (2012). Delitos contra los derechos de los trabajadores. *Iustel: Lecciones y materiales para el estudio del Derecho penal*, p. 257.

VICENTE, Rosario de, (2008). *Los delitos contra los derechos de los trabajadores*. Valencia: Tirant lo Blanch.

VI. WEBGRAFÍA

ALBIN, Danilo. (2020). Inspectores de Trabajo denuncian falta de medios para prevenir accidentes laborales en Euskadi. Diario Público. Recuperado de <https://www.publico.es/politica/siniestralidad-laboral-inspectores-denuncian-falta-medios-prevenir-accidentes-laborales-euskadi.html>

BAYONA, Eduardo, (2019). Morir en el trabajo: la siniestralidad laboral vuelve a los peores registros de la crisis. *Diario Público*. Recuperado de <https://www.publico.es/economia/accidentes-laborales-morir-siniestralidad-laboral-vuelve-peores-registros-crisis.html>

BERMÚDEZ, Eduardo, (s.f.). Delitos en el ámbito laboral. Recuperado de <http://amep.org.es/wp-content/uploads/2017/07/DELITOS-EN-EL-AMBITO-LABORAL.-Eduardo-V.-Bermúdez-Ochoa.pdf>

[«Boiccoot a la siniestralidad laboral. Boletín informativo de CC.OO. para los trabajadores y trabajadoras», 2017]. *Comisiones Obreras de Castilla y León*. Recuperado de http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/99824/doc286688_BOICCOOT_N_22_2.pdf

[«CC.OO. de Catalunya alerta de que la siniestralidad laboral es un problema de primer orden social», 2019]. *Europa Press*. Recuperado de <https://www.europapress.es/catalunya/noticia-ccoo-catalunya-alerta-siniestralidad-laboral-problema-primer-orden-social-20190731143313.html>

[«CGT advierte del “grave perjuicio” que supone el modelo de gestión de la incapacidad temporal por las Mutuas», 2019]. *Europa Press*. Recuperado de <https://www.europapress.es/navarra/noticia-cgt-advierde-grave-perjuicio-supone-modelo-gestion-incapacidad-temporal-mutuas-20191226123120.html>

CHULVI, Berta, (2019). Accidentes: la huella más dramática de la precariedad. *porExperiencia: Revista de Salud Laboral de ISTAS-CCOO*. Recuperado de <https://porexperiencia.com/condiciones-de-trabajo/accidentes-la-huella-mas-dramatica-de-la-precariedad>

[«Comité de Seguridad y Salud», (s.f.)]. *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*. Recuperado de <https://istas.net/salud-laboral/actividades-preventivas/comite-de-seguridad-y-salud>

Confederación Sindical de CCOO. (2019). Evolución de los accidentes de trabajo en España (2012-2018). Recuperado de <https://www.ccoo.es/a80ee51cb0e75fce994ded3dde4012c7000001.pdf>

FERRER, Tomeu; OLIVERES, Victòria, (2019). Los accidentes laborales en Catalunya han crecido un 36% desde que se aplica la reforma laboral. *Catalunya Plural*. Recuperado de <https://catalunyaplural.cat/es/los-accidentes-laborales-en-catalunya-han-crecido-un-36-desde-que-se-aplica-la-reforma-laboral/>

[«Es necesaria una mesa de diálogo social específica para abordar la epidemia de la siniestralidad laboral», 2020]. Unión General de Trabajadores. Recuperado de

<https://www.ugt.es/es-necesaria-una-mesa-de-dialogo-social-especifica-para-abordar-la-epidemia-de-la-siniestralidad>

[«Estadística de accidentes de trabajo», 2018]. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat18/ATR_2018_Completa.pdf

[«Estadística de accidentes de trabajo», 2019]. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat19_12/ATR_12_2019_Resumen.pdf

[«IV Congreso Anual de la Asociación de Directivos de Relaciones Laborales (ADiReLab) para debatir sobre Compliance, transformación digital y registro de jornada», 2019]. Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE). Recuperado de https://www.fidefundacion.es/trabajoglobal/IV-Congreso-Anual-de-la-Asociacion-de-Directivos-de-Relaciones-Laborales-ADiReLab-para-debatir-sobre-Compliance_a60.html

[«La CGT denuncia los “alarmantes” datos de siniestralidad laboral en Andalucía», 2020]. *EFE*. Recuperado de <https://www.efecom.com/efe/andalucia/economia/la-cgt-denuncia-los-alarmanentes-datos-de-siniestralidad-laboral-en-andalucia/50001111-4144274>

