



Proyecto de investigación
**“Impacto de la tecnología, la fiscalidad
y la economía en la salud y el empleo femenino
en el sector marítimo”**

*Shaping Blue Economies: Technology,
Taxation, Law, and Women’s Health
and Employment in Maritime Sectors”*

Icons at the bottom: ship, laptop, document with €, gavel, person, heart with pulse line.

La omisión empresarial y salud laboral: responsabilidad y vulneración de derechos fundamentales en el ámbito penal y sanitario

Patricia Iris Pérez Bethencourt

Universidad Alfonso X El Sabio

pperebet@myuax.com

Resumen

El presente artículo analiza la responsabilidad penal y sanitaria de las empresas en aquellos casos de omisión de medidas de prevención y riesgos laborales. Se evalúa el caso concreto de una compañía con actividad empresarial en el sector del marisqueo gallego. De este caso se estudian las consecuencias jurídicas que se producen a causa de la negativa, por parte de la empresa, en cumplir las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo. Se estudiará la tipificación de las conductas delictivas tipificadas en el artículo 316 del Código Penal, la posición de garante del empresario, la responsabilidad penal de las personas jurídicas y la vulneración de los derechos fundamentales a la salud, a la integridad física y a la igualdad. El análisis se completa con una reflexión sobre la discriminación indirecta por razón de género en la asignación de tareas laborales y la respuesta procesal penal disponible para las trabajadoras afectadas. El estudio se fundamenta en normativa, jurisprudencia y doctrina recientes; concluye destacando la necesidad de reforzar los planes de prevención, así como la implantación de un programa de Compliance, culminando con la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Abstract

This article analyses the criminal and health liability of companies in cases of failure to implement occupational health and safety measures. It evaluates the specific case of a company operating in the Galician shellfish industry. This case study examines the legal consequences of the company's refusal to comply with occupational health and safety obligations. It examines the classification of criminal conduct under Article 316 of the Criminal Code, the employer's position as guarantor, the criminal liability of legal persons, and the violation of the fundamental rights to health, physical integrity, and equality. The analysis is completed with a reflection on indirect gender discrimination in the assignment of work tasks and the criminal procedural response available to affected workers. The study is based on recent legislation, case law and doctrine; it concludes by highlighting the need to strengthen prevention plans and implement a compliance programme, culminating in the integration of the gender perspective into occupational risk prevention.

Keywords: Corporate criminal liability; omission; occupational risk prevention; occupational health; gender equality. Responsabilidad penal empresarial; omisión; prevención de riesgos laborales; salud laboral; igualdad de género.

I. Introducción

Uno de los pilares esenciales del Estado de Derecho socialdemócrata es la protección de la salud sobre los trabajadores, analizaremos su aplicación en múltiples ramas de nuestro ordenamiento jurídico, abarcando desde el Derecho Laboral, Constitucional, hasta el Derecho Penal y Sanitario.

El presente estudio utiliza como referencia un caso real relativo a la actividad empresarial en el ámbito del marisqueo gallego. En dicho supuesto, una empresa dedicada al cultivo, cría y procesamiento de mejillones omitió de manera consciente y prolongada en el tiempo diversas obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

El resultado de las pésimas condiciones de trabajo derivó en patologías musculoesqueléticas, dermatológicas y respiratorias en varias trabajadoras, además de un accidente grave que ocasionó una fractura de menisco a una de ellas siendo este el resultado del incumplimiento de las apreciaciones que se le aconsejaron en la evaluación de riesgos laborales.

La problemática planteada no sólo excede el incumplimiento administrativo, sino que se incluyen elementos típicos del artículo 316 del Código Penal, que sanciona a quienes, con infracción de las normas de prevención, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad en condiciones seguras, poniendo en grave peligro su vida, salud o integridad física. A esto se le añade la posible responsabilidad penal de la persona jurídica conforme a los artículos 31 bis y 318 del Código Penal, la vulneración de los derechos fundamentales reconocidos en los artículos 14, 15 y 43 de la Constitución Española y la incidencia de una discriminación indirecta por razón de género en la organización de las condiciones laborales.

El objetivo de este artículo es ofrecer un análisis completo de la responsabilidad empresarial por omisión en materia de prevención de riesgos laborales, desde una triple perspectiva: *penal, sanitaria y constitucional*, incorporando la perspectiva de género y el enfoque procesal penal aplicable. Para ello, se emplea un método dogmático-analítico basado en el estudio sistemático de la legislación aplicable, la jurisprudencia más reciente del Tribunal Supremo y la doctrina científica especializada (Muñoz Conde, 2022; Silva Sánchez, 2003; Herrero Tomás, 2024; Pérez Campos, 2022).

De esta forma, se pretende manifestar que la omisión empresarial en materia de seguridad laboral no instaura únicamente una infracción sectorial, sino que vulnera directamente los derechos fundamentales de los trabajadores, dando como resultado la pena aparejada al delito cometido, pero también tomar la medida adecuada de una implementación urgente de planes de Compliance eficaces que fortalezcan la instrucción preventiva en las organizaciones.

El presente trabajo se apoya en el análisis de un caso real reconstruido de forma anonimizada, a partir de actuaciones administrativas, documentación laboral y datos clínicos derivados de la práctica profesional. La exposición del supuesto no persigue un análisis empírico o estadístico, sino una aproximación dogmático-

jurídica orientada a examinar las consecuencias penales, sanitarias y constitucionales de la omisión empresarial en materia de prevención de riesgos laborales.

El caso se utiliza como referencia ilustrativa para poner de manifiesto dinámicas estructurales de incumplimiento preventivo en sectores altamente feminizados, permitiendo analizar la aplicación del artículo 316 del Código Penal, la posición de garante del empresario, la responsabilidad penal de la persona jurídica y la eventual vulneración de derechos fundamentales. Las conclusiones alcanzadas presentan, por tanto, un alcance generalizable desde el punto de vista jurídico.

II. Marco normativo y jurisprudencial

El análisis de la omisión empresarial en materia de prevención de riesgos laborales exige empezar desde un marco amplio que vincula las disposiciones constitucionales, penales, laborales y sanitarias. Así nos permite identificar las obligaciones del empresario y las consecuencias jurídicas de su incumplimiento. En este apartado se revisan las normas constitucionales, legales y europeas de aplicación, incluyendo la jurisprudencia más relevante del Tribunal Supremo y de los tribunales superiores de justicia.

