

EI DERECHO A LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO: SU NATURALEZA DE DERECHO FUNDAMENTAL EN EL ORDENAMIENTO ESPAÑOL

THE RIGHT TO HEALTH AND SAFETY IN EMPLOYMENT: ITS NATURE AS A FUNDAMENTAL RIGHT IN THE SPANISH LEGAL SYSTEM

Bárbara Torres García
Doctoranda de la Universidad de Santiago de Compostela

Resumen: Con ocasión de su centenario, la OIT ha vuelto a remarcar la importancia del reconocimiento del carácter fundamental del derecho a la salud y seguridad en el empleo. El ordenamiento jurídico español, a la hora de establecer este derecho en el texto constitucional, parte del reconocimiento de ese carácter en su art. 15. Si bien este precepto hace referencia al derecho fundamental a la vida e integridad de toda persona, el trabajador, en calidad de ciudadano, podrá ejercerlo en su relación laboral. A través de esta configuración, el constituyente articula un derecho fundamental a la protección de la salud laboral, por cuanto los términos “salud” y “vida”, en este ámbito, significan lo mismo. Sin embargo, no conforme con ese simple reconocimiento, y siendo consciente de la importancia del bien jurídico protegido, el legislador constituyente de 1978, en los arts. 40.2 y 43 Constitución (en adelante, CE), articula un doble nivel de protección, encomendando a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad e higiene en el trabajo mediante la aprobación de textos legales y, a partir de los cuales, se aprueba la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Índice: 1. Introducción. 2. La compleja naturaleza del derecho a la salud y seguridad laboral en el ordenamiento jurídico español. 3. El derecho fundamental a la vida e integridad física y moral y su relación con el derecho a la salud. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

Palabras Clave: Salud laboral. Vida. Integridad física y moral. Derecho Fundamental.

1. INTRODUCCIÓN

La salud y la seguridad constituyen un pilar fundamental en la vida de toda persona. Todo individuo, sea trabajador o no, tiene derecho a la seguridad y salud, que le proporcione bienestar y satisfacción general y, por tanto, la posibilidad de disfrutar de una vida digna. A este respecto, y dada la importancia del asunto a tratar, ya la propia Constitución de la “Organización Mundial de la Salud” (en adelante, OMS), de 1946, precisó, en su preámbulo, que “la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Y añadió que “el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social”. Asimismo, el art. 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, de la “Organización de las Naciones Unidas” (en abreviatura, ONU), reconoce el derecho a la protección de la salud, declarando que “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar”. En el mismo sentido, se pronuncian el “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” de la ONU¹, “la Carta de Derechos Fundamentales”, de la Unión Europea (en adelante, UE), y la “Carta Social Europea”, del Consejo de Europa².

No cabe duda de que el concepto de salud, tratado y ofrecido por las anteriores normas internacionales, se relaciona íntimamente con la vida y la dignidad. El respeto a la dignidad supone honrar todos los derechos que le son inherentes a una persona (ya sea trabajadora o no) en cuanto ser humano y, también, la garantía de una serie de derechos sociales que le permitan disfrutar de una vida digna y de una calidad de vida confortable en todos los ámbitos de desarrollo cotidiano de su personalidad.

En este contexto, la figura del trabajador, como persona, no puede desvincularse del derecho a la salud y la seguridad. El trabajo constituye una parte fundamental de la vida, de tal forma que este ámbito vital también queda impregnado de la eficacia de estos derechos. Más en profundidad, y dada la importancia del factor trabajo en la vida de una persona, se habla de derecho a la “salud y seguridad laboral”, entendido como el derecho de los trabajadores en el específico campo en el que desarrollan su prestación asalariada de servicios profesionales. Con esta especificación, lo que se pretende es elevar la protección de este derecho en el ámbito laboral, ya que, en el desarrollo de la prestación de servicios, subordinada a la organización y dirección ajenas (del empresario), aumentan, de manera significativa, las posibilidades de que los bienes más esenciales del ser humano resulten lesionados. Y a este objetivo responden los Convenios número 155, de 22 de junio de 1981, y número 187, de 31 de mayo de 2006, de la “Organización Internacional del Trabajo” (en adelante, OIT).