[«La siniestralidad laboral creció en casi un 10% en 2019 y hubo 39 accidentes laborales mortales en la región», 2020]. *Eldiario.es*. Recuperado de https://www.eldiario.es/clm/siniestralidad-laboral-accidentes-laborales-mortales_0_998100681.html

[«La Inspección de Trabajo De Almería desatiende la petición de CGT de paralizar la actividad en el Centro de Experiencias Michelin De Almería (CEMA)», 2019]. *CGT Andalucía*. Recuperado de <https://www.cgtandalucia.org/blog/6814-la-inspeccion-de-trabajo-de-almeria-desatiende-la-peticion-de-cgt-de-paralizar-la-actividad-en-el-centro-de-experiencias-michelin-de-almeria-cema.html>

[«La reforma penal y de la ley de seguridad ciudadana», 2013]. *Gabinete Confederal de Estudios Jurídicos CCOO*. Recuperado de

[http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/111/doc174801 La Reforma Penal y de la Ley de Seguridad Ciudadana..pdf](http://www2.fsc.ccoo.es/comunes/recursos/111/doc174801_La_Reforma_Penal_y_de_la_Ley_de_Seguridad_Ciudadana..pdf)

[«Las muertes en accidente de trabajo en España aumentaron un 5,5% en 2018 y marcaron su máximo en siete años», 2019]. *RTVE.es*. Recuperado de <https://www.rtve.es/noticias/20190218/muertes-accidente-trabajo-espana-aumentaron-55-2018-respecto-ano-anterior/1886300.shtml>

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (2019). Estadísticas de accidentes de trabajo. *Mitramiss.gob.es*. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat18/ATR_2018_Completa.pdf

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Estadística de accidentes de trabajo. *Mitramiss.gob.es*. Recuperado de http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/eat/eat19_12/ATR_12_2019_Resumen.pdf

NAVAS, Raúl, (2018). ¿Qué ocurre con la seguridad y salud en el trabajo? *Confederació General del Treball*. Recuperado de <http://www.cgtvalencia.org/opinio/20181210/que-ocurre-con-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/26151.html>

PIMENTEL, Manuel, (2018). Un nuevo estatuto de los trabajadores es necesario... pero imposible. *LaInformación*. Recuperado de <https://www.lainformacion.com/opinion/manuel-pimentel/un-nuevo-estatuto-de-los-trabajadores-es-necesario-pero-imposible/6437620/>

[«¿Por qué ocurren los accidentes de trabajo? », (s.f.)]. *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Recuperado de <https://www.insst.es/-/por-que-ocurren-los-accidentes-de-trabajo->

Secretaría Confederal de Salud Laboral de CCOO (2019). Evolución de los accidentes de trabajo en España (2012-2018). *Confederación Sindical de CCOO*. Recuperado de <https://www.ccoo.es/a80ee51cb0e75fce994ded3dde4012c7000001.pdf>

[«Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia», 2019]. *Organización Internacional del Trabajo*. Recuperado de

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

REVELLES, María, (2016). El comportamiento típico del artículo 316 del código penal. *Fundación Dialnet*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=50800>

TISMINETZKY, Àlex, (2019). El dret a la paralització de l'activitat productiva dels Delegats de Prevenció. *Revista Catalunya*. Recuperado de <http://www.revistacatalunya.cat/?p=1296>

[«Un sistema preventivo que no esté diseñado para evitar el daño, para prevenir los accidentes laborales, es un sistema ineficaz», 2019] *Confederación Sindical de CCOO*. Recuperado de [https://www.ccoo.es/noticia:404940--“Un sistema preventivo que no este disenado para evitar el dano para prevenir los accidentes laborales es un sistema ineficaz”&opc_id=2d4dc116caca0ef5348385574c29c43e](https://www.ccoo.es/noticia:404940--%E2%80%9CUn+sistema+preventivo+que+no+este+disenado+para+evitar+el+dano+para+prevenir+los+accidentes+laborales+es+un+sistema+ineficaz%E2%80%9C&opc_id=2d4dc116caca0ef5348385574c29c43e)

VII. LEGISLACIÓN

Asamblea General de la ONU. (1948). “Declaración Universal de los Derechos Humanos” (217 [III] A). Paris. Recuperado de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Constitución Española. *Boletín Oficial del Estado* núm. 311, art. 15, España, de 29 de diciembre de 1978.

