Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 16 (3er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 117-140

Redescubriendo el Derecho penal del trabajo a través de la crisis de la DANA en Valencia: la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores

Rediscovering Criminal Labour Law through the DANA crisis in Valencia: protecting workers' health and safety

Mercedes Galera Ruiz

Investigadora Contratada Predoctoral
Fundación Ramón Areces
Universidad de Granada
https://orcid.org/0009-0001-7738-2815

Sumario

1. **Introducción**
2. **La interrelación entre el Derecho del Trabajo y el Derecho Penal**
   2.1. Las normas penales en Blanco
   2.2. ¿Una vinculación absoluta pues, entre la jurisdicción social y la jurisdicción penal?
3. **La responsabilidad penal derivada de la inobservancia de los deberes de seguridad y protección del empresario: exigencias al poder de dirección empresarial**
   3.1. El empresario como sujeto de deberes y obligaciones
   3.2. La remisión del artículo 316 del CP hacia la normativa de prevención de riesgos laborales. Algunos presupuestos relevantes de la tipicidad.
4. **El bien jurídico protegido de los delitos contra la salud y la seguridad de los trabajadores**
5. **La puesta en peligro de los trabajadores en la crisis de la DANA.**
6. **Conclusiones**
7. **Bibliografía**

Fecha Recepción: 16/5/2025
Fecha Revisión: 20/6/2025
Fecha Aceptación: 1/9/2025

Cita Sugerida: GALERA RUIZ, M.: «Redescubriendo el Derecho penal del trabajo a través de la crisis de la DANA en Valencia: la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 16 (2025): 117-140.

Resumen

La catástrofe que sufrió Valencia a finales de octubre ha vuelto a poner de manifiesto la relevancia de la protección de la figura del trabajador. Numerosos son los eventos históricos acaecidos en los últimos años, empezando por el Covid-19 y siguiendo por la DANA que han afectado notoriamente al tejido laboral. La peligrosidad para la salud y la seguridad de los trabajadores que han supuesto estas situaciones remarca la necesidad de protección de las personas trabajadoras. Sin embargo, en numerosos casos las sanciones del ámbito laboral son escasas para una protección efectiva. Aún con un carácter fragmentario y subsidiario, los delitos contra la salud y la seguridad de los trabajadores han vuelto a cobrar importancia para reforzar la tutela de los derechos de las personas trabajadoras. Este estudio se centrará en cómo estos delitos han vuelto a tener protagonismo en situaciones de riesgo grave e inminente, tomando como ejemplo el caso de la DANA para el Derecho penal del trabajo.

Palabras clave

Derecho penal del trabajo; prevención de riesgos laborales; delitos de peligro; DANA.

Abstract

The catastrophe that struck Valencia at the end of October has once again highlighted the importance of protecting workers. Numerous historical events in recent years -beginning with the COVID-19 pandemic and followed by the DANA (isolated depression at high levels) - have significantly impacted the labour fabric. The risks these situations pose to workers' health and safety underscore the pressing need for protective measures. Nevertheless, in many instances, sanctions within the realm of labour law prove insufficient to ensure effective protection. Despite their subsidiary and fragmented nature, criminal offences against workers' health and safety have regained relevance as a means of reinforcing the protection of workers' rights. This study focuses on how such offences have re-emerged as central mechanisms in contexts of serious and imminent risk, using the case of the DANA as an example within the framework of labour criminal law.

Keywords

Criminal labour law; prevention of occupational hazards; dangerous offences; DANA.

1. INTRODUCCIÓN

El 12 de noviembre de 2024 se publicaba en el BOE núm. 273 el Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre[1].

Su preámbulo señala que España sufrió uno de los episodios meteorológicos más graves de su historia reciente, entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre. La llamada DANA -acrónimo de Depresión Aislada en Niveles Altos o más comúnmente conocida como gota fría- provocó que las lluvias torrenciales acumularan más de 600 litros por metro cuadrado[2] causando el desbordamiento del río Turia. Las consecuencias han sido devastadoras; los últimos datos ofrecidos por la Moncloa indican que ascienden a más de dos centenas de víctimas mortales confirmadas y 3 desaparecidos[3], además de los numerosos daños a infraestructuras y a miles de hogares que han quedado destruidos por el barro.

En el contexto de esta catástrofe, el trabajo ha sido, sin duda, una de las principales actividades afectadas y, con ello, todo el sector económico. Uno de los problemas más relevantes para la salud y la seguridad de las personas trabajadoras fue el tener que acatar ciertas órdenes empresariales y son numerosos los ejemplos que así lo demuestran.

En algunos casos[4] se vieron obligados a pasar la noche sin posibilidad de salir de un centro comercial, junto a otras doscientas personas, bajo el mandamiento de su supervisor de no abandonar sus puestos de trabajo. Se les indicó que "no existía riesgo alguno para la salud y la seguridad de los trabajadores". En otros, como el de un electricista de Valencia[5] fueron obligados a ir al trabajo pese a haber perdido su vehículo personal y tras la inexistencia de transporte público. "Su obligación era estar en su puesto de trabajo a las 7 de la mañana". La inundación de un polígono en Ribarroja[6] provocó que salieran a flote ciertos vehículos, y así nueve trabajadores tuvieron que refugiarse en un tejado de la fábrica, sujetos en un muro hasta que finalmente los rescataron.

Estos son algunos ejemplos de la inestabilidad de la situación laboral que se ha vivido a causa de la catástrofe valenciana. La realidad que se propició fue vivida de maneras similares para numerosos trabajadores que vieron comprometida su salud y su seguridad, tanto es así que los datos brindados por la Nota de Prensa del Ministerio de la Presidencia[7] apuntan a que la Inspección de Trabajo ha abierto ya cerca de 80 expedientes a empresas a causa de las exigencias de la "presencia de los trabajadores en situaciones de alertas climatológicas".

[1] BOE núm. 273, de 12/11/2024. Real Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes para el impulso del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

[2] *Ibidem*.

[3] La Moncloa. Info DANA. "Actualización de datos del Gobierno de España, 09 de marzo de 2025. Recurso electrónico: https://www.lamoncloa.gob.es/info-dana/paginas/2025/090325-datos-seguimiento-actuaciones-gobierno.aspx

[4] RTVE. "Atrapados tras ser obligados a trabajar pese a la DANA: "Nos hemos jugado el pellejo por vender cuatro menús"", 30 de octubre de 2024. Recurso electrónico: https://www.rtve.es/noticias/20241030/cc-oo-denuncia-empresas-obligaran-a-ir-a-trabajar-con-aviso-dana/16309830.shtml

[5] Público. "Un electricista, amenazado por su jefe tras llegar tarde al trabajo después de caminar cuatro horas por la DANA", 05 de noviembre de 2024. Recurso electrónico: https://www.publico.es/sociedad/electricista-dana-alfafar-caminar-horas-amenazado-jefe.html#analytics-noticia:contenido-enlace

[6] Cadena Ser. "Mi hermano ha llamado a mi madre desde un tejado para despedirse": la DANA obliga a unos trabajadores a sujetarse de un muro para no ser arrastrados", 29 de octubre de 2024. Recurso electrónico: https://cadenaser.com/nacional/2024/10/29/mi-hermano-ha-llamado-a-mi-madre-desde-un-tejado-para-despedirse-la-dana-obliga-a-unos-trabajadores-a-sujetarse-de-un-muro-para-no-ser-arrastrados-cadena-ser/

[7] Ministerio de la Presidencia "Rueda de prensa del secretario de Estado de Trabajo, tras la reunión del Comité de crisis para hacer frente a los efectos de la DANA", 17 de noviembre 2024.

Sin embargo, aunque la Inspección de Trabajo -al ser la autoridad pública competente en la materia- haya iniciado expedientes sobre las posibles responsabilidades empresariales, no sólo se encuentra implicado el Derecho del Trabajo. El sistema administrativo sancionador es el más grueso en materia de infracciones laborales, pero en ciertos casos la gravedad aboca a una superación del principio de intervención mínima y a considerar implicaciones delictivas.

El Derecho penal se ve compelido a intervenir en estos casos como garante de bienes jurídicos a causa de una grave afectación ya no sólo desde la producción de un resultado, sino también desde la óptica de una creación de un peligro para los trabajadores. Por el contrario, la legislación social en tanto que en materia de cambio climático y de catástrofes naturales, se encuentra avanzando bastante en la materia.

Los accidentes laborales y los compromisos sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores están a la orden del día y así lo expresan las cifras de los distintos Informes anuales de accidentes de trabajo en España proporcionados por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. En el año 2023 se registraron 647.495 accidentes laborales que causaron la baja y 762 accidentes de trabajo mortales siendo los sectores más afectados el sector de la construcción el de industria y sector agrario y el sector servicios[8]. Ahora bien, los diferentes momentos históricos a los que asistimos precisan de una especial atención y redefinen la "seguridad laboral".

La pandemia del COVID-19 y la catástrofe de la DANA en la Comunidad Valenciana han puesto de relieve la especial vulnerabilidad del desempeño laboral como una de las principales actividades económicas. Y con ello, las imprudencias profesionales por parte de los empresarios y de sus delegados, han demostrado lo importante que es un correcto ejercicio de sus potestades, toda vez que se ha visto comprometida la salud y la seguridad de los trabajadores.