Conforme la teoría del delito, se distinguen tres fases que son la tipicidad, la antijuridicidad y la culpabilidad y punibilidad. El art. 316 CP se enmarca en los tipos penales omisivos, en los que el legislador sanciona la falta de realización de una conducta jurídicamente exigible. Es diferente a los delitos comisivos, donde se actúa de forma directa, en los delitos omisivos se castiga la pasividad lesiva frente a bienes jurídicos protegidos. Conforme al autor, Muñoz Conde, el núcleo de estos tipos penales es que no hay evitación del resultado, siendo posible y exigible hacerlo jurídicamente. (Muñoz Conde, 2023)

En primero lugar, la Constitución Española de 1978 establece la base jurídica de la prevención laboral en tres artículos fundamentales. El artículo 15 consagra el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral, que constituye el presupuesto real de cualquier otro derecho. El artículo 43 CE reconoce el derecho a la protección de la salud y obliga a los poderes públicos a organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas. Por último, el artículo 40.2 CE impone a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, reforzando así el vínculo entre la protección de la salud y la prevención de riesgos laborales (CE, 1978).

Si nos adentramos en la perspectiva de la igualdad de género, el artículo 14 CE proclama el principio de igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación por razón de sexo, mandato que se proyecta en el ámbito laboral mediante el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; LO 3/2007, de 22 de marzo).

La normativa internacional también resulta determinante en este sentido, la Directiva 89/391/CEE del Consejo, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, establece principios esenciales de protección en el ámbito europeo, que se proyectan en la Directiva 2006/54/CE sobre igualdad de trato en materia laboral. Estas normas exigen a los Estados miembros garantizar una prevención efectiva, con especial atención a colectivos vulnerables, lo que conecta con la perspectiva de género en riesgos laborales; garantizando la igualdad en las condiciones laborales y en la protección de la salud en el trabajo, evitando situaciones de discriminación directa o indirecta. (2006/54/CE)

En un plano interno, el Código Penal español tipifica en su artículo 316 el delito contra la seguridad de los trabajadores, sancionando a quienes, infringiendo las normas de prevención y estando obligados, no faciliten los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con medidas de seguridad adecuadas, generando un grave peligro para su vida, salud o integridad física. Conforme el art. 316 CP será un tipo omisivo propio, es decir, tipificado expresamente por la ley, sin necesidad de reconducirse al art. 11 CP. Pero para su análisis hay que comprender el régimen general de la omisión impropia o lo que sería equivalente a la comisión por omisión, contemplado en el art. 11 CP, según el cual, nos manifiesta que las omisiones serán penalmente relevantes cuando el que omitió la acción está obligado a actuar para evitar un resultado jurídicamente.

El artículo 317 agrava la pena cuando la infracción se comete con imprudencia grave, y en el artículo 318 extiende la responsabilidad penal a las personas jurídicas cuando el delito se haya cometido en su beneficio por representantes, administradores o empleados. Esta previsión supone un cambio paradigmático en el Derecho penal español, al incorporar la dimensión colectiva de la responsabilidad empresarial. (CP, 1995)

En el ámbito laboral, La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales impone al empresario un conjunto de obligaciones esenciales, entre las que destacan:

- a) La realización periódica de evaluaciones de riesgos laborales. (art. 16)
- b) La adopción de medidas preventivas adecuadas a las condiciones del puesto. (art.15)
- c) La vigilancia de la salud de los trabajadores. (art. 22)
- d) La documentación y planificación de la actividad preventiva. (art.23)

La Ley General de Sanidad y la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social fortalecen estas obligaciones, previendo sanciones administrativas severas por la omisión de medidas preventivas. Sin embargo, como se refleja en el caso estudiado, las sanciones administrativas resultan insuficientes para restaurar los derechos fundamentales vulnerados cuando el incumplimiento empresarial reviste gravedad estructural y sostenida en el tiempo. (LGS, 1986; RD LISOS, 2000).

Conforme la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha afianzado la interpretación del artículo 316 CP como un delito de peligro concreto, cuya ejecución se produce con la creación de un riesgo grave para la salud de los trabajadores, sin necesidad de un resultado lesivo.

- **STS 1099/2006, de 30 de octubre:** el Tribunal afirmó que la infracción grave y reiterada de las normas de prevención puede integrar el tipo penal del art. 316 CP incluso sin lesión efectiva, cuando se acredita un riesgo inaceptable derivado de la omisión de medidas de seguridad. Como afirma nuestro Alto Tribunal en esta sentencia: *“el delito contra la seguridad de los trabajadores se consuma con la creación de un riesgo grave e inaceptable, aun cuando no llegue a producirse un resultado lesivo”* (TS, 2006).
- **STS 747/2022, de 20 de septiembre:** esta sentencia subraya que *“la falta de visibilización de los riesgos en trabajos feminizados impide una protección real y efectiva del derecho a la salud laboral”*, incorporando expresamente la perspectiva de género en la interpretación de la normativa preventiva. Se reconoció el origen profesional de una tendinitis derivada de tareas repetitivas en la limpieza, aplicando perspectiva de género al constatar que los trabajos feminizados suelen estar invisibilizados en la prevención de riesgos (TS, 2022).
- **STS 886/2023, de 29 de noviembre:** el Tribunal Supremo destaca que *“la omisión de medidas esenciales de seguridad en contextos de riesgo conocido permite apreciar imprudencia grave e incluso dolo eventual”*. Se examinó la responsabilidad de un empresario por ordenar tareas peligrosas sin medidas adecuadas. El TS calificó los hechos como imprudencia grave, subrayando que la omisión de medidas esenciales en entornos de riesgo justifica la condena aun sin dolo directo (TS, 2023).
- **STS 121/2025, de 13 de febrero:** el Tribunal Supremo confirma la condena por el artículo 316 CP apreciando dolo eventual, destacando que el responsable *“asume conscientemente la posibilidad de que el riesgo se materialice en un resultado lesivo, aceptando dicha eventualidad como consecuencia de su inacción”*. (TS, 2025).

Encontramos una sentencia relevante para nuestro supuesto del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, del 4 de diciembre de 2020, donde la sala manifiesta que la omisión sistemática de evaluaciones de riesgos en una conservera que empleaba a mujeres en entornos insalubres constituía una infracción grave, tanto administrativa como desde la perspectiva de la salud laboral (TSJ Galicia, 2020).

En conjunto, la jurisprudencia mencionada recalca que el empresario posee una posición de garante respecto de la vida y salud de los trabajadores, y que por tanto, la omisión de medidas preventivas puede ser constitutiva de responsabilidad penal aun cuando no se materialice un daño concreto.