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado* núm. 281, art. 8, de 24 de noviembre de 1995. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. *Boletín Oficial del Estado* núm. 281, art. 77, de 24 de noviembre de 1995. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-25444-consolidado.pdf>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. (1995). *Boletín Oficial del Estado*, Preámbulo #5, España, de 10 de noviembre de 1995.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado* núm. 269, art. 156, España, de 10 de noviembre de 1995. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. *Boletín Oficial del Estado* núm. 269, art. 157, España, de 10 de noviembre de 1995. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/1995/BOE-A-1995-24292-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Boletín Oficial del Estado* núm. 255, de 24 de octubre de 2015. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11430-consolidado.pdf>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. *Boletín Oficial del Estado* núm. 261, de 31 de octubre de 2015. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11724-consolidado.pdf>

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 206, art. 1902, *Gaceta de Madrid*, de 25 de julio de 1889.

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 206, art. 1903, *Gaceta de Madrid*, de 25 de julio de 1889.

VIII. ANEXOS

8.1. Transcripción de las entrevistas realizadas

8.1.1. Entrevista a Francisco Pozo, técnico superior en Prevención de Riesgos Laborales, delegado de Prevención en el Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral del Grupo SEAT.

¿Por qué el estado español está a la cola de Europa en materia de prevención?

Habría que remontarse al origen de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que es del año 1995. Fue el último estado europeo en trasponer la directiva europea en que se basa esta ley, del año 1989, que obligaba a todos los estados miembros de la UE a aplicarla en un plazo máximo de seis años. Es decir, el hecho de que el estado español traspusiera la directiva en el último momento y que ésta fuera una traducción casi literal, dice mucho del interés que tuvo en su día la salud laboral para la clase política y la clase empresarial del estado español. Algo que, por desgracia, venimos arrastrando a día de hoy.

Tampoco ayuda nuestro imaginario colectivo. Expresiones como ‘son gajes del oficio’ o el ‘ganarás el pan con el sudor de tu frente’, de la biblia, las tenemos tan interiorizadas que consiguen normalizar algo inaceptable como es que el trabajo nos haga perder la salud o, en el peor de los casos, nos haga perder la vida. La protección de nuestra salud en el trabajo es un derecho inalienable, y las empresas tienen la obligación de protegerla.

¿Qué hacen los agentes sociales para darle la vuelta a esta situación?

Decir que no hacen nada, sería algo pedante por mi parte. Diría que hacen muy poco o casi nada. Las centrales sindicales, afines al sistema, que abrazaron los Pactos de la Moncloa y el Estatuto del Trabajador, se dedican a no cuestionar el sistema económico, sosteniéndolo por encima de todo, negociando reformas laborales y pactos sociales, a cambio de las migajas que les ofrecen los poderes económicos. La vida, el bienestar de las personas, la salud de la población, son cosas secundarias para un sistema donde el beneficio económico es la prioridad, y que sólo son tenidas

en cuenta en función de los beneficios que puedan generar. El resultado es que este sistema, cada vez empobrece más a la clase trabajadora y las clases populares, precarizando sus condiciones sociales y laborales, y por tanto aumentando sus posibilidades de enfermar, accidentarse...

¿Qué interés tiene el empresariado en que la clase trabajadora enferme?

No es que tenga un interés especial, simplemente no es una preocupación para las empresas, dado que disponen de mano de obra suficiente para reemplazar las bajas que provoca este sistema de “producción de bienes e intercambio de servicios”.

El principal problema, es que la desigualdad existente entre empleados y empleadores, genera enfermos y conflicto. Fruto de todo esto, se crea un marco normativo con obligaciones y derechos, que está muy bien para destensar la confrontación, pero que es incapaz de poner freno a la accidentalidad y a las enfermizas relaciones laborales que imperan en el mundo del trabajo.

¿Por qué el marco normativo laboral no es eficaz?

Si bien es cierto que al final del siglo XX nos encontrábamos con medias de 1.700 muertes anuales por accidente laboral, que se mantuvieron en los primeros años del siglo XXI, y que durante la última década nos encontramos con medias de 700 accidentes mortales al año, tengo el convencimiento que esas muertes se podrían haber evitado, igual que la mayoría de las decenas de miles de lesiones graves que sufren las trabajadoras y trabajadores, muchas de las cuales les incapacitan permanentemente para llevar una vida normal.