Se resalta la importancia de un fenómeno en el que la normativa laboral está avanzando bastante. Así lo ha puesto de manifiesto, por ejemplo, la posterior promulgación del Real Decreto-Ley 8/2024, de 28 de noviembre[9]. Este reforma el artículo 85.1 del ET e introduce mecanismos de negociación colectiva para establecer medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

La relevancia y la novedad de este fenómeno conllevan a que el objeto de este trabajo intente resaltar la importancia de la aplicación de los delitos contra la salud y la seguridad de las personas trabajadoras para reforzar así la tutela de sus derechos. De esta manera, se pretende resaltar la relevancia de la protección de un bien jurídico colectivo, los trabajadores, reavivando la relevancia de la actuación del Derecho penal del trabajo, como parte del Derecho penal y poniendo de manifiesto la importancia de la preservación de la salud y seguridad del personal laboral.

[8] Instituto Nacional De Seguridad y Salud en el Trabajo. "Informe de Accidentes Laborales de Tráfico Datos 2023", Madrid, 2024. Recurso electrónico: https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/informe-de-accidentes-laborales-de-trafico

[9] Ampliando así el citado Decreto-ley 7/2024, de 11 de noviembre. BOE núm. 288, de 29/11/2024, Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024.

2. LA INTERRELACIÓN ENTRE EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL DERECHO PENAL

2.1. Las normas penales en Blanco

La introducción dentro del Libro II del Código Penal de 1995 del Título XV denominado *"De los delitos contra los derechos de los trabajadores"* deja un amplio espacio a la consideración de la legislación laboral.

De esta manera se completan los diferentes conceptos *extraneus* al Derecho penal y se hace un uso "estratégico" en esta remisión normativa, puesto que de algún modo se están asumiendo con estas técnicas las diferentes limitaciones a la hora de abordar los aspectos de ciertos delitos.

Aunque el Derecho penal, en su dimensión formal, se define por el establecimiento de penas y medidas de seguridad[10], no puede desvincularse de la colaboración con regulaciones específicas de otras disciplinas cuando los delitos trascienden el ámbito estrictamente jurídico-penal.

El difícil entrelazamiento entre el Derecho penal y el Derecho del trabajo está permitido porque hay ciertas normas incompletas -como se avanzaba, aquellas a las que no puede llegar el Derecho penal- denominadas "normas penales en blanco".

Lo cierto es que la técnica de las normas penales en blanco permite no sólo una remisión, en este caso, desde el Código Penal a la normativa del Derecho del trabajo, sino que también permite el estudio de ambas disciplinas desde un punto de vista conjunto. Esta técnica legislativa, procede del Derecho alemán[11] y "en concreto fue Binding quien recurre por primera vez al término leyes penales en blanco (blankettstrafgesetze) para explicar los casos de delegación y autorización de la autoridad imperial […] sobre la estatal de los Länder o Estados federales, en Alemania".

Aunque también se haya planteado en sus orígenes si pudiera haber supuesto una eventual vulneración del principio de legalidad, la norma penal en blanco, como técnica legislativa, está ampliamente aceptada por nuestro Tribunal Constitucional[12] y por nuestro ordenamiento jurídico. Tiene su génesis en una delegación normativa; o bien de la misma ley penal, de otra norma distinta, o bien a una disposición de rango inferior[13].

Desde el artículo 311 al 318 del Código Penal, existen numerosas conductas típicas que el legislador ha advertido como preocupantes para los derechos de los trabajadores, ya no sólo en materia del Derecho del trabajo, sino también en materia de Seguridad Social. Se remarca por tanto la importancia de tales legislaciones, además de la penal, en el tratamiento de estos delitos.

---

[10] Roxin, C., and Luzón Peña, D.M., Díaz y García Conlledo, M., de Vicente Remesal, J. (trads.) *Derecho Penal. Parte General. T.I, Fundamentos. La Estructura De La Teoría Del Delito*. 1st ed. Madrid, Thomson-Civitas, 2006, pp. 41 y ss.

[11] Rodríguez Medina, M. D. M.: "Problemática de las leyes penales en blanco en el ámbito de los delitos contra el medio ambiente", *Revista Penal México*, núm. 7, 2015, p. 197.

[12] Así se establece –entre otras- en la STS (Sala de lo Penal) 860/2021 de 11 de noviembre (ECLI:ES:TS:2021:4162), en su Fundamento de Derecho Segundo: "es sabido, y lo explicábamos ya en nuestra sentencia de 26 de febrero de 2019, que la técnica de las denominadas leyes penales en blanco, ha resultado admitida por el Tribunal Constitucional, máximo intérprete de nuestras garantías constitucionales, proclamando, bajo ciertas circunstancias, su compatibilidad con el principio de legalidad".

[13] STS (Sala de lo Penal) 860/2021 de 11 de noviembre (ECLI:ES:TS:2021:4162), *ibidem*.

La manifestación de las normas penales en blanco atraviesa todo el Título XV del Código Penal, desde el delito de imposiciones abusivas de "condiciones laborales o de Seguridad Social" (art. 311 CP), continuando por la protección de materias tales como la "libertad sindical o el derecho de huelga" (art. 315 CP).

Pero, sin embargo, el más tangible lo encontramos en el artículo 316 del CP, en tanto que la conducta típica determina que podrá haber delito cuando exista una *infracción de las normas de prevención de riesgos laborales.*

Si bien es cierto que la remisión de la legislación penal a la laboral para ver qué es lo que puede constituir un delito y qué no, dentro del Título XV, también genera muchas confusiones en materia de escindir lo que puede ser un delito de una sanción del orden laboral.

En muchas ocasiones, la línea que divide a una infracción laboral de la calificación de un delito contra los derechos de los trabajadores es muy difícil de delimitar.

Pero, lo que no puede entenderse es que a raíz de esta vinculación entre ambos órdenes jurisdiccionales exista una vocación de integrar al Derecho penal en el orden laboral, sino que, más bien se persigue, en el caso concreto de la salud y la seguridad de los trabajadores, un objetivo de lucha contra la siniestralidad laboral[14].

Una de los apuntes principales a tener en cuenta en cuanto a la diferenciación del Derecho del Trabajo sancionador del Derecho penal es la consideración del Derecho penal como un derecho fragmentario. Ello es así en tanto que protege únicamente a aquellos bienes jurídicos: "al ser un derecho subsidiario que [tiene] como última ratio la de operar únicamente cuando el orden jurídico no puede ser preservado y restaurado eficazmente mediante otras soluciones menos drásticas que la sanción penal[15]".

Tanto la doctrina como la jurisprudencia se han pronunciado para establecer numerosos criterios diferenciadores a razón de la convivencia de ambos preceptos de naturaleza sancionatoria. La base de estos principios estará fundamentada en los principios de intervención mínima y de fragmentariedad del Derecho penal abocando a una interpretación restrictiva de la norma penal en caso de convivencia de una sanción y otra.

En este sentido la STS 247/2017 de 5 de abril[16], se pronuncia en su Fundamento de Derecho tercero de la siguiente manera:

> "sin perjuicio de reconocer que en ocasiones podrán existir dudas acerca de si la conducta es constitutiva de infracción administrativa o ilícito penal, los criterios de deslinde deben de partir de los principios de fragmentariedad y mínima intervención de la respuesta penal, lo que conduce a una interpretación restrictiva cuando el ilícito penal no se diferencie del administrativo".

Esta característica de fragmentariedad evidencia la poca intervención en materia penal contra los derechos de los trabajadores en comparación con el Derecho administrativo sancionador.

[14] Faraldo Cabana, C.: *El delito contra la seguridad e higiene en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, pp. 28 y 29.

[15] STS (Sala de lo Penal) 146/2022 de 17 de febrero (ECLI:ES:TS:2022:649). Fundamento de Derecho noveno.

[16] STS (Sala de lo Penal) 247/2017 de 5 de abril (ECLI:ES:TS:2017:1303). Fundamento de Derecho tercero.

Aunque si el Derecho penal interviene en aquellas afectaciones más graves a los bienes jurídicos dentro del mundo social, no hay aspecto íntimamente relacionado con la persona que se separe de su tutela cuando existe un perjuicio grave a los bienes jurídicos atribuidos a los trabajadores. Por tanto, las normas penales en blanco ante esta materia van a encontrar una importante relación del Derecho penal con el Derecho del trabajo.

2.2. ¿Una vinculación absoluta pues, entre la jurisdicción social y la jurisdicción penal?

No es fácil imaginar en algunas ocasiones la interrelación de ambas disciplinas jurídicas, aunque esta se encuentre presente en el Título XV del Código Penal. Cabe plantearse hasta qué punto existe esta interdependencia entre una rama y otra. ¿Supone ello que existe una vinculación absoluta entre ambos órdenes cuando se trata de delitos contra los derechos de los trabajadores?

Si bien existe una remisión expresa al Derecho del trabajo en este tipo de delitos, es cierto que el orden penal en numerosos casos no atiende a las mismas razones de la jurisdicción social. Uno de los ejemplos más ilustrativos surge en materia sancionatoria. Aquí es usual que concurra el planteamiento del principio *non bis in ídem* a la hora de abordar una infracción laboral; la línea que distingue entre la intervención del Derecho penal o las sanciones del orden laboral es muy fina en numerosos casos[17].

Por otro lado, aunque en el orden laboral ciertos hechos puedan considerarse como infracción, la jurisprudencia viene matizando que la calificación en el orden laboral no ha de vincular necesariamente al orden penal. Si existen hechos que se declaren como infracción en sede la jurisdiccional laboral, pueden diferir póstumamente en la calificación de infracción penal[18] -aunque esta diferencia tampoco es absoluta, algunos documentos como las actas de la inspección de trabajo sí que pueden tener carácter informativo en el proceso penal-.

Ello también tiene ciertas relevancia a la hora de considerar para el Derecho penal ciertos conceptos laborales.