Según el art. 2 del Convenio número 155 de la OIT, “el término salud, en la relación de trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afecten a la salud y estén directamente relacionados con la seguridad e higiene”. Siendo así, la trasposición del término “salud” al ámbito

¹ Véase, ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS: “Cuestiones sustantivas que se plantean en la aplicación del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales. Observación General Nº 14 (2000). El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud”, disponible en el siguiente enlace: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1451.pdf?view>

² Su art. 11 garantiza el derecho a la protección de la salud como un derecho fundamental de solidaridad, estableciendo el compromiso de los Estados de establecer medidas para eliminar, en lo posible, las causas de una salud deficiente, establecer servicios educacionales y de consulta dirigidos a la mejora de la salud y a estimar el sentido de la responsabilidad individual en lo concerniente a la misma y prevenir, en la medida de lo posible, enfermedades epidémicas, endémicas y otras, así como los accidentes.

profesional supone una doble exigencia dirigida al empresario. Por un lado, la evitación de los accidentes y enfermedades derivadas del trabajo, y, por otro, la proporción de unas condiciones laborales sin riesgos para la vida, la dignidad y la integridad física y moral del trabajador³. Es decir, la salud laboral se equipara a la calidad del trabajo, por cuanto esta última representa para las personas (que además son trabajadores) un presupuesto absolutamente esencial de su calidad de vida⁴. En el mismo sentido, en el ámbito europeo, se aprobó la Directiva 89/391/CE 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, cuyo art. 6 impone al empresario la obligación de adoptar “las medidas necesarias para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores, incluidas las actividades de prevención de los riesgos profesionales, de información y de formación”.

El ordenamiento jurídico español, concretamente la Constitución Española de 1978 (en adelante, CE), no desconoce la necesidad de regular el derecho del trabajador a la salud y seguridad laboral. Sin embargo, el texto constitucional español no lo reconoce de manera expresa (aunque sí implícita). La única mención se contiene en el art. 40.2 CE, situado en el capítulo III, Título I, relativo a “los principios rectores de la política económica y social”, a través del cual se encomienda a los poderes públicos “velar por la seguridad e higiene en el trabajo”. Obviamente, lo que se persigue, en último término, a través de este mandato es la protección de los “bienes humanos” del trabajador en el campo profesional, es decir, su vida e integridad física y psíquica (art. 15 CE).

La configuración constitucional española del derecho a la “salud laboral”, a través de un principio rector de la política económica y social, pone de manifiesto el interés del legislador de que la protección de la vida y la integridad física o moral del trabajador se constituya, no exclusivamente como un interés privado de los trabajadores, sino como un interés general del Estado Social de Derecho. El art. 9.2 CE establece que “corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas”. Con este precepto, se legitima la intervención de la Administración, en cualquiera de sus niveles, en aquellos contextos en los que los sujetos se encuentren en posiciones de desventaja, dotándolas de poder para arreglar dichas situaciones. Siendo así, el art. 40.2 no es más que una concreción, en el ámbito de las relaciones laborales, de la potestad general que la CE, por medio del art. 9.2 CE, atribuye a los poderes públicos. Se encomienda a estos la ardua tarea de desarrollar una política orientada a la consecución de un ambiente profesional seguro y saludable, que respete y proteja, en todo caso, la salud y la integridad física y moral del trabajador. Y a esta encomienda viene a responder la promulgación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (en adelante, LPRL)⁵.

Con la LPRL se da entrada, en el derecho español, a toda la normativa europea e internacional existente, en el momento de su aprobación, en materia de salud y seguridad laboral⁶. Por su configuración, dicha Ley puede entenderse como un simple medio

³ Una política, adecuada y eficaz, de prevención de riesgos laborales exige no solamente la eliminación de agresiones directas a la persona del trabajador derivadas de las condiciones de trabajo, sino, también, estrategias encaminadas a mejorar, progresivamente, las condiciones laborales y que, en definitiva, van a repercutir de manera positiva, en la salud y bienestar del empleado.

⁴ MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L.: *El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo*, Madrid, 2006, CES Colección Estudios, p. 77.

⁵ Véase CASAS BAAMONDE, M.E. y RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER M. en AA.VV.: *Comentarios a la Constitución Española*, Madrid, 2018, tomo I, Fundación Wolters Kluwer, Boletín Oficial del Estado, Tribunal Constitucional y Ministerio de Justicia, pp. 1303-1036.