La siniestralidad laboral, es un tema que las empresas tienen la obligación de controlar y prevenir, ya que son las principales responsables. El principal obstáculo, es que la prevención tiene un alto coste económico para las empresas y requiere una continua inversión, algo que, para los empresarios, es opuesto a su necesidad de beneficio inmediato. La inversión económica en prevención, supondría a las empresas un importante ahorro económico a largo plazo, ya que el absentismo y los accidentes se reducirían muy notablemente.

“Hecha la ley hecha la trampa”. El marco normativo está creado para que, aparentemente, las empresas cumplan con sus obligaciones sociales. Lo que modernamente se ha llamado Responsabilidad social corporativa, cumplimiento de la ley, que ha llevado a que cada vez las empresas, inviertan más en servicios jurídicos para saber cómo saltarse las normas, que en servicios de prevención para prevenir eficazmente los riesgos laborales, lo que acaba relegando el cumplimiento de la ley de prevención a un formalismo que, como vemos, tiene nefastas consecuencias para la salud de las trabajadoras y trabajadores.

Pero las leyes las hace el poder legislativo escogido democráticamente por la sociedad ¿Por qué no se hacen leyes para proteger al conjunto de la sociedad?

La patronal ha usado su influencia en los diferentes gobiernos, y poco a poco ha ido perfilando un escenario más beneficioso para sus intereses. La colaboración de las grandes centrales sindicales, le ha allanado el camino, ofreciendo a los sindicatos más representativos cuotas de poder en los consejos de administración de las mutuas, de las promotoras de planes privados de pensiones, de empresas públicas privatizadas, etc... La patronal, gobierno y sindicatos, reforma tras reforma del mercado laboral, apenas han encontrado resistencia.

Con respecto a la salud laboral, tenemos un momento culminante de toda esta estrategia cuando el gobierno del PP aprobó la ley 35/2014 y el Real Decreto 625/2014, con la que las mutuas, entidades colaboradoras de la Seguridad Social, pasan a tener amplia capacidad de gestión y control de las prestaciones por contingencias comunes. Con ello, gran cantidad de fondos públicos pasan a ser gestionados por manos privadas a través de las mutuas.

¿Qué papel juegan las mutuas en todo este entramado?

Las mutuas, o mutualidades modernas, nacen en el siglo XVIII, cuando las personas se agrupaban para apoyarse mutuamente en casos de enfermedad o defunción. En el estado español, a finales del siglo XIX se fundan las primeras sociedades de socorro mutuo, que eran financiadas, controladas y gestionadas por trabajadores, de

ahí sus característicos nombres como La Esperanza, La Fraternidad, etc. Cuando a inicios del siglo XX se crean los primeros seguros sociales, estas agrupaciones van sufriendo una evolución hasta llegar a lo que ahora conocemos como mutuas. Se constituyen como asociaciones de empresarios, sin ánimo de lucro, que inicialmente asumen todo lo relativo a los accidentes laborales y enfermedades profesionales, al principio en la gestión de las prestaciones derivadas, y posteriormente en la asistencia médica. Ya en 1976, se aprueba un primer reglamento de colaboración con la Seguridad Social. En 1995, con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se abre a las mutuas la actuación como Servicios de Prevención ajenos en las empresas, realizando la actividad preventiva. También se promulga un nuevo reglamento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades de la Seguridad Social, dándoles la posibilidad de gestionar la prestación de Incapacidad Temporal derivada de accidentes no laborales y enfermedades comunes. En 2005 se impone la separación absoluta del Servicio de Prevención ajeno, respecto de su actividad como Entidad Colaboradora de la Seguridad Social, por incompatibilidad en sus objetivos, vamos por la posibilidad de desvíos de fondos públicos.

Y así un sinfín de leyes para ir dando a las mutuas más poder. Recordemos que son entidades sin ánimo de lucro y que en sus balances económicos no pueden declarar beneficios. En cambio, nos encontramos con que su gestión está basada en criterios económicos por encima de criterios médicos y asistenciales.

¿Están obligadas las empresas a concertar servicios con las mutuas?

No. Las empresas están obligadas a tener aseguradas las contingencias profesionales y pueden hacerlo directamente con la Seguridad Social, algunas empresas lo hacen, pero la mayoría se asocian a las mutuas por reportarles más beneficios.

¿Puedes explicar por qué?

Las mutuas funcionan como las compañías de seguros; en función de lo que pague una empresa tendrá más, o menos, coberturas. Como he dicho antes, los criterios económicos que anteponen las mutuas son una verdadera sangría para la clase trabajadora.