Por ejemplo, en cuanto al concepto de trabajador, -núcleo, sea dicho, de la tipicidad objetiva de los delitos contra los derechos de los trabajadores-, no tendrá la misma consideración para el Derecho del trabajo que para el Derecho penal.

La tendencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea así como de las diferentes Directivas, es la de mostrar un cierto expansionismo hacia el concepto de trabajador -por ejemplo la Directiva Marco sobre condiciones dignas de trabajo que entiende que la normativa "debe aplicarse a los empleados y a todos los trabajadores que ejercen su actividad en formas no convencionales de empleo"[19]-. Pero por otro lado, sin embargo, la consideración del Derecho del trabajo español atiende a una perspectiva más restrictiva.

---

[17] Esto sucede en numerosas infracciones, donde la "conducta típica" es prácticamente igual en ambos órdenes. Cfr., principalmente, el art. 314 CP relativo a la discriminación laboral y el artículo 8.12 de la LISOS; subsidiariamente respecto a los menores de edad, el artículo 311 bis CP con el art. 8.4 LISOS, o respecto a la salud y seguridad de los trabajadores el artículo 316 CP y el artículo 13 de la LISOS.

[18] STS (Sala de lo Penal) 146/2022 de 17 de febrero, *ibidem*. Ello es así no sólo con el orden laboral, sino también otros órdenes jurisdiccionales, tales como el orden mercantil, el ejemplo en cuestión, en cuanto a la insolvencia "Se cierra así el paso a cualquier efecto penal de la calificación de la insolvencia en el proceso civil e igualmente de la jurisdicción laboral (SSTS 612/2006, de 2-6; 146/2009, de 28-2)".

[19] Cabeza Pereiro, J.: "El Concepto De Trabajador En La Jurisprudencia Del Tribunal De Justicia De La Unión Europea." *Documentación Laboral* núm. 113, 2018, p. 46.

Los trabajadores serán aquellos que "voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario"[20]. Aunque tanto la nota de ajenidad como la de dependencia, matiza la jurisprudencia, que son conceptos de un nivel de abstracción bastante alto y se manifiestan de forma diferente en función de la actividad y los modos de producción[21].

Sin embargo, para el Derecho penal, concretamente para los delitos contra los Derechos de los trabajadores, el trabajador tendrá una consideración amplia, protegiéndose ya no sólo al concepto laboral de trabajador, sino admitido en ciertos delitos como el art. 311 del Código Penal, que se protejan más allá de los trabajadores españoles, o incluso fórmulas de contrato de trabajo ajenas a la legalidad.

Si bien no existe una vinculación (al menos directa) entre el orden laboral y el orden penal, en muchos casos, distinguir el límite que diferencia una sanción y otra, como se avanzaba, no es tarea fácil, e incluso en algunos otros -concepción de condiciones laborales, de seguridad social, de qué es un empleador o un trabajador, aunque la legislación penal haga matizaciones- la interrelación también existe.

Por tanto, no cabe duda de que se puede afirmar la existencia de un Derecho penal del trabajo, pero con ciertos matices a tener en cuenta, que en numerosos casos no son fáciles de vincular.

3. LA RESPONSABILIDAD PENAL DERIVADA DE LA INOBSERVANCIA DE LOS DEBERES DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DEL EMPRESARIO: EXIGENCIAS AL PODER DE DIRECCIÓN EMPRESARIAL

3.1. El empresario como sujeto de deberes y obligaciones

Que el empresario sea un sujeto encargado de dar órdenes a sus empleados supone una manifestación de las *facultades de organización empresariales*.

Estas facultades, a su vez, suponen la existencia del conocido *poder de dirección del empresario* recogido fundamentalmente en los artículos 20.1 ET y en el artículo 38 CE[22].

La existencia de una facultad para dar órdenes en el seno de la organización empresarial realza al empresario como figura dentro de la relación laboral.

Analizar que esta figura ostenta ciertas prerrogativas de "poder" y de "dirección" va a configurarse como un punto clave de interés para el Derecho penal del trabajo, sobre todo, porque a la hora de determinar la responsabilidad penal de las actuaciones del empresario, este poder habilita la posibilidad de incumplir el deber de cuidado de la salud y la seguridad de los trabajadores que le es atribuido[23].

[20] Artículo 1.1 ET.

[21] STSJ Madrid (Sala de lo Social) 204/2025 de 14 de marzo (ECLI:ES:TSJM:2025:3638). Fundamento de Derecho cuarto.

[22] Constitución Española. Artículo 38: "Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación".

[23] Dentro de la regulación penal es muy frecuente observar la preocupación del legislador sobre las relaciones de poder entre unos sujetos y otros. De esta manera, el elemento de "poder" ha supuesto históricamente un elemento central en la agravación de conductas delictivas. *Vid.* Entre otros, el delito de prevaricación administrativa (art. 404 CP), el

A razón de nuestro tiempo, las formas tradicionales del poder de dirección están cambiando y están surgiendo otras nuevas formas de control del poder empresarial. Por tanto, este habrá de ser interpretado con un sentido de actualidad.

Hay autores que afirman que "la totalidad de las facultades que integran el poder de dirección pueden articularse a través de algoritmos"[24], concretamente manifestándose a través de tres ámbitos; la organización de la actividad productiva, la capacidad de ordenación o de dictar órdenes y el control de la actividad laboral[25]. De la misma manera, el uso de dispositivos electrónicos "se ha convertido en un componente esencial dentro del desempeño laboral"[26]. Por tanto, el poder de dirección, incluso actualmente, también comporta el enfoque de las tecnologías, así como herramientas de mayor utilidad de la organización empresarial.

Siendo así, lo que demuestra efectivamente el poder de dirección tanto a los ojos de la legislación laboral como a ojos de la legislación penal, es que el empresario es un sujeto que ostenta una relación de prevalencia respecto al trabajador. Aunque, si bien el poder de dirección se manifiesta como una prerrogativa a favor del empresario, este poder no es absoluto y también encuentra ciertos *límites* en cuanto a la forma en la que debe ser ejercido.

Uno de estos límites se encuentra en la incardinación del trabajador como figura del Derecho del trabajo y como sujeto que ostenta también ciertos derechos en la relación laboral.

La principal diferencia de la relación laboral con otras relaciones de carácter jurídico es la implicación de la figura del trabajador en la actividad que desarrolla, "el trabajador empeña su vida, su salud y sus energías en la prestación de servicios"[27]. La prestación, por tanto, de la fuerza de trabajo de los empleados, también forma parte de la relación obligatoria que se deriva del contrato de trabajo, y de este modo "toda relación obligatoria implica vinculación al cumplimiento de una conducta acordada"[28].

Sin embargo, para que podamos hablar *stricto sensu* de cumplimiento de la relación laboral por parte del empresario, no puede existir una ejecución unilateral de los poderes del empleador sin tener en consideración bienes jurídicos tan importantes como la salud y la seguridad del trabajador.

Dentro de estas situaciones extraordinarias, en tanto que existe una especial peligrosidad del desarrollo del trabajo, se ha de tener en cuenta estos bienes jurídicos de un modo más reforzado considerando qué puede suponer para el trabajador que sea obligado a ir a su puesto de trabajo o que intente desempeñar sus funciones con normalidad.

---

delito de tortura cometido por un funcionario público (art. 174 CP) o el artículo 180 del CP relativo a las agravantes del delito de agresión sexual, incluyendo si hay prevalimiento.

[24] Pérez Del Prado, D.: *Plataformas, algoritmos y poder empresarial*. Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2025, p. 673. Recurso electrónico: https://www.fundacionareces.es/recursos/doc/portal/2024/04/23/derecho-y-tecnologias.pdf

[25] *Ibidem*.

[26] López Bedmar, R.J.: "El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización". En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, n.o. 1, 2025, p. 298.
Recurso electrónico: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10090847

[27] Gil Y Gil, J.L.: "Poderes del empresario y riesgos psicosociales en el trabajo en España", *Revista Internacional comparada de relaciones laborales y derecho del empleo* Vol. 1, núm. 4, 2013, pp. 2 y ss.

[28] Monereo Pérez, J.L; Molina Navarrete, C; Moreno Vida, N; Vila Tierno, F.: *Manual De Derecho Del Trabajo*. 22nd ed. Granada: Comares, 2024, p. 451.

La importancia de la señalización de estos límites viene determinada a razón de que la relación entre empresario y trabajador es de naturaleza asimétrica.

En el seno de las particularidades del trabajo por cuenta ajena y tal y como se establece en el art. 1.1 ET, dentro del "ámbito y dirección y organización del empresario" existe una posición de débito del trabajador y de crédito del empleador[29], que pone de relieve la situación desigual de ambas partes del contrato de trabajo y, por tanto, del "poder" que ostenta el empresario.

El poder de organización, *per se*, consiste en la delimitación de las opciones organizativas relativas a "los aspectos más variados de la organización productiva"[30], tales como la organización del trabajo, reestructuraciones, la jornada y el horario, etc. Una de sus manifestaciones del poder de organización es el poder de ordenación.

El empresario tiene facultades para dictar órdenes e instrucciones, pudiendo alterar unilateralmente las condiciones de trabajo *ex* art. 5 c) del ET[31] a efectos de poder cumplir con el objetivo de alcanzar una mayor productividad, también conocido como el *ius variandi empresarial.* Si bien este último es un poder de adaptación, se encuadra dentro del poder organizativo o es una manifestación del mismo.

Tras las distintas acepciones del poder de dirección, en la concreta gestión de la DANA el hecho de encomendar distintas órdenes a los trabajadores y cómo se abordan estas situaciones extraordinarias están estrechamente relacionadas con los poderes organizativos que ostenta el empresario.