⁶ Así, en el fundamento primero de su exposición de motivos, declara: “el mandato constitucional contenido en el art. 40.2 CE y la comunidad jurídica establecida por la UE en esta materia configuran el soporte básico

adoptado por los poderes públicos, y en virtud de la encomienda constitucional del art. 40.2 junto con el 43, para hacer efectivo el derecho a la salud y seguridad laboral, consagrado en el art. 15 CE. Este último precepto viene a reconocer, con carácter de “fundamental”, el derecho de toda persona (sea trabajadora o no) a la protección de su vida e integridad física y moral. Como ya se dijo, el legislador español parece que, a la hora de integrar, en el ordenamiento jurídico, las normas internacionales y europeas de salud y seguridad, viene a establecer dos grados de protección. En un primer nivel, integra el derecho fundamental a la salud y seguridad (laboral) en el art. 15 CE. Partiendo de ese reconocimiento, y dada la magnitud de dicho derecho, en un segundo grado establece la obligación de protección de ese derecho fundamental por los poderes públicos, mediante los art. 40.2 y 43 CE. En este sentido, en el ordenamiento jurídico español existe una protección integral del derecho a la salud y seguridad laboral, reconociéndole su carácter fundamental e imponiendo a la Administración la adopción de políticas de protección.

Sin embargo, esta no es la visión de la mayoría de la doctrina y de la jurisprudencia. Esta línea doctrinal mayoritaria distingue entre el derecho a la vida (de carácter fundamental y reconocido en el art. 15 CE) y derecho a la salud (art. 43, y salud laboral en el art. 40.2 CE). Se trata de dos derechos completamente estancos, sin ningún tipo de interrelación. Estos autores consideran que, si bien un determinado derecho regulado por una norma infraconstitucional (ley ordinaria) puede tener como antecedente o fundamento un derecho fundamental, no es menos cierto que su regulación no constituye el desarrollo directo del precepto constitucional. O, lo que es lo mismo, una cosa es que los arts. 43 y 40.2 CE (y, por lo tanto, la LPRL) puedan basarse en el derecho a la vida del art. 15 CE, y otra cosa distinta es que aquellos sean desarrollo directo del derecho fundamental. A fin de cuentas, lo que mantiene esta tesis es que el derecho a la salud y seguridad laboral no es más que un principio rector de nuestra política social y económica carente de carácter fundamental e independiente del reconocimiento del derecho a la vida e integridad física y moral⁷.

Con ocasión de su centenario, la OIT⁸ vino a declarar la necesidad de reconocer el carácter fundamental del derecho del trabajador a la salud y seguridad laboral. Se quiere poner el foco, de nuevo, en la importancia y, por consiguiente, en la naturaleza que debe otorgarse a este derecho. La introducción de las nuevas tecnologías y equipos informáticos en el ámbito laboral, la automatización de los procesos de producción, la flexibilidad en el desarrollo de las responsabilidades profesionales y demás factores novedosos derivados de la “Cuarta Revolución Industrial”, generan la necesidad de tratar, regular y actualizar e, incluso, ofrecer un nuevo enfoque, del derecho a la salud y seguridad laboral. En esta línea, el presente estudio tiene como finalidad, analizar el carácter de uno de los derechos fundamentales de la vida de un trabajador, ofreciendo una amplia visión e interpretación del mismo. Se estudiarán las posibilidades que el Derecho español vigente ofrece para reconocer a este derecho su carácter de “fundamental”

en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros propios compromisos contraídos con la OIT a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico”.

⁷ De esta opinión son, por ejemplo, MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L., *op. cit.*, pp. 59-89, GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “La seguridad e higiene en el trabajo en la Constitución”, *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, pp. 199-226, o PALOMEQUE LÓPEZ, M. C.: “El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo”, *Actualidad Laboral*, núm.1, 1992, p. 39.

⁸ Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del trabajo, aprobada en Ginebra el 21 de junio de 2019, en la que, tras manifestar que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente a causa de las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio climático y la globalización, afirma que “las condiciones de trabajo seguras y saludables son fundamentales para el trabajo decente”.

(partiendo del derecho a la vida e integridad física y moral del art. 15 CE), y los medios que el propio texto constitucional ofrece para su protección (arts. 40.2 y 43 CE).