El desvío de accidentes y enfermedades profesionales a la Seguridad Social, ha aumentado. La calificación de accidentes sin baja se ha disparado, y actualmente, se están produciendo situaciones donde personas con huesos rotos son considerados accidentes leves sin baja. Nos encontramos con casos en empresas donde, trabajadores lesionados en un accidente laboral, son considerados sin baja, y enviados a su casa con permiso retribuido u otras licencias.

El objetivo empresarial es claro, falsear los índices de siniestralidad para obtener más beneficios. Es ahí donde entra la ley de bonus, Real Decreto 231/2017 de 10 de marzo, por el que se regula un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales, a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral. Con esta ley, se premia a las empresas que inviertan e incentiven la prevención, reduciendo hasta en un 10% las cotizaciones a la Seguridad Social y mejorando notablemente su imagen corporativa. Esta ley estaría bien si sirviese para lo que fue creada, pero desgraciadamente, las empresas están esforzándose al máximo en manipular sus estadísticas para conseguir el 0% de accidentes, y esto supone un fraude a la Seguridad Social. Y, casualmente, mientras se vacían las arcas públicas se recortan servicios públicos como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que es la que vigila y controla el cumplimiento de la normativa laboral.

¿Por qué la Seguridad Social asume accidentes que tendrían que asumir las mutuas?

Una explicación sería la situación de precariedad del mercado laboral y la situación de paro y desamparo de las trabajadoras y trabajadores. El miedo y la necesidad, hacen que las plantillas acepten situaciones contrarias a sus derechos y perjudiciales

para su salud. Pocas trabajadoras y trabajadores son las que inician un proceso de reclamación de la contingencia ante la Seguridad Social, que, por cierto, no actúa de oficio para vigilar estas malas prácticas de las Mutuas.

Lo más grave de todo esto, es que cuando una empresa no reconoce su responsabilidad ante una lesión o una enfermedad, no sólo se ahorra el coste de la reparación del daño que asume el sistema público de salud, también está reduciendo sus gastos en materia de prevención. Cuando una persona se lesiona en su puesto de trabajo, la empresa tiene la obligación de revisar la evaluación de riesgos y las medidas preventivas de ese puesto de trabajo, con el fin de evitar que vuelva a suceder. Cuando una empresa oculta los accidentes de trabajo, así como las consecuencias que estos tienen para las personas trabajadoras, no se investigarán las causas ni tampoco se aplicarán medidas para evitar que se repita; se está librando de invertir para corregir o modificar ese puesto y también que la inspección de trabajo les realice seguimientos. Si las trabajadoras y trabajadores no actúan contra estas situaciones sin miedo, si no se reconocen los problemas de salud derivados del trabajo, tampoco se valorará adecuadamente su importancia real ni serán visibles para la sociedad. Esto, como ya he dicho, supone un coste al servicio público de salud muy elevado; un coste que pagamos entre todas y todos con nuestros impuestos. Además, las personas afectadas estarán renunciando a realizar otro tipo de acciones y a compensaciones económicas a las que tienen derecho, como el derecho a no pagar el tratamiento farmacológico o los desplazamientos a centros de salud; nuestra prestación económica será mayor o tendremos derecho a una indemnización, si padecemos secuelas o una lesión permanente no invalidante, o la empresa tendrá un recargo de prestaciones si incumplió la normativa de prevención de riesgos.

¿Qué proponéis desde vuestro sindicato en materia de salud laboral?

Tenemos claro que habría que romper con el sistema económico tal y como está concebido, ya que es la raíz de todos los problemas. Conseguir una relación de fuerzas tal que pudiéramos abolir todas las leyes antisociales, repartir la riqueza y el trabajo, poner los recursos y los medios de producción al servicio de las personas

para garantizar una vida plena para todo el mundo. Mientras tanto, mejoraría considerablemente el bienestar social, si todas las trabajadoras y trabajadores recibieran una formación amplia en materia de prevención y de derechos laborales. Si se abolieran las mutuas y la gestión de todas las contingencias las realizara el sistema público de salud. Si se aumentaran los medios de la Inspección de Trabajo para exigir a las empresas el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sobre todo en lo referente a su artículo 15, los principios de la acción preventiva, uno de los cuales dice que el empresario tiene el deber de adaptar el trabajo a la persona, algo que parece tan sencillo como es que, se conciban y se diseñen los puestos de trabajo para que no tengan efectos perjudiciales en nuestra salud.