Sin embargo, el alcance efectivo de estas facultades no son absolutas como viene reiterando de manera constante la jurisprudencia. Uno de tantos ejemplos lo encontramos en la STC 186/2000, de 10 de julio citada en la STSJ de Castilla y León 337/2024 de 2 de mayo. En su Fundamento de Derecho segundo se establece que:

"los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen [...] que también facultades organizativas y disciplinarias del empleador no pueden servir en ningún caso a la producción de resultados inconstitucionales, lesivos de los derechos fundamentales del trabajador".

El Tribunal Constitucional -por todas- en su Sentencia núm. 241/2012, de 17 de diciembre establece en su Fundamento Jurídico cuarto la obligatoriedad de respetar los derechos fundamentales del trabajador en el ejercicio de las facultades organizativas empresariales[32].

Lo que no se puede considerar en ningún caso, por tanto, es que la ejecución de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo suponga "un atentado a la dignidad del trabajador"[33]. Por otro lado, esto supone que, aunque el poder de dirección del empresario comporte estos límites, si las órdenes

[29] Monereo Pérez, J.L; Molina Navarrete, C; Moreno Vida, N; Vila Tierno, F.: *Manual De Derecho Del Trabajo*. 22nd ed. Granada: Comares, 2024, p. 451.

[30] *Ibidem*, p. 453.

[31] *Ibidem*.

[32] *Vid.* STC 241/2012, de 17 de diciembre (ECLI:ES:TC:2012:241): "los equilibrios y limitaciones recíprocos que se derivan para ambas partes del contrato de trabajo suponen que también las facultades organizativas empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador, quedando obligado el empleador a respetar aquéllos".

[33] Gil Y Gil, J.L.: "Poderes del empresario y riesgos psicosociales en el trabajo en España", *Revista Internacional comparada de relaciones laborales y derecho del empleo* Vol. 1, núm. 4, 2013, pp. 2 y ss.

son acatadas por el trabajador tampoco se exime de responsabilidad al empresario si estas han sido dictadas en detrimento de sus derechos fundamentales.

Ello es así porque, aunque en una situación excepcional como es en la crisis de la DANA las órdenes de la organización de la empresa hayan sido acatadas por el trabajador, el consentimiento no podrá suponer una aceptación del compromiso de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Existe para ello un doble motivo:

— Inicialmente porque si se ha demostrado que pudiera existir un resultado lesivo a los derechos fundamentales del trabajador -en la misma línea de la sentencia anterior- no puede haber una ponderación de derechos a favor de la libertad de empresa (art. 38 CE), en detrimento de derechos fundamentales del trabajador, tales como la vida o la integridad física (art. 15 CE[34]).

  El encuadre del artículo 15 de la Norma Fundamental pone de manifiesto la imperatividad de los derechos fundamentales frente a la libertad de empresa, marcada como un derecho y deber de los ciudadanos.

— Y en segundo lugar porque, aunque existiera un consentimiento voluntario del trabajador a la hora de someterse a cualquier tipo de orden, el consentimiento del trabajador va a ser irrelevante[35][36] para la consideración del delito contra la salud y la seguridad de los trabajadores, atendiendo también a que el trabajador es la parte más débil del contrato de trabajo.

En el mismo sentido en el que se entiende el consentimiento el Derecho penal, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se ha pronunciado en diferentes sentencias tales como en su STS 4086/2015 de 21 de septiembre.

En ella se puso de manifiesto la dificultad del consentimiento "voluntario" debido a la desigual relación entre trabajador y empresario, ni aun siendo expresado en el contrato de trabajo[37]:

> "A lo que exclusivamente nos oponemos es que en el contrato de trabajo se haga constar -como específica cláusula/tipo- que el trabajador presta su «voluntario» consentimiento a aportar los referidos datos personales y a que la empresa los utilice en los términos que el contrato relata, siendo así que el trabajador es la parte más débil del contrato y ha de excluirse la posibilidad de que esa debilidad contractual pueda viciar su consentimiento".

Por tanto, en estas situaciones de emergencia, ni siquiera el consentimiento voluntario del trabajador podrá exonerar de responsabilidad al empresario de una orden dictada que no se adecue a la protección de la salud y la seguridad.

---

[34] "Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral […]".

[35] Terradillos Basoco, J., Boza Martínez, D.: *El Derecho penal aplicable a las relaciones laborales: lecciones*. Albacete: Bomarzo, 2017, p. 127.

[36] Terradillos Basoco, J.: *La Siniestralidad laboral como delito*. Albacete: Bomarzo, 2006, p. 50.

[37] STS (Sala de lo Social) 4086/2015 de 21 de septiembre (ECLI: ES:TS:2015:4086). Si bien la sentencia versa en materia de cesión de datos personales, de la misma manera se expresa que el consentimiento del trabajador a la hora de acatar una orden del empresario o sus delegados no puede suponer la aceptación del riesgo en tanto que es el empresario quien debe de exonerar de cualquier tipo de peligro al trabajador.

El empresario, como sujeto especial -atendiendo al poder que se le otorga entre otras facultades, el poder de dirección- debe de ponderar el deber de cuidado de la salud y la seguridad de los trabajadores atendiendo al nivel de peligrosidad de la situación.

3.2. La remisión del artículo 316 del CP hacia la normativa de prevención de riesgos laborales. Algunos presupuestos relevantes de la tipicidad

El poder de dirección del empresario, siendo como hemos visto, una de las facultades especiales que ostenta el empleador, también está estrechamente relacionado con la prevención de riesgos laborales en tanto que este ámbito también estará comprendido dentro del poder de dirección.

Además, el estudio de estas facultades que les son atribuidas en la materia será un factor determinante para la tipicidad objetiva.

El artículo 316 CP hace una remisión expresa a las infracciones del orden laboral. El delito contra la salud y la seguridad de los trabajadores se gira hacia la normativa de *prevención de riesgos laborales*, en cuanto a la determinación, a través de la normativa laboral, de si la conducta constituye o no la comisión de un hecho delictivo.

Para entender la importancia de la prevención de riesgos, la norma más importante en la materia y sobre la que se encuentra el eje central de la prevención de riesgos laborales a nivel nacional es, valga la redundancia, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[38] -en adelante LPRL-, que nace tras la trasposición de las directivas europeas en materia de prevención de riesgos.

En la Exposición de Motivos de esta ley se expresan una serie de ideas que resaltan la importancia de la prevención de riesgos laborales y cómo esta surge a raíz de mandatos constitucionales y de normas supranacionales. Esta relevancia, viene determinada, de una manera más relevante si cabe debido a dos razones principales:

En primer lugar, porque es un mandato de la Constitución Española, *ex* art. 40.2. Los poderes públicos deben velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Además de esta preocupación nacional, también existe una vocación supranacional, europea a través de la promulgación de diferentes instrumentos normativos. El instrumento más importante a es la Directiva 89/391/CEE[39], relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, conteniendo el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria.

Y, en segundo lugar, porque se ha manifestado también en los compromisos que España ha adoptado con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio número 155, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981[40].

[38] Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10/11/1995.

[39] Directiva del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989.

[40] Instrumento de Ratificación del Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, adoptado en Ginebra el 22 de junio de 1981. BOE núm. 270, de 11 de noviembre de 1985.

Este instrumento normativo faculta que los trabajadores tengan derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y de salud en el trabajo[41]. A razón también de este derecho de los trabajadores surge el correlativo poder del empresario respecto del personal a su servicio[42].

En el Capítulo III de la LPRL se detallan los Derechos y obligaciones en materia de prevención de riesgos. Así, se señala en el artículo 14 que será el empresario el sujeto encargado de la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en cumplimiento de su deber de protección[43].

En el artículo 15 se detallan los *principios de la acción preventiva* entre los que se encuentran evitar los riesgos, combatirlos desde su origen y en caso de que estos no se puedan evitar, evaluarlos. También se encontrarían dentro de estos principios dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

También se detallan una serie de obligaciones que deben de ser cumplidas por el empresario. En el artículo 20, se establece la obligación de analizar las posibles situaciones de emergencia y de adoptar las medidas necesarias. En el artículo 22 se describe la significación de la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Y, además, en el artículo 21 del mismo cuerpo normativo se establece que, si los trabajadores están o *pueden estar* expuestos a un peligro grave o inminente en el desempeño de la actividad laboral, son tres las obligaciones del empresario:

1) Informar lo antes posible a todos los trabajadores afectados acerca de la existencia de dicho riesgo y de las medidas adoptadas o que, en su caso, deban adoptarse en materia de protección.

2) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar de inmediato el lugar de trabajo.

3) Disponer lo necesario para que el trabajador que no pudiera ponerse en contacto con su superior jerárquico, ante una situación de peligro grave e inminente para su seguridad, la de otros trabajadores o la de terceros a la empresa, esté en condiciones, habida cuenta de sus conocimientos y de los medios técnicos puestos a su disposición, de adoptar las medidas necesarias para evitar las consecuencias de dicho peligro.

[41] Bajo Fernández, M., Bacigalupo Saggese, S.: Derecho penal económico. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2010, pp. 698 y 699.

[42] *Ibidem*.

[43] "En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores".

De hecho, el tratamiento habitual de la jurisprudencia es el relacionar el artículo 316 del Código Penal con los concretos preceptos infringidos en la LPRL[44] o, en función de la actividad empresarial desempeñada, establecer una relación con la normativa específica de seguridad prevista[45].