2. LA COMPLEJA NATURALEZA DEL DERECHO A LA SALUD Y SEGURIDAD LABORAL EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL

Desde el punto de vista del ordenamiento constitucional español, el derecho a la salud y seguridad laboral se configura como un derecho complejo, lleno de matices⁹. Por una parte, son múltiples las materias que implica (salud medioambiental, políticas y deber de prevención, políticas de inspección, régimen disciplinario, etc.). Por otra, su régimen de tutela, caracterizado por la dispersión del contenido del derecho en distintos preceptos constitucionales, cada cual con distinto grado de reconocimiento y protección, contribuye a fortalecer este carácter complejo. En este sentido, se contraponen el art. 15 CE, relativo al derecho fundamental a la vida e integridad física y moral, frente a los preceptos 40.2 CE, sobre el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, y 43 CE, que regula el derecho a la salud.

El art. 43 CE reconoce el derecho de toda persona (sea trabajador o no) a la protección de su salud, estableciendo, en sus apartados siguientes, la obligación de los poderes públicos “de tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios”¹⁰. En este precepto, y dada su ubicación (capítulo tercero, del título primero), se configura un principio rector de la política económica y social, por medio del cual se impone a la Administración un deber de prevención y protección. En el mismo sentido (con igual ubicación, dentro del texto constitucional), se redacta el art. 40.2 CE, que -haciendo referencia, en exclusiva, al ámbito laboral- impone a los poderes públicos la obligación de velar por “la seguridad e higiene en el trabajo”.

La concreta ubicación de tales preceptos, dentro de la CE, obliga a calificar el “derecho a la salud y a la seguridad laboral” como un simple derecho social, carente de carácter fundamental. Consecuencia de ello, las garantías jurídicas de protección son más reducidas¹¹. En este punto, el art. 53.3 CE establece que ningún ciudadano (o trabajador) será titular de estos derechos sociales hasta que una ley desarrolle los art. 40.2 (a cuyos efectos se promulga la LPRL¹²) y 43 (respecto al cual se aprueba la Ley 33/2000, de 4 de octubre, general de la salud; en adelante, LGS). O, lo que es lo mismo, desde esta perspectiva, el derecho a la salud y seguridad laboral podrá invocarse ante la jurisdicción

⁹ MUÑOZ RUÍZ, A.B.: *El sistema normativo de prevención de riesgos laborales*, Valladolid, 2009, Lex Nova, p. 149.

¹⁰ Hay que precisar que no todos los Estados europeos prevén en su ordenamiento constitucional una regulación de la tutela de la salud. Así ocurre con Alemania que, entre sus derechos fundamentales, no recoge ninguno de carácter social. En esta línea se sitúan, igualmente, Dinamarca, Austria, Irlanda, Chipre o Malta. En contraposición, la Constitución italiana, en su art. 32, establece que “la República protege la salud como derecho fundamental de la persona e interés básico de la comunidad”. En el mismo sentido, el texto constitucional de la República Portuguesa reconoce, en su art. 64, el derecho a la salud, pero ya no con carácter fundamental, sino simplemente social. Sobre esta cuestión, véase BOMBILLAR SÁEZ, F. M. y PÉREZ MIRAS, A.: “El derecho a la protección de la salud desde una perspectiva multinivel y de derecho comparado”, *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, núm. 25, 2015, pp. 299-331.

¹¹ Véanse las diferencias en VELASCO CABALLERO, F.: “El medio ambiente en la Constitución: ¿derecho público subjetivo y/o principio rector?”, *Revista Andaluza de Administración Pública*, núm. 19, 1994, pp. 77-121.

¹² También, el 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; Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, o la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ordinaria, no porque lo recoja el texto constitucional, sino porque así lo reconozca una ley ordinaria (la LPRL, en relación con la LGS). La CE, a través de ambos preceptos, simplemente, establece un mandato dirigido a los poderes públicos, a los efectos de que estos regulen ese derecho¹³.