8.1.2. Entrevista a Eduardo Bayona, periodista, prevencionista y técnico superior en Prevención

Hola Elisabet.

Mira que, al final prefiero casi grabarte las respuestas ¿vale? y te las envío por *WeTransfer* a tu correo y ya las vas trabajando tú ¿vale? Te voy comentando.

La aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en 1996, conllevó un descenso paulatino de la siniestralidad laboral. No obstante, desde el año 2012, coincidiendo con la última Reforma Laboral del PP, estos datos han ido de nuevo progresivamente en aumento ¿De qué manera cree usted que esta reforma ha podido influir en estas cifras negativas?

La Reforma Laboral del gobierno de Mariano Rajoy, con Fátima Báñez como ministra de Trabajo, tuvo una influencia clave en ese aumento de la siniestralidad laboral, pero no lo tuvo de una manera directa, sino indirecta. La reforma no modifica en ningún momento las normas sobre seguridad laboral, ni sobre higiene ¿vale?, sobre esto no hay discusión entre los especialistas en la materia, yo tampoco lo contradigo, pero en cambio provocó un cambio tremendo y brutal en la forma de las condiciones de la contratación. Esto se tradujo en un aumento enorme de la precariedad y de la rotación.

La rotación es el cambio de gente que va pasando por un mismo puesto de trabajo con contratos cortos, a veces hay quien vuelve, unos los van encadenando y se van manteniendo en ese puesto mucho tiempo con contratos muy breves, y hay otras veces que un puesto de trabajo, pues va cambiando de persona que lo desempeña. Entonces, en campos como la industria, en algunos de los servicios, por supuesto también en la construcción, y en la agricultura con el manejo de maquinaria ni te cuento, ese cambio de las reglas de contratación conlleva que cada vez sea más frecuente la presencia de gente sin experiencia en lugares donde se trabaja con máquinas, con herramientas o se realizan tareas que entrañan ciertos riesgos ¿no? Entonces, claro, la falta de experiencia provoca que sea más frecuente la producción

de accidentes, el sufrimiento de accidentes laborales y de lesiones, pues precisamente ya no por falta de atención, sino porque simplemente no se conocen determinados resortes, determinadas formas de funcionamiento, o la coordinación no es de la misma calidad que se da cuando la gente es veterana y entonces pues eso provoca un aumento de la siniestralidad.

Si te vas a cifras de cualquier estudio sobre siniestralidad laboral, te darás cuenta de que ésta se concentra entre la gente que tiene contratos eventuales de una manera... es mucho más frecuente el accidente laboral entre quien tiene contratos eventuales que entre quien tiene contratos indefinidos, verás que se da más entre la gente... que es inversamente proporcional la accidentalidad al tiempo de permanencia en ese puesto de trabajo (eso es la falta de experiencia); el primero te da el desconocimiento, el segundo la falta de experiencia, y luego veras también que se concentra en dos franjas de edad: en la muy joven, los chavales más jóvenes, los menores de 25 años que efectivamente por falta de experiencia porque su recorrido laboral es menor, y en la gente que pasa ya de los 45 años, cuando obviamente todos conocemos que en esas edades, pues conforme se va avanzando ya a partir de los 45/50, disminuyen los reflejos, y la capacidad de reacción ante un estímulo o ante un riesgo ¿no?. Entonces esa combinación de factores, hace que efectivamente con la reforma laboral del año... de marzo de 2012, haya aumentado la accidentalidad.

Desde su cercanía con las noticias y datos de siniestros laborales, que ponen a España a la cola europea en este apartado ¿Cree usted que la prevención de riesgos laborales se contempla realmente como un arma para evitar la pérdida de vidas de trabajadores y la proliferación de la accidentabilidad laboral?

A ver, aquí hay mucho que hablar ¿no?

Por una parte, mira pues, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no es más que una normativa más, para muchas empresas, no te voy a decir que para todas... pero para muchas empresas.

En ese caso es un trámite a cumplir: encargas el plan de prevención de riesgos, encargas las distintas acciones, tienes al personal de prevención, a los recursos y a los prevencionistas, pues de una manera poco menos que simbólica, casi siempre con un servicio externo que te permite eludir pues esos requisitos en caso de que ocurra algo y te aparezca por ahí la Inspección de Trabajo, o sea, aparece la Inspección de Trabajo y no ha pasado nada, pues está todo solventado porque solamente es presentar documentación y cumplir las medidas mínimas.