La exposición del marco normativo pone de manifiesto que las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos laborales no constituyen un

conjunto de deberes aislados, sino un sistema integrado de garantías jurídicas orientadas a la protección de derechos fundamentales. Desde esta perspectiva, la omisión preventiva no puede ser entendida como una mera infracción administrativa, sino como una quiebra estructural del deber de garante del empresario, con capacidad suficiente para activar la respuesta penal cuando el incumplimiento genera un riesgo grave para la salud de los trabajadores.

III. Responsabilidad penal de la empresa y sus directivos

La atribución de responsabilidad penal por omisión en el ámbito laboral nos obliga a examinar la figura del dueño de la empresa o gerente en su calidad de garante, como la eventual imputación de la persona jurídica. El empresario y sus representantes ostentan una posición de garante respecto de la seguridad y salud de los trabajadores, derivada de la relación laboral y de la normativa preventiva. Esta posición implica un deber jurídico de actuar, de manera que su omisión resulta penalmente relevante cuando genera un riesgo grave para los bienes jurídicos protegidos (Silva Sánchez, 2003).

El análisis se pronuncia alrededor de la teoría del delito, la posición de garante, la configuración típica del artículo 316 del Código Penal y el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

1. La teoría del delito aplicada al artículo 316 CP

El artículo 316 del Código Penal configura un delito de omisión propia. La conducta punible consiste en no facilitar los medios necesarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, pese a la existencia de un deber jurídico expreso. A diferencia de los delitos comisivos, en los que el autor ejecuta activamente una conducta lesiva, en los delitos omisivos el reproche penal deriva de la inactividad frente a un deber jurídico específico (Muñoz Conde, 2022).

En este contexto, la omisión empresarial resulta penalmente relevante cuando concurren tres elementos:

1. La existencia de un deber jurídico concreto de actuar, derivado de la legislación de prevención de riesgos laborales.
2. La capacidad material del empresario para cumplir ese deber.
3. La creación de un peligro grave y concreto para la salud o integridad de los trabajadores, sin necesidad de que se materialice en un daño efectivo (STS 1099/2006).

En cuanto al elemento subjetivo, la doctrina distingue entre dolo directo, dolo eventual e imprudencia grave. En la STS 886/2023, el Tribunal Supremo calificó de

imprudencia grave la conducta del empresario que ordenó tareas sin medidas preventivas esenciales. En la STS 121/2025, sin embargo, se apreció dolo eventual, dado que el empresario era consciente del riesgo y aceptó su posible materialización.

El artículo 316 CP nos manifiesta que el castigo será con penas de prisión y multa a quien, por infracción de las normas de prevención de riesgos laborales, no suministre los medios adecuados para que los trabajadores realicen su trabajo en unas condiciones óptimas de seguridad e higiene, lo que pondría en peligro de gravedad su vida, salud o integridad física. Lo que protege este mandato es la vida, salud e integridad física del trabajador, dentro de su relación laboral.

En este sentido, el artículo 316 CP se erige como un instrumento clave para analizar hasta qué punto la omisión empresarial en la prevención de riesgos laborales puede adquirir relevancia penal, especialmente en contextos de incumplimiento sistemático y sostenido en el tiempo, como el que se examina en el presente trabajo.

2. La posición de garante del empresario

La responsabilidad penal del empresario encuentra su cimiento en la posición de garante que ostenta respecto de los bienes jurídicos de sus trabajadores. Dicha posición surge de la relación laboral y se concreta en la obligación de prevenir riesgos y de garantizar condiciones seguras de trabajo (Silva Sánchez, 2003).

El Tribunal Supremo ha reiterado que la posición de garante implica que el empresario debe no solo facilitar medios preventivos, sino también vigilar activamente su utilización y eficacia. En la STS 886/2023 se subrayó que el gerente que, con conocimiento del riesgo, mantiene condiciones insalubres responde penalmente por dolo eventual o, en su defecto, por imprudencia grave consciente.

La responsabilidad penal de la persona jurídica, introducida en el artículo 31 bis CP, ha supuesto una transformación significativa. La empresa puede ser penalmente responsable cuando el delito se comete en su beneficio por sus representantes o administradores, salvo que acredite haber implementado programas de prevención eficaces (Compliance). El artículo 318 CP refuerza esta imputación al establecer que la responsabilidad de las personas físicas no excluye la de las jurídicas.

La doctrina ha debatido sobre la eficacia de los programas de Compliance como causa de exoneración. Para Silva Sánchez, los modelos de prevención penal constituyen un incentivo para la cultura de cumplimiento, pero su eficacia depende de la implementación real y no meramente formal. En materia de riesgos laborales, un Compliance eficaz debería incluir evaluaciones periódicas, formación continua, provisión de equipos de protección, protocolos de actuación ante emergencias y mecanismos de supervisión independientes. (Silva Sánchez, 2013)

En ausencia de estas medidas, la empresa y sus directivos responden penalmente de manera conjunta, pudiendo imponerse sanciones como multas

proporcionales, suspensión de actividades, clausura de locales e incluso disolución de la persona jurídica.

En conclusión, la responsabilidad penal empresarial se fundamenta en la posición de garante, la tipificación del artículo 316 CP y el régimen de responsabilidad de las personas jurídicas, cuya omisión en la prevención de riesgos laborales configura un ilícito penal autónomo que afecta tanto al directivo como a la organización.

3. Dolo eventual e imprudencia grave

El elemento subjetivo del tipo penal del artículo 316 CP admite diversas modalidades:

- *Dolo directo*: cuando el empresario quiere el resultado lesivo o la exposición al riesgo.
- *Dolo eventual*: cuando, sin querer directamente el resultado, asume el riesgo como posible y actúa a pesar de ello.
- *Imprudencia grave*: cuando omite la diligencia mínima exigible, generando un riesgo grave previsible y evitable (STS 886/2023).

En el caso que estamos analizando, la persistencia de la empresa en mantener condiciones insalubres, pese a las advertencias de la Inspección de Trabajo descubre al menos una imprudencia grave, si no un dolo eventual, dado el conocimiento del riesgo y la aceptación de sus posibles consecuencias.