La conducta típica, por tanto "consiste en no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas"[46] no estando castigado, sin embargo, el empresario únicamente por incumplir la normativa de prevención de riesgos. La conducta típica necesita un refuerzo, consistente en que esa infracción de las normas de prevención ponga en peligro la salud y la seguridad de los trabajadores. "Se requiere confirmar la idoneidad lesiva de la conducta para bienes jurídicos determinados"[47], cumpliendo así con la función que debe desempeñar el Derecho penal, un Derecho por sí mismo, sin convertirse en un "guardaespaldas del Derecho del trabajo"[48].

Empero, el sujeto activo del delito viene determinado por la normativa de prevención de riesgos. En este sentido, el empresario no será el único sujeto al que se le atribuye el velar por la salud y la seguridad de los trabajadores -por lo tanto, no es el único sujeto activo del delito-.

Existen numerosos sujetos implicados en la prevención de riesgos laborales, que conforman la creación de un tejido de seguridad[49] aunque si bien la cúspide empresarial no podrá estar exenta de responsabilidad[50]. Estos numerosos sujetos implicados se deducen a razón de la existencia de diferentes modelos empresariales a adoptar para prevenir riesgos laborales. La empresa podrá gestionar, o bien de manera interna, o bien de manera externa estos aspectos.

De manera interna se puede encontrar: la creación de un servicio de prevención propio, la gestión directa a través del empresario o bien en la designación de algún encargado o de algunos de sus trabajadores. De manera externa, se encuentra la posibilidad de recurrir a un servicio de prevención ajeno[51].

La legislación de prevención de riesgos laborales es clara con respecto a los deberes que debe de cumplir el empresario. El empresario tiene legalmente establecida la obligación de velar por la salud y la seguridad de los trabajadores, pero otros sujetos también encargados, dice Miguel Bajo sobre ello que "la Ley 31/1995 determina como obligados al cumplimiento de la normativa a los empresarios (artículo 42), pero también se señala en el artículo 45 de la Ley, al definir la infracción administrativa, que se trata de acciones u omisiones de los empresarios, de las Entidades que actúen

[44] Entre otras, *Vid.* SAP A Coruña (Sección 2ª) 456/2024 de 25 de noviembre (ECLI:ES:APC:2024:3362): "delito contra los derechos de los trabajadores previsto y penado en el art. 316 CP -en relación con lo establecido en los artículos 14, 15 y 17.2 de la ley de prevención de riesgos laborales".
SJP Valladolid 50/2020 de 21 de febrero (ECLI:ES:JP:2020:2109) "toda vez que los hechos calificados son legalmente constitutivos de un delito contra los derechos de los trabajadores del art 316 CP en relación al artículo 14 y 19 (deber de formación)".
SAP Jaén (Sección 2ª) 194/2018 (ECLI:ES:APJ:2018:865) "art. 316 CP en relación con los artículos 14.1, 14.2, 14.3, 15 y 42.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales".

[45] En la ya citada SAP A Coruña (Sección 2ª) 456/2024 de 25 de noviembre, por ejemplo, se relaciona la infracción del artículo 316 también con la normativa en materia de seguridad y salud en las obras de construcción.

[46] Bajo Fernández, M., Bacigalupo Saggese, S.: *Derecho penal económico*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2010, p. 699.

[47] Terradillos Basoco, J.: La Siniestralidad laboral como delito. Albacete: Bomarzo, 2006, p. 48.

[48] Sánchez Lascuraín, J.A.: "Los delitos contra los derechos de los trabajadores: lo que sobra y lo que falta". En Anuario de derecho penal y ciencias penales, n.o. 1, 2004, p. 19.

[49] Terradillos Basoco, J.: La Siniestralidad laboral como delito. Albacete: Bomarzo, 2006, p. 57.

[50] *Ibidem*.

[51] Berbegal-Mirabent, J., Canntonent Jordi, M.L.: "Towards servitization in the management of occupational safety". En Intangible Capital, vol. 10, n.o. 2, 2014.

como Servicios de Prevención, las auditoras y las formativas en dicha materia y ajenas a las empresas, así como los promotores y propietarios de obra y los trabajadores por cuenta propia"[52].

Por tanto, al ser la normativa de prevención de riesgos la que determina los sujetos encargados de la salud y la seguridad de los trabajadores, también serán estos, sujetos activos del delito del art. 316 del Código Penal.

Pero como se ha apuntado, no estando exenta la responsabilidad de la cúspide empresarial dando lugar en la jurisprudencia incluso a la llamada *responsabilidad en cascada*, el sujeto activo del delito lo centraremos en el empresario a causa de tales motivos[53], también por simplificar la problemática por razones de espacio de este artículo doctrinal, siendo este uno de los "escollos teóricos" -en palabras de Terradillos- de mayor complejidad en los criterios de imputación de la responsabilidad[54].

4. EL BIEN JURÍDICO PROTEGIDO DE LOS DELITOS CONTRA LA SALUD Y LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES

Una de las reflexiones que ayudarán no sólo a ubicar la problemática de este trabajo, sino que también a poner en valor qué se tiene que proteger, es la determinación del bien jurídico protegido. "Sólo la correcta comprensión del bien jurídico permite aplicar con cierto criterio los preceptos en cuestión"[55].

En los casos de emergencia a los que ha asistido la sociedad española, se ha podido observar cuánto ha sido de necesaria la determinación del bien jurídico protegido, también denominado objeto de protección[56].

Para que exista el surgimiento de una determinada legislación penal, se atraviesa un complejo proceso sociológico que hace que se integren finalmente los distintos cambios sociales en la Ley.

Este proceso avanza a través de distintas fases, iniciándose con un impacto de la realidad socioeconómica, siguiendo por una preocupación de la sociedad, avanzando hacia la entrada en acción de medios de comunicación y de grupos de presión y, una vez adquirida cierta relevancia a través de la introducción de ese debate, con la duda de los agentes implicados, se produce el debate parlamentario legal[57].

Del mismo modo, la definición del bien jurídico protegido ha supuesto tradicionalmente la justificación de la tutela del Derecho penal ante determinadas conductas. Para que la conducta sea penalmente relevante ha de poner en peligro o lesionar al bien jurídico protegido dentro de un interés categorizable siendo así, legítima la punición de la conducta[58].

---

[52] Bajo Fernández, M., Bacigalupo, S: Derecho penal económico. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2010, p. 700.

[53] Terradillos Basoco, J.: La Siniestralidad laboral como delito. Albacete: Bomarzo, 2006, p. 47.

[54] *Ibidem*.

[55] Refiriéndose al delito contra la salud y la seguridad en el trabajo Terradillos Basoco, J. La Siniestralidad laboral como delito. Albacete: Bomarzo, 2006, p. 47.

[56] *Ibidem*.

[57] Ripollés Díez, J.L.: "El bien jurídico protegido en el Derecho penal garantista". Jueces para la democracia, 1997, nº 30, pp. 14 y ss.

[58] Ferrández Rodríguez, S.: "¿Ha de cumplir el bien jurídico protegido una función de garantía o legitimadora del derecho penal? Hacia una búsqueda de la legitimidad material de las normas penales" Revista de derecho y ciencias penales: Ciencias Sociales y Políticas, nº 23, 2017, p. 158.

Dentro de la legislación penal, el bien jurídico protegido se define como un instrumento técnico-jurídico que determina los presupuestos esenciales de la convivencia social, dotando al Derecho penal de un catálogo de bienes para "acomodarse a los principios estructurales de la intervención penal*"59.* Sin embargo, a la hora de la determinación exacta del bien jurídico protegido, su concreción no está exenta de debate, sino que ha supuesto un debate amplio en la doctrina. Para examinar la importancia del bien jurídico protegido en el Derecho penal del trabajo, no nos queda otra que reflexionar sobre las afectaciones producidas a los trabajadores.

Las diferentes lesiones producidas a los bienes jurídicos de los trabajadores han puesto en valor la figura del trabajador, como sujeto que a razón de su condición laboral debe de preservar la seguridad y la salud. Si iniciamos con la determinación de la importancia del trabajador, para el Derecho penal del trabajo, esta está configurada como decía Miguel Bajo porque no "se trata de los intereses del trabajador individualmente considerado, sino del trabajador como miembro de un sector de la comunidad con una situación concreta en el mercado de trabajo, porque la defensa de los intereses de los trabajadores como individuos, es decir, como simples miembros de la comunidad, se consigue eficazmente en aquellos otros preceptos penales"[60]. Además, esta acepción es la imperante dentro de la jurisprudencia.

Atendiendo a la protección de los intereses del trabajador -como bien jurídico colectivo-, la existencia de los delitos contra la salud y la seguridad del trabajo tiene su génesis en 1928 a través del antiguo artículo 578 del Código Penal[61] en materia de minas, trabajos subterráneos o en cualquier género de industrias peligrosas[62]La llegada del Siglo XX coincidió con un cambio de paradigma fruto de la construcción del Estado Social, propiciando la dotación de relevancia al puesto de trabajo como escenario de riesgo[63].

Sin embargo, el tratamiento inicial de la protección de los bienes jurídicos tales como la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores tuvo el mismo nivel de protección que el del resto de los miembros de la comunidad[64].

Es quizá por ello por lo que uno de los centros de discusión a nivel doctrinal de cuál es el bien jurídico protegido, se centra en si supone una tutela de la integridad física, de la salud y de la vida de los trabajadores bajo la consideración de "bienes jurídicos individuales"[65], colocando la salud y la seguridad como un bien jurídico relacionado al mismo nivel[66]. Se configuran pues, como ha avanzado la doctrina, como bienes jurídicos intermedios[67].