Luego tienes la empresa, que busca pues más cuestiones de excelencia en distintos ámbitos, entre ellos en la prevención de riesgos; cuando se da eso, efectivamente la prevención de riesgos se integra y pues se aplica como realmente uno de los componentes fundamentales de las cadenas de producción. Junto con esto, pues bueno, tenemos que ir efectivamente a la estructura del tejido empresarial, del tejido productivo en España. Estamos hablando de un predominio de la microempresa, la de menos de 10 trabajadores que es precisamente donde se está concentrando el tema de siniestralidad también, es uno de los principales focos; mucha pequeña empresa de menos de 50 trabajadores, bastante mediana, bastante -aunque quizás no tanta- de 250 a 500, y poquita de a partir de 500. Eso también te da una idea de cómo son los extractos de representación sindical; es decir, en la mayoría de las empresas apenas hay representación sindical con lo cual es muy difícil poder hacer este tipo de acciones y tener cuidado y prestar atención a lo que es el cuidado de las normas de prevención de riesgos, tanto en salud como en higiene como en ergonomía. En las empresas mayores, pues aparte de que tienen un mayor coste reputacional, en el caso de sufrir accidentes, pues tienes una mayor implantación de la representación de los trabajadores, con lo cual es más sencillo, es más normal, es más natural, es más habitual trabajar en este tipo de líneas dentro de lo que es el día a día de la empresa. Entonces en ese sentido, son factores, como en todos los temas ¿verdad? es muy difícil dar una respuesta de sí o no, de un blanco y negro ¿vale? pero sí que efectivamente si uno se va fijando en detalles como ese que te comento de la estructura empresarial, pues te salen cuestiones como estas ¿no?

Hay experiencias, ahora por ejemplo interesantes, en Aragón hay una que esta promocionando Izquierda Unida que tiene el apoyo de todo el arco parlamentario; cuando te digo todo el arco parlamentario, te digo desde el nacionalismo local

hasta... puede ser Chunta Aragonesista, el nacionalismo español que puede ser Partido Popular o VOX, Ciudadanos, Partido Socialista, Podemos... o sea todo el arco parlamentario apoya lo que es la creación de los delegados sindicales a cuenta de la Administración integrados en el departamento que se tenga la responsabilidad en materia de seguridad laboral, que se dediquen a ir haciendo la tarea del delegado de Salud Laboral y de Seguridad e Higiene, por las empresas que, por su tamaño, en las pequeñas y microempresas, en las de menos de 50 trabajadores que tienen una pequeña representación sindical de hasta cinco trabajadores en la mayoría de los casos, pues de ir haciendo esas labores de ir visitándolas y de ir trabajando allí.

Desde el ámbito sindical, existe la convicción de que la cultura de la prevención y seguridad no ha logrado implantarse en España en estos años ¿Está usted de acuerdo con este posicionamiento? ¿Podría señalar este aspecto como causa de esta siniestralidad o habría otros motivos?

Sí, efectivamente. Esto te lo he respondido un poco en la pregunta anterior ¿no?

Al final esa cultura de la prevención no existe tanto, depende mucho, es decir, tampoco es de un tipo de empresa o de un tipo de empresario concreto y perfilable y estadístico, depende de cada persona, del tipo de producción, esto con la seguridad laboral pasa un poco como con las horas extraordinarias, hay quien no las tolera en su empresa y hay quien las promueve en su empresa -me refiero a las horas extraordinarias no pagadas, ¿no?- Como para llegar a aquella mítica cifra de 3 millones de horas semanales sin pagar, pues con esto ocurre un poquito lo mismo, no todo el mundo lo cuida de la misma manera; para muchos es un trámite a cumplimentar, para muchos en situaciones de crisis, pues es uno de los primeros gastos a suprimir, y para otra gente, ya sea por convicción, ya sea por presión sindical o sea por motivos o por experiencias vitales, pues sí que se aplica, pero ya te digo la casuística es enorme.

Para terminar, como periodista de un importante medio como es el Diario PÚBLICO ¿Qué cree usted que puede hacer el periodismo español para alinearse con la sociedad contra esta lacra laboral?

Pues vamos, básicamente aquí es como con todo tipo de temas ¿no? es contarlos. Nuestra función no es, yo lo decía siempre cuando hacía tribunales, les explicaba a los compañeros que empezaban, que nuestra misión no era coger al malo; nuestra tarea social era contar lo que estaba pasando en la sociedad, lo que estaba pasando en los tribunales, lo que estaba pasando en las comisarias, y lo que estaba pasando donde se producían los delitos o los posibles delitos.