Desde un punto de vista subjetivo, el elemento volitivo del tipo penal puede ocurrir manera dolosa o imprudente. En el caso que estamos analizando, los indicios nos llevan a una aceptación consciente del riesgo por parte del gerente, quien, a pesar de las consecuencias de la autoridad laboral, siguió con la situación de peligro, sin hacer evaluación alguna, ni modificar los puestos de trabajo. La jurisprudencia del TS, nos señala que el dolo eventual se da, cuando el sujeto, aún sin desear el resultado, asume el riesgo como posible y actúa pese a ello (STS 1045/2005, de 29 de septiembre de 2005). Se podría aplicar la responsabilidad penal de la persona jurídica, que se encuentra recogida en el art. 318 CP, ya que la persona jurídica que sería la empresa es responsable, si el delito contra la seguridad en el trabajo fue cometido por quienes les otorgó el poder para organizar y controlar, añadiendo además que no exista un plan de prevención de estos delitos eficaz, un Compliance penal. (TS, 2005).

La responsabilidad penal de la persona jurídica se consolidó en la reforma operada por la Ley Orgánica 1/2015. Conforme al artículo 31 bis CP, las empresas pueden ser penalmente responsables cuando los delitos se cometan en su nombre o beneficio por sus representantes legales, administradores o empleados sometidos a su autoridad, siempre que no se hayan implementado modelos de prevención eficaces (Compliance Program). (CP, 1995). El artículo 318 CP refuerza

esta previsión al disponer que la responsabilidad penal del empresario no excluye la de la persona jurídica. Como resultado, en aquellos supuestos como el analizado, la empresa podría ser condenada junto con su gerente, con penas consistentes en multa, suspensión de actividades, clausura de locales, prohibición de contratar con la Administración o incluso disolución.

Estas conductas, nos llevan a vislumbrar una doble omisión: no solo no se previene, sino que se impide el tratamiento de los efectos que ha producido la falta de prevención y cuidado hacia los trabajadores. La pena aplicable conforme el art. 316 CP, sería una pena de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses, sin perjuicio, de que, según las circunstancias de este caso, se pudiera solicitar una agravación, en virtud, del art. 317 CP, en caso de que se demuestre que la conducta proviene de una entidad jurídica. Por último, hay que valorar la posible responsabilidad penal de la persona jurídica conforme al art. 318 CP, si se acredita que el delito se ha cometido en su nombre, por sus representantes legales o por quienes ostenten facultades de dirección. Esto es un tipo penal de delito de peligro abstracto, pero en nuestro caso, además del riesgo grave hay resultado lesivo, lo que refuerza la gravedad penal de la conducta del empresario. El peligro no es hipotético sino se materializo con la aparición de síntomas respiratorios, dermatológicos y musculoesqueléticos en varias trabajadoras, así como, en el accidente laboral, que sufrió una de ellas con una fractura de menisco por trabajar sobre una superficie mojada sin señalización. En el caso de la trabajadora con la fractura, se podría aplicar el art. 147 CP, porque cumple los requisitos del delito de lesiones imprudentes por omisión, este artículo nos manifiesta que, por norma, el delito de lesiones cuando perjudique la integridad física, psíquica de un individuo, y que necesite un tratamiento médico para ese daño, será penado con una pena de cárcel de 3 meses a 3 años o multa de 6 a 12 meses.

La doctrina penal ha destacado que la responsabilidad penal de la persona jurídica persigue incentivar la cultura de cumplimiento en el ámbito empresarial. Como señala Silva Sánchez, la única forma de exonerar a la empresa es demostrar la existencia de un plan de prevención penal eficaz, que incluya protocolos de actuación en materia de riesgos laborales y mecanismos de supervisión efectivos. (Silva Sánchez, 2013).

4. Compliance y prevención penal

La figura del Compliance penal constituye una herramienta esencial para prevenir la imputación de responsabilidad a la persona jurídica. En materia de prevención de riesgos laborales, un programa de Compliance debería contemplar al menos:

- La elaboración periódica de evaluaciones de riesgos.
- La formación continua de los trabajadores.
- La provisión de equipos de protección individual y colectiva.
- Protocolos de actuación ante accidentes o enfermedades laborales.

- La supervisión independiente del cumplimiento de estas medidas.

La ausencia de un programa de Compliance, sumada a la omisión de las obligaciones en materia de prevención, refuerza la imputación penal tanto de los directivos como de la propia empresa, consolidando el reproche jurídico por vulneración de la seguridad y salud de los trabajadores.

La implementación de programas de Compliance penal en materia de prevención de riesgos laborales adquiere una especial relevancia en sectores caracterizados por una elevada feminización de la mano de obra y por condiciones estructuralmente precarias, como ocurre en determinadas actividades del sector marítimo-alimentario. En estos contextos, la ausencia de modelos de prevención eficaces no solo incrementa el riesgo penal para la empresa, sino que perpetúa dinámicas de desigualdad y exposición diferenciada a riesgos laborales.

Un programa de Compliance verdaderamente eficaz en estos sectores debe ir más allá de una adopción meramente formal de protocolos generales, incorporando medidas específicas adaptadas a las condiciones reales de trabajo desempeñadas mayoritariamente por mujeres. Ello implica, en primer lugar, la realización de evaluaciones de riesgos con perspectiva de género, que tengan en cuenta factores como la exposición prolongada a humedad y frío, las tareas repetitivas, la carga física y la falta de rotación funcional, elementos habitualmente invisibilizados en trabajos feminizados.

Asimismo, los programas de prevención deben integrar acciones de formación y sensibilización dirigidas a los equipos directivos y mandos intermedios, orientadas a reforzar la conciencia empresarial sobre la conexión existente entre igualdad efectiva, salud laboral y responsabilidad penal. La sensibilización en materia de igualdad no constituye una medida accesorio, sino un instrumento preventivo esencial para evitar decisiones organizativas que, aun siendo aparentemente neutras, generen discriminaciones indirectas contrarias al artículo 14 de la Constitución Española y a la Ley Orgánica 3/2007.

Desde la óptica del artículo 31 bis del Código Penal, la ausencia de estas medidas específicas dificulta que la empresa pueda acreditar la existencia de un modelo de organización y gestión eficaz, capaz de prevenir delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores. En consecuencia, la falta de un Compliance adaptado a sectores vulnerables y feminizados refuerza la imputación penal de la persona jurídica y evidencia un incumplimiento estructural del deber de garante que recae sobre el empresario.

En este sentido, la integración de la perspectiva de género en los programas de Compliance y en los planes de prevención de riesgos laborales no solo contribuye a la protección efectiva del derecho a la salud y a la igualdad, sino que actúa como un elemento clave de reducción del riesgo penal empresarial, alineando la gestión preventiva con las exigencias constitucionales, penales y laborales.