[59] Ripollés Díez, J.L.: "El bien jurídico protegido en el Derecho penal garantista". *Jueces para la democracia*, nº 30, 1997, p.17.

[60] Bajo Fernández, M., Bacigalupo Saggese, S.: *Derecho penal económico*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2010, p. 682.

[61] Faraldo Cabana, C.: *El delito contra la seguridad e higiene en el trabajo*. Valencia, Tirant lo Blanch, 2013, pp. 15 y ss.

[62] *Ibidem*.

[63] Arca Arias, A., Tenías Burillo, J.M., Sáiz Sánchez, M. Del C.: "Los accidentes laborales en España en el siglo XX: recopilación de la normativa laboral". En *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, n.o. 14, 2025, p. 307.

[64] Bajo Fernández, M., Bacigalupo Saggese, S.: *Derecho penal económico*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2010, pp. 698-699.

[65] Faraldo Cabana, C.: *El delito contra la seguridad e higiene en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, p. 38.

[66] *Ibidem*. Si bien la autora también señala que, dentro de la polémica de la consideración del bien jurídico protegido esta lleva a pensar en la existencia de un "bien jurídico difuso".

[67] *Vid.* Mata Y Martín, R. M.: *Bienes jurídicos intermedios y delitos de peligro. Aproximación a los presupuestos de la técnica de peligro para los delitos que protegen bienes jurídicos intermedios (tutela penal del medio ambiente, delitos económicos, seguridad del tráfico).* Granada: Comares, 1997.
Estos presentan ciertas notas características que cumplen los artículos 316 y 317 del CP: "ser intereses suprapersonales, estar referidos a un bien personal, ser un producto de la decisión legislativa en la configuración de los tipos penales,

Sin embargo, creo que, sobre estas discusiones del bien jurídico protegido, casos como los de la emergencia en la DANA han puesto de manifiesto lo importante que es la dimensión colectiva de esos delitos y su tutela con el fin de que se mantengan intactos los derechos de los trabajadores.

En este tipo de casos como los que se han documentado en diferentes medios de comunicación y otros tantos que no se citan aquí, evidencian que una buena protección de la salud -y añado- de la seguridad de los trabajadores, cubre el mismo ámbito que la vida, la integridad física, etc, como bienes jurídicos colectivos dentro del Código Penal[68].

Es por ello, que "el derecho colectivo al mantenimiento de un determinado nivel de seguridad ha de interpretarse, pues, en sentido material, como ausencia de riesgo para vida y salud"[69]. O explicado de otra manera, entendiendo que, si se preserva la salud y la seguridad de los trabajadores, como bien jurídico de carácter colectivo, también se preserva la vida y la integridad física, dejando de lado las anteriores consideraciones de *dos* bienes jurídicos distintos dentro de un mismo nivel. La integridad física se identifica dentro de estos delitos, con la salud[70].

Se protege por tanto un "conjunto de intereses en su dimensión colectiva"*71,* bien jurídico protegido que no podrá tener una dimensión individual atendiendo a la tutela de los trabajadores, sino que se le dotará de una dimensión colectiva atendiendo a esa pertenencia de una clase social determinada.

Creo, por tanto, que otro argumento firmemente sostenido sobre la revalorización del bien jurídico protegido de la salud y la seguridad de los trabajadores, como bien jurídico autónomo, -se podría decir, con una proyección colectiva-, es, que si ello no fuera así, no habría diferencia entre los delitos de homicidio, lesiones y etc.[72] [73], siendo necesaria la reflexión del papel del trabajador dentro de estos delitos.

5. LA PUESTA EN PELIGRO DE LOS TRABAJADORES EN LA CRISIS DE LA DANA.

Para paliar la situación, el Gobierno ha adoptado medidas extraordinarias que han sido denominadas como "escudo laboral".

La devastación ha llevado a la declaración de zona catastrófica de las áreas afectadas por la DANA, además de la solicitud expedientes de regulación de empleo[74] y la notabilidad de adopción de

hallarse el bien jurídico individual y el colectivo en la misma línea de ataque, ser la protección penal del bien jurídico colectivo complementario al individual y la existencia en los mismos de un riesgo para una pluralidad de víctimas".

[68] Terradillos Basoco, J.: *La Siniestralidad laboral como delito*. Albacete: Bomarzo, 2006, p. 52

[69] *Ibidem*, p. 51.

[70] Terradillos Basoco, J., Boza Martínez, D.: *El Derecho penal aplicable a las relaciones laborales: lecciones*. Albacete: Bomarzo, 2017, p. 126.

[71] Ramírez Barbosa, P.A.: *El delito contra la seguridad y la salud en el trabajo : análisis dogmático de los artículos 316 y 317 del Código penal*. Madrid: Iustel, 2007, p. 139.

[72] Lit."si vida y salud se contemplasen por el CP en su dimensión individual, pocas razones avalarían su tratamiento autónomo en los artículos 316 y 317, diferenciado de los artículos 142 y 152". Terradillos Basoco, J. *La Siniestralidad laboral como delito*. Albacete: Bomarzo, 2006, p. 125.

[73] También la jurisprudencia matiza un tratamiento habitual de la existencia de delito del 316 del Código Penal en concurso con el delito de lesiones, por ejemplo, y también de la protección del bien jurídico colectivo del "trabajador como integrante de una clase social". Por todas, *vid.* STS (Sala de lo Penal) 122/2025 de 13 de febrero – (ECLI:ES:TS:2025:609).

[74] Generalitat Valenciana. "Nota Informativa sobre los Expedientes de Regulación de Empleo por Fuerza Mayor para las empresas afectadas por la Dana de octubre en la Comunitat Valenciana". Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, 2024, Recurso electrónico: https://ceice.gva.es/

numerosas medidas sobre las que se ha pronunciado la Inspección de Trabajo[75]. Estas medidas *ex post* se han recogido en el Real Decreto-Ley 7/2024, de 11 de noviembre -el cual trata de garantizar unas condiciones dignas de trabajo en el seno empresarial-, y posteriormente se han complementado con el Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre.

Los empresarios han debido adaptar las medidas laborales y también han debido realizar las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo encuadradas y amparadas a través del "ius variandi excepcional"[76], que se ha puesto en marcha a través del mecanismo del art. 41 del ET.

Sin embargo, a diferencia de otras crisis como la época del COVID-19, las tecnologías y la adaptación del trabajo presencial al teletrabajo, que gran importancia cobraron en la pandemia, no han podido tener demasiada cabida en esta situación -por la destrucción de los equipos, zonas de trabajo y domicilios-. Además, aunque la DANA propiamente haya cesado, las consecuencias que se han materializado en las zonas catastróficas han seguido perennes, y, por tanto, pudiendo también comportar peligros para los trabajadores.

La normativa laboral, como un derecho vivo, se muestra siempre a la orden del día incluso ante la emergencia del cambio climático en el marco -más amplio- de las catástrofes naturales. Tanto la doctrina como la legislación social se han visto preocupadas debido a la causación de problemas a la salud y la seguridad del personal laboral, en materia de prevención de riesgos laborales.

GOERLICH PESET aborda cómo a razón del Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre se va consolidando la preocupación del orden social de la seguridad y la salud en el trabajo en este tipo de catástrofes. Han existido diversas modificaciones introducidas a través de la DF 2ª orientadas a "garantizar la seguridad de las personas ante los fenómenos meteorológicos adversos"[77], algunas tales como la introducción del "permiso climático" el cual altera de alguna manera los criterios tradicionales respecto al recurso a la regulación temporal de empleo por fuerza mayor[78] [79].

Todo ello conlleva a plantearnos que, sin duda, la tutela del Derecho del trabajo en materia de catástrofes naturales está sufriendo una actualización constante. Siendo así, también se observa que la normativa de prevención de riesgos laborales está avanzando hacia la protección de los nuevos riesgos que han surgido y que pueden surgir para las personas trabajadoras.

Sin embargo, aunque como hayamos visto, los delitos de los artículos 316 y 317 del CP se encuentren relacionados estrechamente con la normativa de prevención de riesgos laborales, el Derecho penal no demuestra un gran avance práctico de estos delitos. Si bien quizá es pronto para afirmarlo-debido a la falta de pronunciamientos judiciales en la materia-en cuanto al fenómeno de la DANA, son numerosas las razones que evocan concluir la necesidad de una tutela penal.

documents/21189/387466366/NOTA+DGTCSL_ERE-ERTE+DANA+2024_firmado.pdf/0795355b-7aee-6471-72e7-1736b987ce04?t=1730712692422

[75] Inspección de Trabajo y Seguridad Social. "Nota Informativa sobre el Real Decreto-Ley 7/2024, de 11 de noviembre", 2024. Recurso electrónico: https://documentacion.eu/notas-de-prensa/2024/nota-inspeccion-trabajo-20241112.pdf

[76] *Ibidem*.

[77] Ex multis en materia de prevención de riesgos laborales dentro de catástrofes naturales, Goerlich Peset, J. M.: "Las relaciones laborales ante las emergencias climáticas. La reforma del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-Ley 8/2024." *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, Vol. 6, núm. 1, 2025, p.10.

[78] *Ibidem*.

[79] También, citando a la doctrina más reciente y siendo de especial interés en el avance de la prevención de riesgos laborales, *Vid.* Navas-Parejo Alonso**,** M.: "Objetivos de sostenibilidad y cambio climático: empleo y prevención de riesgos laborales en colectivos vulnerables." *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 15, 2.º trimestre de 2025, pp. 53-77.