Entonces en este caso, el explicar qué es lo que está ocurriendo, cómo va evolucionando esa siniestralidad, ir explicando donde se da, donde no se da, poner esos datos a disposición de cualquier delegado sindical por pequeña que sea la empresa, poder difundir medidas como esta que te digo del pequeño delegado que pueda hacer esas tareas en otras empresas... pues es un poquito la función que tenemos ¿no?

No es un tema bonito, no es un tema de grandes titulares, es un tema que a veces se confunde mucho o en muchos medios de comunicación, los accidentes laborales los hace la gente de sucesos, no los hace la gente de economía. Entonces se separa una cosa de la otra, yo entiendo que es una especialidad laboral, o sea una especialidad informativa perdón, que lo normal sería pues unificarla y que una misma gente esté tocando lo que es la estadística, lo que es la regulación, lo que es la normativa y lo que es el accidente, por el simple y mero hecho de que esa persona o esas personas encargadas de hacer ese tipo de información, pues serían quienes controlarían un poco los temas que se dan en... todo lo que rodea el problema de la siniestralidad laboral y de los problemas de higiene, y también de ergonomía, que a veces nos olvidamos cuando hablamos de riesgos laborales, nos vamos mucho a la seguridad -es lo más llamativo-, pero nos olvidamos a veces de que la higiene, los problemas de tóxicos, estamos hablando ahora mismo, está el tema muy candente encima de la mesa con el tema del coronavirus. El coronavirus en las empresas no es más -ni menos tampoco, eh, ojo- que el tratamiento de la presencia de un agente contaminante biológico en los centros de trabajo, y hay herramientas

y hay muchas cosas de la prevención de riesgos laborales, que a mi entender, a mi modesto entender pues no se les ha prestado mucha atención y habrían facilitado mucho las cosas ¿verdad?, preferimos que ante una situación de este tipo, pues que papá gobierno; gobierno estatal, gobierno autonómico, gobierno municipal ¿verdad? nos den las consignas claras y nos libren de la obligación de tener que mojarnos como prevencionistas o como miembros de los Comités de Salud y Seguridad Laboral... pero bueno, yo creo que es una oportunidad más que se ha dejado pasar un poquito para evangelizar sería quizás la palabra ¿no? de lo que hay hecho y de lo que se puede hacer en este campo. Y muchas veces también nos olvidamos de la ergonomía, que la ergonomía o los riesgos psicosociales, pues esas referencias con los ritmos de trabajo, esas referencias con la velocidad a la que hay que hacer determinadas tareas en determinadas cadenas... acaba desembocando en el accidente laboral, pero nunca le damos o no muy a menudo en la cuestión de... en las informaciones, no le damos esa vinculación.

Yo en este sentido soy un bicho raro porque yo he hecho tribunales, he hecho sucesos, soy prevencionista, soy técnico superior en prevención, he sido sindicalista y he estado en Comités de Seguridad e Higiene en el trabajo, entonces te doy una perspectiva que es un poco muy muy muy poquito habitual. O sea, normalmente los periodistas, hay un mito ahí del periodista con gabardina, del bohemio, que es falso y no tiene nada que ver con la realidad, que parece que le aparta de todas estas cosas ¿no? del cuidado, pues con los horarios, con los ritmos, con el reparto de tareas, con la definición de esas mismas tareas, pero que poco a poco, pues bueno se va... no te voy a decir imponiendo ¿no? pero si que se va impregnando un poquito con gente más joven que va entrando, y que bueno, pues siempre que podamos tener gente que pueda preocuparse de esto e irlo integrando como forma de hacer información, pues todo eso que nos iremos ganando como sociedad, porque nos ayudará a comprender desde los medios de comunicación algo que... situaciones, hechos o normativas a las que si no, no nos acercamos, salvo que sea por un hecho traumático ¿vale?

Oye Elisabet, espero que te sirva ¿vale? Te lo envío ahora por *WeTransfer*, y si tienes cualquier otra cosa, pues contactas conmigo por vía correo electrónico y lo vamos comentando ¿vale? Venga, muchísimas gracias. Un abrazo y suerte con el

trabajo. Oye, por cierto, dime cómo te va o mándamelo cuando lo tengas que me gusta a mí estar informado de estas cosillas, vale. Venga, muchas gracias ¡Hasta luego!