IV. El derecho a la salud laboral y su protección

El análisis de la omisión empresarial en la prevención de riesgos laborales no puede independizarse de los derechos fundamentales a la salud y a la integridad física, reconocidos tanto a nivel constitucional como en la legislación laboral y sanitaria. La negativa empresarial a adoptar medidas preventivas y a garantizar la asistencia médica adecuada supone una doble vulneración: por un lado, del deber de prevención y, por otro, del derecho asistencial de los trabajadores.

La Constitución Española reconoce en su artículo 15 el derecho fundamental a la integridad física y moral, y en el artículo 43 garantiza el derecho a la protección de la salud. Estos preceptos se completan con el mandato del artículo 40.2 CE, que obliga a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo (CE, 1978).

De este modo, la salud laboral se configura como un derecho constitucional de carácter complejo, que integra tanto una *dimensión preventiva* (evitar riesgos laborales) como una *dimensión asistencial* (garantizar el acceso a la atención sanitaria en caso de daño). La jurisprudencia constitucional ha reiterado que la protección de la salud en el trabajo no se limita al marco administrativo, sino que puede alcanzar relevancia penal cuando su vulneración supone un riesgo grave para bienes jurídicos fundamentales.

Respecto a las obligaciones empresariales en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales desarrolla este mandato constitucional y establece obligaciones específicas para los empresarios. En el caso analizado, la omisión empresarial se agrava por la negativa a facilitar la asistencia sanitaria a través de la mutua colaboradora, vulnerando lo dispuesto en el artículo 10.5 de la Ley General de Sanidad (1986), que reconoce el derecho a recibir atención sanitaria adecuada.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) desarrolla el mandato constitucional e impone al empresario un conjunto de deberes reforzados:

- Evaluación de riesgos laborales: obligación de identificar y revisar periódicamente los riesgos existentes (art. 16 LPRL).
- Adopción de medidas preventivas adecuadas: principio de adaptación del trabajo a la persona, con especial atención a las tareas que puedan afectar de forma diferenciada a determinados colectivos (art. 15 LPRL).
- Vigilancia de la salud: deber de garantizar revisiones médicas periódicas y acceso a servicios de prevención (art. 22 LPRL).
- Documentación y control: obligación de conservar y actualizar la planificación preventiva (art. 23 LPRL).

El incumplimiento sistemático de estas obligaciones no solo genera responsabilidad administrativa (sancionada por la LISOS), sino que puede constituir un delito de peligro conforme al artículo 316 CP cuando pone en riesgo

grave la salud de los trabajadores. Que en el caso que es objeto de estudio se comprueba que es así.

La negativa de asistencia médica produce una vulneración del derecho sanitario. La dimensión asistencial del derecho a la salud laboral se concreta en la Ley General de Sanidad, que en su artículo 10.5 reconoce a todos los ciudadanos el derecho a recibir atención sanitaria oportuna y de calidad. En el ámbito laboral, este mandato se articula a través de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, responsables de la asistencia médica derivada de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (LGS, 1986)

La negativa empresarial para derivar a las trabajadoras a la mutua, pese a la existencia de síntomas evidentes, constituye una vulneración grave del derecho a la salud. Como señaló la Audiencia Nacional en su sentencia del 2022, la omisión de medidas preventivas específicas y la persistencia de condiciones insalubres generan una responsabilidad objetiva del empresario por falta de diligencia, puesto que su deber no se limita a reaccionar ante el daño, sino a actuar de forma anticipada y continua para evitarlo. (SAN, 18/2022)

La SAN 18/2022 destacó que la omisión preventiva y la falta de asistencia constituyen una doble infracción: preventiva y asistencial, lo que refuerza la responsabilidad del empresario. Desde una perspectiva sancionadora, la omisión empresarial puede generar consecuencias en tres planos:

- *Administrativo*: la LISOS tipifica como infracción muy grave la falta de vigilancia de la salud y el incumplimiento de las obligaciones preventivas (art. 13.10 LISOS).
- *Civil*: el empresario responde de los daños ocasionados por omisión de medidas preventivas conforme al artículo 1902 CC y puede ser condenado a indemnizar daños y perjuicios, así como a afrontar recargos de prestaciones.
- *Penal*: el incumplimiento sostenido, unido a la negación de asistencia médica, fundamenta la aplicación del artículo 316 CP, pudiendo concurrir además delitos de lesiones imprudentes (arts. 147 y 152 CP) y de omisión del deber de socorro (art. 195 CP).

La jurisprudencia ha reconocido la relevancia de la dimensión asistencial. En la STS 747/2022, el Tribunal Supremo subrayó que la prevención de riesgos no puede limitarse a la adopción de medidas técnicas, sino que debe incorporar la vigilancia efectiva de la salud de los trabajadores y su acceso a la asistencia médica.

En el caso analizado, la doble omisión —no prevenir riesgos y negar asistencia sanitaria— refuerza la antijuridicidad de la conducta empresarial, pues no solo se expuso a las trabajadoras a un riesgo grave, sino que se les privó de la posibilidad de recibir un tratamiento médico temprano, agravando las consecuencias para su salud.

La responsabilidad administrativa, civil y penal, se vislumbra cuando la omisión empresarial en materia de salud laboral puede generar consecuencias jurídicas, exponiendo estos planos a continuación:

- Responsabilidad administrativa: conforme al artículo 13.10 LISOS, la falta de vigilancia de la salud constituye una infracción muy grave, sancionable con multas que pueden superar los 900.000 euros (art. 40 LISOS).
- Responsabilidad civil: los daños ocasionados permiten reclamar indemnizaciones por responsabilidad extracontractual (art. 1902 CC) o exigir recargos en las prestaciones de la Seguridad Social.
- Responsabilidad penal: el incumplimiento sostenido, agravado por la denegación de asistencia médica, fundamenta la imputación por el delito del artículo 316 CP, pudiendo acumularse con delitos de lesiones imprudentes (arts. 147 y 152 CP) y omisión del deber de socorro (art. 195 CP).

En definitiva, la omisión empresarial de la prevención y la asistencia médica vulnera de manera estructural el derecho a la salud laboral, configurando un ilícito pluridimensional que exige una respuesta coordinada en los ámbitos administrativo, civil y penal. El derecho a la salud laboral exige una protección integral que combine la dimensión preventiva y asistencial. La omisión empresarial en cualquiera de estas vertientes no solo vulnera el derecho fundamental a la salud, sino que refuerza la tipicidad penal del artículo 316 CP al generar un riesgo grave para los trabajadores.