Son numerosos los casos en los que las personas trabajadoras han visto comprometidas su salud y su seguridad de un modo bastante grave en este contexto. En palabras de la STS (Sala de lo Penal) 122/2025 de 13 de febrero, respecto a los delitos contra la salud y la seguridad en el trabajo, "[…] podemos concluir que la integración del tipo penal con la normativa de la prevención de riesgos laborales, sólo debe ser en relación con la infracción de los más graves preceptos cuya omisión es capaz de generar aquel grave peligro en consecuencia ante una infracción de una norma de seguridad que se ha reconvertido en tipo penal por la mayor lesividad que aquella infracción conlleva para el bien jurídico de la vida, salud o integridad del colectivo de trabajadores" [80].

La afectación tan grave a la salud y la seguridad que ha supuesto para algunos trabajadores el acatar ciertas órdenes como la de permanecer en sus puestos de trabajo, o acudir presencialmente en estas condiciones, reafirma la necesidad de tutela jurídico-penal, amén de los ejemplos que se han enunciado. Las infracciones de la normativa de seguridad por parte de los empresarios y sus delegados han sido palpables en numerosos casos. Sin embargo, no existe prácticamente aplicación práctica de estos delitos en el seno de catástrofes naturales; en la jurisdicción penal no existe todavía pronunciamiento alguno condenatorio.

Durante el COVID-19 -una de las últimas catástrofes naturales en la que se podría también esperar una aplicación de estos delitos-, no existió pronunciamiento alguno en materia penal en ninguna instancia. La única referencia jurisprudencial es la del ATS (Sala de lo Penal) núm. rec. 20542/2020 de 18 de diciembre[81], el cual desestima las querellas formuladas por la gestión del Covid-19 contra el Presidente del Gobierno, sus Vicepresidentes, Ministros y otros funcionarios en relación con la gestión de la pandemia.

El análisis precedente del bien jurídico protegido dentro de los tipos penales de los artículos 316 y 317 del CP resalta una preceptiva protección de la colectividad de los "trabajadores", determinando así el objeto de protección de la norma. El deber de protección de las personas trabajadoras dentro del contexto de la DANA manifiesta, que el trabajador es considerado como sujeto que se encuentra dentro de una clase social determinada y no como un sujeto individualmente considerado. Sin embargo, la tutela penal de este bien jurídico protegido en el seno de catástrofes naturales, es nula y a efectos de una mayor protección a esta colectividad, podría justificar la superación del principio de intervención mínima.

Si bien se debe considerar que tampoco era fácil prever por parte de la cúpula empresarial y por los delegados la gravedad del alcance de estas consecuencias, a nivel jurídico-penal se pueden apreciar diferentes consideraciones en caso de no apreciarse dolo[82]; la primera, la existencia de una *imprudencia* dentro del tipo subjetivo[83] teniendo pues la consideración del delito del 317 CP y la segunda, la posibilidad de la existencia de un *error de tipo*.

Comenzando por la imprudencia, la superación del riesgo permitido por la norma será la que determine su grado de terminación[84], así como la clase de norma infringida[85] dentro de estos delitos.

[80] Fundamento de Derecho tercero, STS (Sala de lo Penal) 122/2025 de 13 de febrero (ECLI:ES:TS:2025:609).

[81] ATS (Sala de lo Penal) núm. rec. 20542/2020 de 18 de diciembre, (ECLI:ES:TS:2020:11985A).

[82] Y, por tanto, la posibilidad de apreciarse el art. 316 del CP.

[83] Si bien y como no puede ser de otra manera, a través de una conducta omisiva del deber de protección.

[84] Olaizola Nogales, I.: "Delitos contra los derechos de los trabajadores (arts. 316 y 317 CP) y su relación con los resultados lesivos". En *Indret: Revista para el Análisis del Derecho*, n.º 2, 2010, p. 9. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3196452

[85] *Ibidem*.

El delito contra la salud y la seguridad del trabajo se configura como un delito de peligro concreto[86]. De esta manera, la protección de ese riesgo creado a los bienes jurídicos que ostenta el trabajador provocará la consideración de estos delitos -316 y 317 del Código Penal- como los únicos que pueden cometerse a través de la imprudencia en el Título XV[87]. Siendo la aceptación tácita o expresa del riesgo por parte del trabajador, como también se ha avanzado, irrelevante a la hora de encajarse en el tipo penal del art. 316 CP[88], lo cual evoca a que la aceptación de las órdenes del empresario no exime a éste de su responsabilidad.

Se exige que la omisión de los deberes de facilitar los medios adecuados para la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras produzca un resultado de peligro grave para su vida o su salud[89], configurándose así ese riesgo como para la superación del umbral mínimo de tipicidad de la conducta[90].

La imprudencia por parte de los sujetos activos del delito viene determinada en estos casos a través de la reconsideración del concepto del "peligro" que se puede vivir dentro de la relación laboral y sobre la base a la que aplicar estos delitos. Si bien no se sabía el alcance de la potencialidad lesiva de la situación, el deber más lógico que debiera ser adoptado por parte de los sujetos encargados es la de ordenar a los trabajadores que abandonaran sus puestos de trabajo, o bien el de no ir a trabajar[91].

Aunque si bien, por otro lado, la misma situación provoca la reflexión de la dificultad del empresario, ante la prevención del riesgo de los trabajadores, atendiendo a la "imprudencia" de la gestión política, en cuanto que las alarmas de Protección Civil tuvieron suficientes retrasos. En estos casos, cabe mencionar que se podría estar en la existencia de un error de tipo, al no poder conocer los elementos objetivos[92] del tipo, el empresario y/o sus delegados. En el caso incluso de ser invencible, se podría excluir la tipicidad y con ello la responsabilidad penal[93]. Sin embargo, si fuera vencible estaríamos otra vez, ante una conducta imprudente por la causación de un peligro o un resultado lesivo propio del artículo 317 CP. Si bien la jurisprudencia en materia de este tipo de delitos es escasa, respecto a la imprudencia, no existe pronunciamiento condenatorio alguno por parte de la doctrina del Tribunal Supremo[94], ni siquiera delimitando los supuestos de hecho en los que podría incluirse, y faltando esta, no debe más que circunscribirse a la consideración general de la imprudencia como parte del elemento subjetivo de la tipicidad.

Exista o no imprudencia, lo que se pone realmente de manifiesto es que es tarea conjunta, por tanto, del Derecho penal del trabajo, ocuparse ahora de la consideración de todo este marco conceptual de delitos. También del análisis de los peligros que se han vivido y de la potencialidad de la lesión de

[86] Bajo Fernández, M., Bacigalupo Saggese, S.: *Derecho penal económico*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2010, p. 700.

[87] Entre otras, STS (Sala de lo Penal) 122/2025 de 13 de febrero – (ECLI:ES:TS:2025:609).

[88] Faraldo Cabana, C.: *El delito contra la seguridad e higiene en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013, pp. 36 y 37.

[89] Terradillos Basoco, J., Boza Martínez, D.: *El Derecho penal aplicable a las relaciones laborales: lecciones*. Albacete: Bomarzo, 2017, p. 130.

[90] *Ibidem*.

[91] Aunque legalmente les sea atribuidos a los trabajadores este deber de no ir al trabajo a razón de este tipo de catástrofes desde el 1 de enero de 2023. Pérez del Prado, D. "La DANA y el derecho a (no) trabajar cuando la vida está en peligro" en AGENDA PÚBLICA, 6 de noviembre de 2024. Recurso electrónico: https://agendapublica.es/noticia/19446/dana-derecho-no-trabajar-cuando-vida-esta-peligro#:~:text=Junto%20al%20derecho%20de%20no,enfermedad%20o%20accidente%20que%20hagan

[92] Muñoz Conde, F., García Arán, M., García Álvarez, P.: *Derecho penal: parte general*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022, pp. 256 y ss.

[93] *Ibidem*.

[94] Ni siquiera en la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia ni en la Audiencia Nacional, quedando residualmente reducido a la segunda instancia judicial.

estos bienes jurídicos de los trabajadores. Teniendo en cuenta que, sin duda, este tipo de situaciones superan a las infracciones laborales y también pueden desembocar en actuaciones delictivas-aunque habrá que ir caso por caso-, que habrán de ponderarse, dentro del marco de la colectividad como bien jurídico protegido, tal y cómo se están valorando en sede laboral.

Si ha de existir un verdadero Derecho penal del trabajo en emergencias climáticas -entre las que hemos dado por ejemplificadas la DANA, principalmente, y el COVID-19, también-, estas graves afectaciones al bien jurídico protegido de los artículos 316 y 317 CP quizás deberían de replantear una tutela penal, o en su defecto, reformular la verdadera función de estos injustos.

6. CONCLUSIONES

El poder que ostenta el empresario respecto de los trabajadores es un aliciente para el Derecho penal, no sólo para castigar las conductas que incumplan los deberes que les son atribuidos, sino también para proteger a los trabajadores en tanto que bajo este poder de dirección se configuran como los sujetos más débiles de la relación laboral.

El discurso de María Emilia Casas Baamonde, el cual inspira enormemente a este artículo, apunta a que en estas características de emergencia tales como las del Covid-19, se puso de manifiesto que el Derecho emergente en la crisis sanitaria preservaba como bienes jurídicos al trabajo y al empleo como "bienes jurídicos protegibles por sí mismos"[95].

Del mismo modo, aplicando la situación de la DANA y como precursor en la emergencia, el COVID-19, se ha puesto de manifiesto esta relevancia del trabajo y del empleo, como bienes jurídicos que han de protegerse, autónomamente, pero añadimos, con una dimensión colectiva.

De esta misma manera, la consideración del trabajador ya no sólo como parte de la relación laboral sino también como sujeto de derechos, nos pone de manifiesto este derecho de la emergencia que su protección ya no tiene que ver con la vida y la integridad física individual, sino con esta condición colectiva de la salud y la seguridad de los trabajadores.