La relevancia de este marco sanitario trasciende el plano asistencial, pues evidencia que la falta de acceso a la atención médica laboral no solo agrava los daños derivados del riesgo, sino que refuerza la antijuridicidad de la omisión empresarial desde una perspectiva penal y constitucional, al comprometer de forma directa el derecho fundamental a la salud.

V. Perspectiva de género e igualdad en el ámbito laboral

El análisis de la omisión empresarial en materia de prevención de riesgos laborales no puede abordarse de manera neutra desde el punto de vista de género. La organización del trabajo, la asignación de tareas y la ausencia de medidas preventivas específicas evidencian dinámicas discriminatorias que impactan de manera diferenciada en mujeres y hombres.

En este caso estudiamos la asignación estructural de determinadas tareas insalubres a mujeres, la falta de medidas de adaptación al puesto de trabajo y la ocultación de riesgos asociados a trabajos feminizados revelan una discriminación indirecta que agrava la vulneración de derechos fundamentales.

Cuando nos encontramos que está discriminación estructural produce efectos directos sobre estado físico y psíquico de las operarias, como el caso que estamos estudiando en este artículo, la conducta del empresario tiene relevancia penal. Incluimos también el art. 45 de la LO 3/2007, donde se nos expone como el empresario debe aplicar unos planes de igualdad efectivos, para evitar la discriminación. A continuación, acudimos al art. 316 del CP, que tanta importancia ha tenido a lo largo de este trabajo. Como bien sabemos, este artículo tipifica como delito que el empresario infrinja normas para la prevención de riesgos laborales que supongan un grave peligro para la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores. La falta de cumplimiento empresarial en contextos de discriminación estructural puede ser un agravante para el reproche penal, porque es una vulneración prolongada en el tiempo de los derechos fundamentales de un colectivo.

1. El marco constitucional y legal de la igualdad

El artículo 14 de la Constitución Española establece el principio de igualdad y prohíbe expresamente la discriminación por razón de sexo y el artículo 9.2 CE impone a los poderes públicos promover la igualdad real y efectiva. Este mandato se refuerza en el ámbito del derecho laboral por el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores, que incorpora la igualdad efectiva en las condiciones de trabajo, y en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que en su artículo 6.2 define la discriminación indirecta como aquella situación en que una disposición aparentemente neutra produce en la práctica una desventaja particular para un sexo respecto al otro. (CE, 1978; Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

Asimismo, el artículo 45 de la LO 3/2007 obliga a las empresas a aplicar planes de igualdad, incorporando medidas para prevenir y corregir cualquier forma de discriminación laboral. El artículo 45 de esta Ley refuerza la obligación empresarial de negociar e implementar planes de igualdad, cuyo contenido mínimo incluye medidas de diagnóstico, evaluación y corrección de desigualdades en materia de salud laboral. (ET, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre)

2. La distribución de tareas como discriminación indirecta

En nuestro caso objeto de estudio, la mayoría de las mujeres empleadas en la empresa de estudio, realizaban tareas de limpieza, selección y empaquetado de mejillones en entornos caracterizados por humedad extrema y bajas temperaturas. Estas condiciones insalubres de trabajo generaron enfermedades musculoesqueléticas, respiratorias y dermatológicas que no afectaban en la misma medida a los trabajadores varones, encargados de labores diferentes y menos expuestas. La falta de adaptación de medidas preventivas a estas condiciones configura una discriminación prohibida por el artículo 14 CE y la LO 3/2007.

Esta segregación funcional, basada en patrones tradicionales de organización laboral, constituye una discriminación indirecta por razón de género, ya que se somete a las trabajadoras a mayores riesgos para la salud sin justificación objetiva ni razonable.

3. La perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales

La doctrina científica ha subrayado la necesidad de incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. La LPRL obliga en su artículo 15 a adaptar el trabajo a la persona y en su artículo 16 a realizar evaluaciones periódicas de riesgos. Sin embargo, en la práctica, muchas evaluaciones se elaboran con un enfoque neutro que desconoce las diferencias de exposición y vulnerabilidad entre hombres y mujeres. Herrero Tomás, advierte que muchas evaluaciones de riesgos se elaboran sin considerar las diferencias fisiológicas entre hombres y mujeres, lo que conlleva una subestimación de los riesgos que afectan de manera específica a las trabajadoras, como la carga física, la sensibilidad térmica o la predisposición a lesiones osteomusculares. (Herrero Tomás, 2024)

Por su parte, Pérez Campos, sostiene que la ocultación de los riesgos laborales feminizados agrava las desigualdades estructurales, ya que impide que se adopten medidas preventivas adaptadas a las necesidades de las trabajadoras. (Pérez Campos, 2022)

La jurisprudencia también ha avanzado en este sentido. En la STS 747/2022, nuestro Tribunal Supremo reconoció el origen profesional de una tendinitis desarrollada por una trabajadora de limpieza, aun cuando dicha dolencia no figuraba en el catálogo oficial de enfermedades profesionales. La Sala destacó que los trabajos feminizados han estado tradicionalmente infravalorados en materia de prevención, lo que exige una interpretación del derecho a la salud laboral con perspectiva de género. (TS, 2022)

Asimismo, en la STS 1908/2014, el Tribunal declaró discriminatoria la práctica de abonar complementos salariales inferiores a las camareras de pisos respecto de otros trabajadores de igual categoría profesional, al considerar que dicha diferencia carecía de justificación objetiva y consolidaba roles de género históricamente desfavorables. (TS, 2014)

4. Conexión con la responsabilidad penal empresarial

La falta de incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales no solo tiene relevancia desde el punto de vista laboral y constitucional, sino que también puede agravar la responsabilidad penal del empresario. La reiterada exposición de trabajadoras a riesgos insalubres, sin medidas preventivas diferenciadas, incrementa el reproche jurídico de la omisión empresarial. La vulneración simultánea de los derechos fundamentales a la salud

(arts. 15 y 43 CE) y a la igualdad (art. 14 CE) refuerza la gravedad del ilícito penal del artículo 316 CP.

La reiterada asignación de tareas de riesgo a mujeres, sin evaluación diferenciada ni medidas de rotación funcional, configura un contexto de discriminación estructural que incrementa la antijuridicidad de la omisión. Como advierte la doctrina, la vulneración simultánea de los derechos fundamentales a la salud y a la igualdad refuerza el reproche penal de la conducta empresarial (Muñoz Conde, 2022).

Es por ello que la omisión de medidas de prevención de riesgos laborales en contextos de segregación laboral por género produce una doble lesión:

1. Frente a la salud laboral, al exponer a las trabajadoras a mayores riesgos sin medidas preventivas adecuadas.
2. Frente al principio de igualdad, al consolidar estructuras discriminatorias contrarias al artículo 14 CE y a la LO 3/2007.

Este doble incumplimiento exige una respuesta integral que combine sanciones penales, laborales y administrativas, así como la implementación obligatoria de planes de igualdad y de evaluaciones de riesgos con perspectiva de género.

En conclusión, todo lo expuesto anteriormente nos permite concluir que sí se ha producido una distinción indirecta por razón de género, conforme el art. 14 CE, art. 17 del ET y los art. 6 y 45 de la LO 3/2007. La asignación reiterada a las mujeres de tareas con mayor exposición a riesgos físicos, sin evaluación diferenciada ni rotación funcional, agrava esta vulneración y la proyecta, además, sobre el plano sanitario y penal. La práctica empresarial no solo está infringiendo los derechos fundamentales de las trabajadoras a la paridad y a la salud, sino que constituiría un ilícito penal por omisión dolosa e imprudente, si se demuestra existencia de riesgo grave y en pleno conocimiento por parte del empresario.

VI. Perspectiva proceso penal

El análisis de la omisión empresarial en la prevención de riesgos laborales quedaría incompleto si no se estudia la vía procesal penal disponible para la tutela de los derechos de los trabajadores. La tutela efectiva de los derechos vulnerados por la omisión empresarial en materia de riesgos laborales se articula, en última instancia, a través del proceso penal. Este proporciona un cauce para sancionar a los responsables, reparar a las víctimas y adoptar medidas preventivas. En este apartado se reconocen las acciones procesales ejercitables, el procedimiento aplicable, la legitimación de las partes y las posibles acumulaciones de delitos.

1. Acciones ejercitables: denuncia y querrela

La Ley de Enjuiciamiento Criminal (LECrim) contempla dos vías principales de inicio del proceso penal:

- *Denuncia* (arts. 259 y 262 LECrim): cualquier persona que tenga conocimiento de la comisión de un delito público, incluidos los de riesgos laborales, puede denunciarlo ante la autoridad competente (policía, fiscalía o juzgado de guardia). Los funcionarios públicos, en particular la Inspección de Trabajo y los médicos de los servicios de prevención, tienen la obligación legal de denunciar las infracciones penales que detecten en el ejercicio de sus funciones.
- *Querrela* (arts. 270 y 277 LECrim): permite a la persona trabajadora afectada o a los sindicatos personarse como acusación particular, asumiendo un papel activo en el proceso penal. Esta vía es especialmente relevante en casos de discriminación estructural por razón de género, ya que otorga a las víctimas mayor protagonismo en la dirección del procedimiento.

2. El procedimiento abreviado

El delito del artículo 316 CP, cuya pena prevista no supera los cinco años de prisión, se tramita mediante el procedimiento abreviado regulado en los artículos 757 y siguientes LECrim.

Este procedimiento se articula en tres fases:

1. *Instrucción*: dirigida por el juez de instrucción, que recaba pruebas, informes de la Inspección de Trabajo, documentación médica y declaraciones de los afectados, (art. 774 – 779 LECrim).
2. *Intermedia*: control judicial de la acusación, donde se decide la apertura de juicio oral, (art. 780-784 LECrim). Su finalidad es decidir si procede abrir o no el juicio oral. Se desarrolla ante el Juez de instrucción.
3. *Juicio oral*: celebrado ante el Juzgado de lo Penal o la Audiencia Provincial según la gravedad de las penas solicitadas (art.785 -789 LECrim). En un plazo de 5 días el Juez deberá dictar sentencia para poner fin al juicio oral.

Durante la instrucción, la participación de la Inspección de Trabajo es esencial, pues sus actas tienen valor probatorio reforzado y suelen constituir la base fáctica de la acusación.

3. Legitimación y partes en el proceso

En este tipo de procedimientos pueden intervenir:

- Ministerio Fiscal: como garante del interés público y de los derechos fundamentales de los trabajadores, con especial relevancia en materia de igualdad y no discriminación.
- Trabajadores afectados: como acusación particular mediante querrela.
- Sindicatos: como acusación popular, legitimados para defender los intereses colectivos de los trabajadores (STS 1908/2014).
- Inspección de Trabajo: como órgano auxiliar, a través de la aportación de informes y actas de infracción.
- Empresario y persona jurídica: como acusados, representados por defensa letrada.

4. Acumulación de delitos y concursos

En numerosos casos, el incumplimiento empresarial no se agota en el delito de peligro del artículo 316 CP, sino que puede dar lugar a un concurso real con otros delitos:

- Delitos de lesiones imprudentes (arts. 147 y 152 CP): cuando la omisión preventiva desemboca en lesiones físicas acreditadas.
- Delito de homicidio imprudente (art. 142 CP): en casos de fallecimiento del trabajador.
- Omisión del deber de socorro (art. 195 CP): cuando, además de incumplir la prevención, se niega la asistencia médica o se impide el acceso a la mutua colaboradora.
- Delito contra los derechos de los trabajadores (art. 311 CP): en supuestos de imposición de condiciones laborales abusivas con desprecio de los derechos fundamentales.

La jurisprudencia ha resuelto que, en tales supuestos, el delito del artículo 316 CP no se absorbe, sino que coexiste con los delitos de resultado, puesto que protege un bien jurídico distinto: la seguridad en el trabajo como manifestación del derecho fundamental a la salud (STS 121/2025).

5. Medidas cautelares y responsabilidad civil

Durante la instrucción, el juez puede acordar medidas cautelares como la paralización temporal de actividades, la clausura de instalaciones o la obligación de implementar medidas preventivas inmediatas (art. 13 LECrim).

Asimismo, conforme a los artículos 109 y 110 LECrim, las trabajadoras afectadas pueden ejercitar la acción civil derivada del delito, reclamando

indemnizaciones por daños físicos, psicológicos y patrimoniales, así como recargos en prestaciones de la Seguridad Social.