Esto supone un reto empresarial, un reto para la organización productiva y para la configuración efectiva de la salud y la seguridad en el trabajo.

Si bien el Derecho no puede escindirse de su dimensión social, las vivencias de este tipo de emergencias ponen de relieve las grietas de nuestro ordenamiento jurídico. Tanto es así que incluso se habla, de una tutela del Derecho penal del trabajo, atendiendo a la gravedad de las lesiones que han sufrido los bienes jurídicos de los trabajadores.

Por tanto, la salud y la seguridad afrontan nuevos retos de protección en esta dimensión colectiva del trabajo, y ante ello, el Derecho penal, tampoco puede quedarse al margen, siendo así necesaria su interrelación y necesaria también la dotación de importancia del Derecho penal del trabajo, siendo la categoría de los trabajadores, como aquella que conforma el grueso de la sociedad.

[95] Casas Baamonde, M. E.: "El Derecho del Trabajo en la emergencia de la pandemia de la COVID-19. ¿Y después?" En *Anales De La Real Academia De Ciencias Morales Y Políticas*, fascículo 1, (2021-2022).

7. BIBLIOGRAFÍA

Arca Arias, A., Tenías Burillo, J.M., Sáiz Sánchez, M. Del C.: "Los accidentes laborales en España en el siglo XX: recopilación de la normativa laboral". En *Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum*, n.o. 14, 2025.

Bajo Fernández, M., Bacigalupo Saggese, S.: *Derecho penal económico*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2010.

Berbegal-Mirabent, J., Canntonet Jordi, M.L.: "Towards servitization in the management of occupational safety". En *Intangible Capital*, vol. 10, n.o. 2, 2014.

Casas Baamonde, M. E.: "El Derecho del Trabajo en la emergencia de la pandemia de la COVID-19. ¿Y después?" En *Anales De La Real Academia De Ciencias Morales Y Políticas,* fascículo 1, (2021-2022).

Faraldo Cabana, C.: *El delito contra la seguridad e higiene en el trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

Ferrández Rodríguez, S.: "¿Ha de cumplir el bien jurídico protegido una función de garantía o legitimadora del derecho penal? Hacia una búsqueda de la legitimidad material de las normas penales". *Revista de derecho y ciencias penales: Ciencias Sociales y Políticas*, nº 23, 2017.

Gil Y Gil, J.L.: "Poderes del empresario y riesgos psicosociales en el trabajo en España", *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo* Vol. 1, núm. 4, 2013.

Goerlich Peset, J. M.: "Las relaciones laborales ante las emergencias climáticas. La reforma del Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-Ley 8/2024*." Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social,* Vol. 6, núm. 1, 2025.

López Bedmar, R.J.: "El derecho a la desconexión digital y su conexión con la negociación colectiva en el marco de la era de la digitalización". En *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 13, n.o. 1, 2025.

Mata Y Martín, R. M.: *Bienes jurídicos intermedios y delitos de peligro. Aproximación a los presupuestos de la técnica de peligro para los delitos que protegen bienes jurídicos intermedios (tutela penal del medio ambiente, delitos económicos, seguridad del tráfico).* Granada: Comares, 1997.

Monereo Pérez, J.L; Molina Navarrete, C; Moreno Vida, N; Vila Tierno, F.: *Manual De Derecho Del Trabajo*. 22nd ed. Granada: Comares, 2024.

Muñoz Conde, F., García Arán, M., García Álvarez, P.: *Derecho penal: parte general*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2022.

Navas-Parejo Alonso, M.: "Objetivos de sostenibilidad y cambio climático: empleo y prevención de riesgos laborales en colectivos vulnerables." *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, núm. 15, 2º trimestre de 2025.

Olaizola Nogales, I.: "Delitos contra los derechos de los trabajadores (arts. 316 y 317 CP) y su relación con los resultados lesivos". En *Indret: Revista para el Análisis del Derecho*, n.o. 2, 2010.

Cabeza Pereiro, J.: "El Concepto De Trabajador En La Jurisprudencia Del Tribunal De Justicia De La Unión Europea." *Documentación Laboral* núm. 113, 2018.

Pérez Del Prado, D.: *Plataformas, algoritmos y poder empresarial.* Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2025.

Ramírez Barbosa, P.A.: *El delito contra la seguridad y la salud en el trabajo : análisis dogmático de los artículos 316 y 317 del Código penal*. Iustel, Madrid, 2007.

Ripollés Díez, J.L.: "El bien jurídico protegido en el Derecho penal garantista". *Jueces para la democracia*, nº 30, 1997.

Rodríguez Medina, M. D. M.: "Problemática de las leyes penales en blanco en el ámbito de los delitos contra el medio ambiente", *Revista Penal México*, núm. 7, 2015.

Roxin, C., and Luzón Peña, D.M., Díaz y García Conlledo, M., de Vicente Remesal, J. (trads.) *Derecho Penal. Parte General. T.I, Fundamentos. La Estructura De La Teoría Del Delito*. 1st ed. Madrid, Thomson-Civitas, 2006.

Sánchez Lascuraín, J.A.: "Los delitos contra los derechos de los trabajadores: lo que sobra y lo que falta". En *Anuario de derecho penal y ciencias penales*, n.o. 1, 2004.

Terradillos Basoco, J., Boza Martínez, D.: *El Derecho penal aplicable a las relaciones laborales: lecciones*. Albacete: Bomarzo, 2017.

Terradillos Basoco, J.: *La Siniestralidad laboral como delito*. Albacete: Bomarzo, 2006.

JURISPRUDENCIA

STC 241/2012, de 17 de diciembre (ECLI:ES:TC:2012:241)

ATS (Sala de lo Penal) núm. rec. 20542/2020 de 18 de diciembre, (ECLI:ES:TS:2020:11985A

STS (Sala de lo Penal) 122/2025 de 13 de febrero (ECLI:ES:TS:2025:609)

STS (Sala de lo Penal) 146/2022 de 17 de febrero (ECLI:ES:TS:2022:649)

STS (Sala de lo Penal) 860/2021 de 11 de noviembre (ECLI:ES:TS:2021:4162)

STS (Sala de lo Penal) 247/2017 de 5 de abril (ECLI:ES:TS:2017:1303)

STS (Sala de lo Social) 4086/2015 de 21 de septiembre (ECLI: ES:TS:2015:4086)

STSJ Madrid (Sala de lo Social) 204/2025 de 14 de marzo (ECLI:ES:TSJM:2025:3638).

SJP Valladolid 50/2020 de 21 de febrero (ECLI:ES:JP:2020:2109)

SAP A Coruña (Sección 2ª) 456/2024 de 25 de noviembre (ECLI:ES:APC:2024:3362)

SAP Jaén (Sección 2ª) 194/2018 (ECLI:ES:APJ:2018:865)

WEBGRAFÍA

Cadena Ser. "Mi hermano ha llamado a mi madre desde un tejado para despedirse": la DANA obliga a unos trabajadores a sujetarse de un muro para no ser arrastrados", 29 de octubre de 2024. Recurso electrónico: https://cadenaser.com/nacional/2024/10/29/mi-hermano-ha-llamado-a-mi-madre-desde-un-tejado-para-despedirse-la-dana-obliga-a-unos-trabajadores-a-sujetarse-de-un-muro-para-no-ser-arrastrados-cadena-ser/

Generalitat Valenciana. "Nota Informativa sobre los Expedientes de Regulación de Empleo por Fuerza Mayor para las empresas afectadas por la Dana de octubre en la Comunitat Valenciana". Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, 2024, Recurso electrónico: https://ceice.gva.es/documents/21189/387466366/NOTA+DGTCSL_ERE-ERTE+DANA+2024_firmado.pdf/0795355b-7aee-6471-72e7-1736b987ce04?t=1730712692422

Inspección de Trabajo y Seguridad Social. "Nota Informativa sobre el Real Decreto-Ley 7/2024, de 11 de noviembre", 2024. Recurso electrónico: https://documentacion.eu/notas-de-prensa/2024/nota-inspeccion-trabajo-20241112.pdf

Instituto Nacional De Seguridad Y Salud En El Trabajo. *"Informe de Accidentes Laborales de Tráfico Datos 2023",* Madrid, 2024. Recurso electrónico: https://www.insst.es/documentacion/material-tecnico/documentos-tecnicos/informe-de-accidentes-laborales-de-trafico

La Moncloa. Info DANA. "Actualización de datos del Gobierno de España. 09 de marzo de 2025. Recurso electrónico: https://www.lamoncloa.gob.es/info-dana/paginas/2025/090325-datos-seguimiento-actuaciones-gobierno.aspx

Ministerio de la Presidencia "Rueda de prensa del secretario de Estado de Trabajo, tras la reunión del Comité de crisis para hacer frente a los efectos de la DANA" 17 de noviembre 2024.

Público. "Un electricista, amenazado por su jefe tras llegar tarde al trabajo después de caminar cuatro horas por la DANA", 05 de noviembre de 2024. Recurso electrónico: https://www.publico.es/sociedad/electricista-dana-alfafar-caminar-horas-amenazado-jefe.html#analytics-noticia:contenido-enlace

RTVE. "Atrapados tras ser obligados a trabajar pese a la DANA: "Nos hemos jugado el pellejo por vender cuatro menús"", 30 de octubre de 2024. Recurso electrónico: https://www.rtve.es/noticias/20241030/cc-oo-denuncia-empresas-obligaran-a-ir-a-trabajar-con-aviso-dana/16309830.shtml