Por todo lo expuesto anteriormente, las trabajadoras afectadas pueden interponer denuncia o querrela penal por un presunto delito contra la seguridad e higiene en el trabajo (art. 316 CP), en su caso, con lesiones imprudentes (art. 152 CP). Tienen derecho a ejercitar la acción penal y civil como acusación particular, con posibilidad de solicitar la responsabilidad penal del gerente y de la empresa (arts. 31 bis y 318 CP), especialmente si no existe un modelo eficaz de prevención (Compliance). Los hechos descritos en este supuesto de hecho nos dan como resultado una desobediencia del art. 316 CP, y eventualmente del art. 147 CP (lesiones imprudentes), así como la violación estructural del derecho a la salud e integridad física de las trabajadoras. Además, durante la fase de instrucción o el juicio, se podrán solicitar medidas cautelares civiles (como fianzas, embargos o medidas de aseguramiento de la responsabilidad) previstas en los arts. 112 y 764.1 LECrim, cuando exista peligro de que los responsables se declaren insolventes o se desplacen patrimonialmente.

En resumen, la vía procesal penal se revela como un instrumento eficaz para la tutela de la seguridad y la salud de los trabajadores, al permitir no solo la sanción de los empresarios responsables, sino también la reparación de las víctimas y la adopción de medidas de prevención reforzadas. La legitimación amplia de las partes y la posibilidad de acumular delitos de resultado refuerzan la dimensión garantista del proceso penal en este ámbito.

VII. Conclusiones

Primera. La omisión empresarial en materia de prevención de riesgos laborales no constituye un mero incumplimiento administrativo, sino que adquiere relevancia penal, sanitaria y constitucional al poner en grave peligro la salud y la integridad física de los trabajadores, afectando derechos fundamentales reconocidos en los artículos 14, 15 y 43 de la Constitución Española.

Segunda. El marco normativo español y europeo, reforzado por la jurisprudencia del Tribunal Supremo, configura el artículo 316 del Código Penal como un delito de peligro concreto, de consumación anticipada, que se materializa con la mera creación de un riesgo grave, sin necesidad de resultado lesivo, consolidando la posición de garante del empresario respecto de sus trabajadores.

Tercera. La atribución de responsabilidad penal por omisión recae tanto en los directivos, en virtud de su deber jurídico y posición de garante, como en la persona jurídica, conforme a los artículos 31 bis y 318 CP. La ausencia de programas de Compliance eficaces en materia de seguridad laboral refuerza el reproche penal y agrava las consecuencias jurídicas para la empresa.

Cuarta. La omisión empresarial no solo vulnera la obligación de prevención, sino también el derecho asistencial de los trabajadores, al negarles el acceso a la

asistencia médica laboral. Ello genera una triple responsabilidad —administrativa, civil y penal— que exige la intervención coordinada de todas las instancias de control. El caso analizado nos llama a entender la exigencia de reforzar el amparo efectiva de la salubridad en la faena, especialmente en sectores tradicionalmente feminizados y con condiciones laborales precarias. La prevención de riesgos ocupacionales no puede entenderse como un simple cumplimiento formal, sino como un instrumento jurídico de garantía de derechos fundamentales, cuya omisión no solo infringe la legalidad laboral, sino que activa la obligación penal y constitucional de los encargados empresariales.

Quinta. La asignación de tareas más insalubres a mujeres, sin adaptación de medidas preventivas ni rotación funcional, constituye discriminación indirecta por razón de sexo, prohibida por el artículo 14 CE y la LO 3/2007. La falta de perspectiva de género en la prevención agrava la vulneración de derechos fundamentales y refuerza la antijuridicidad de la conducta empresarial.

Sexta. El proceso penal constituye una vía eficaz de tutela frente a estas omisiones, mediante la denuncia o querrela, con intervención del Ministerio Fiscal, los sindicatos y las víctimas como acusación particular. La posibilidad de acumular el delito del artículo 316 CP con delitos de resultado (lesiones, homicidio imprudente u omisión de socorro) amplía la protección y refuerza la reparación de los derechos vulnerados.

Referencias bibliográficas

- Bacigalupo, E. (2019). Responsabilidad penal de las personas jurídicas. Marcial Pons.
- Baylos Grau, A. (2021). “Salud laboral y perspectiva de género”. *Revista de Derecho Social*, 94, 13–34.
- Fernández Prieto, M. (2020). “El delito contra la seguridad de los trabajadores: análisis del artículo 316 CP”. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 24, 89–112.
- Herrero Tomás, F. (2024). “Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales: retos pendientes”. *Revista de Derecho Social*, 105, 73–96.
- Mir Puig, S. (2022). *Derecho Penal. Parte General*. 10.^a ed. Reppertor.
- Moreno Jiménez, B. et al. (2010). *Psicología de la salud ocupacional*. Pirámide.
- Muñoz Conde, F. (2022). *Derecho Penal. Parte General*. 25.^a ed. Tirant lo Blanch.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019). *Las mujeres en el sector marítimo: desafíos y oportunidades*. Ginebra: OIT.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2001). *Informe sobre la salud en el mundo: Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas*. Ginebra: OMS.
- Pérez Campos, B. (2022). “Salud laboral y discriminación indirecta: la invisibilización de los riesgos en trabajos feminizados”. *Anuario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 12, 45–62.
- Silva Sánchez, J. M. (2003). *La expansión del Derecho penal*. 2.^a ed. Civitas.
- Silva Sánchez, J. M. (2013). “La responsabilidad penal de las personas jurídicas en el Derecho español”. *Revista Electrónica de Ciencia Penal y Criminología*, 15(3).
- Constitución Española (1978). BOE núm. 311, de 29 de diciembre.
- Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre). BOE núm. 281, de 24 de noviembre.
- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la LO 10/1995 del Código Penal. BOE núm. 77, de 31 de marzo.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE núm. 269, de 10 de noviembre.

- Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. BOE núm. 102, de 29 de abril.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS). BOE núm. 189, de 8 de agosto.
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. DOUE L 204, de 26 de julio.
- STS 1099/2006, de 30 de octubre (RJ 2006/7285). Delito contra la seguridad de los trabajadores por omisión de medidas preventivas.
- STS 1908/2014, de 22 de abril (RJ 2014/2378). Discriminación retributiva indirecta en trabajos feminizados.
- STS 747/2022, de 20 de septiembre (RJ 2022/3942). Reconocimiento de enfermedad profesional en limpieza con perspectiva de género.
- STS 886/2023, de 29 de noviembre (RJ 2023/5174). Delito de peligro en seguridad laboral por imprudencia grave.
- STS 121/2025, de 13 de febrero (RJ 2025/312). Apreciación de dolo eventual en incumplimiento de medidas de seguridad laboral.
- STSJ Galicia, 4 de diciembre de 2020 (AS 2020/5428). Omisión de evaluaciones de riesgos en conservera gallega.
- SAN 18/2022, de 15 de marzo (JUR 2022/18356). Responsabilidad empresarial por falta de prevención específica y negación de asistencia médica.