En igual sentido, la normativa europea e, incluso, internacional ratifica el carácter de principio social, y no fundamental, del derecho a la salud y seguridad laboral. Así, el Tratado de Constitución de la UE, en el art. III-209, establece que la Unión y los Estados Miembros “tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y trabajo” para “proteger la salud y seguridad de los trabajadores” (art. III-210). La Carta Social Europea recoge el compromiso de los diferentes Estados miembros de adoptar las condiciones favorables en las que el trabajador goce de salud y seguridad en el empleo. Por su parte, la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”¹⁴ no reconoce el derecho a la salud y seguridad laboral con un carácter fundamental. Existe una línea uniforme, en los distintos niveles legislativos, que apuesta (o apostaba) por la consideración del derecho al bienestar laboral como un principio rector de la política económica y social. Se declara la obligación del Estado de regular dicha materia, y sólo mediante esta regulación el trabajador podrá hacer valer este derecho ante la jurisdicción ordinaria.

El desarrollo normativo de los arts. 40.2 y 43 CE será el que determine la configuración y, por tanto, el contenido concreto, del derecho de todos los trabajadores a la protección de la salud laboral. En esta línea, si bien es cierto que el texto constitucional, con el reconocimiento del derecho a la seguridad e higiene en el trabajo como principio rector, quiso poner de relieve la importancia del bien jurídico protegido (y que no es otro que la vida y la integridad física y moral del trabajador), no es menos cierto que deja al legislador ordinario un amplio margen de maniobra en su articulación jurídica y de contenido. Será este el que establezca la regulación y desarrollo del derecho a la salud laboral en función de la época y de los valores sociales que rigen en cada momento (tanto a nivel nacional como internacional). Así, implícitamente, se admite el carácter evolutivo y cambiante del concepto de salud, adaptándose a los circunstancias sociales, económicas y políticas¹⁵.

Por tanto, la LGS no es más que la concreción del mandato constitucional del art. 43 CE. A través de esta ley ordinaria, todo ciudadano, sea trabajador o no, se convierte en titular de un derecho público a la protección de la salud. A la misma conclusión se llega respecto a la LPRL¹⁶ (en relación con el art. 40.2 CE), una ley -igualmente ordinaria- que,

¹³ El Tribunal Constitucional en la Sentencia 95/2000, de 10 de abril, precisó que “los principios rectores de la política social y económica no son meras normas sin contenido, sino que, por lo que a los órganos judiciales se refiere, sus resoluciones habrán de estar informadas por su reconocimiento, respeto y protección, tal y como dispone el art. 53.3 CE”.

¹⁴ Esta Declaración manifiesta que los principios relativos a los derechos fundamentales son: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil; y la eliminación de toda discriminación en materia de empleo y ocupación.

¹⁵ A este respecto, “la apreciación de la salud o de la enfermedad es algo subjetivo que afecta de manera distinta a los hombres y a las mujeres, grupos sociales o culturas diferentes y va a depender de los factores sociales como la vivienda, la educación, los recursos económicos, la dieta, hábitos, costumbres (...). El estado de sentirse bien no siempre coincide con el criterio médico. Quizá es más correcto hablar de bienestar, como algo más apropiado, que permite explicar la diferente realidad biológica, psicológica y social del ser humano”. GIL PÉREZ, M. E.: “Mujer y salud laboral”, en *Mujer y Trabajo*, Albacete, 2003, Bomarzo, p. 129.

¹⁶ La LPRL es el pilar fundamental del art. 40.2 CE. Así, parece indicarlo en el apartado primero de su Exposición de Motivos, cuando declara que “este mandato constitucional (en referencia al 40.2 CE) conlleva a la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo y encuentra en la presente Ley su pilar fundamental”.

en el exclusivo ámbito laboral, regula el papel de los principales sujetos (trabajador y empresario) de la relación de trabajo. El art. 2 LPRL establece que el objeto de dicha regulación es “promover la salud y seguridad de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo”, a lo que se añade el reconocimiento -en el art. 14- de que “los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el empleo”.

En el ámbito privado de la relación laboral, el trabajador puede hacer valer su derecho a la salud y seguridad en el trabajo frente a los poderes del empresario, pues así se le reconoce en una ley ordinaria. Sin embargo, siguiendo esta doctrina, en ningún caso puede pretender que la actuación imprudente y lesiva del empresario, por no atender ni promover políticas de prevención de riesgos, sea considerada contraria a la CE. El derecho a la salud laboral carece de carácter constitucional y, por lo tanto, mucho más de carácter fundamental. Si bien podemos considerar que este tiene su fundamento en un precepto de la Carta Magna (art. 40.2, en relación con el art. 43 CE), aquel no es desarrollo de este último, sino la consecuencia del cumplimiento del mandato que, a través de estos artículos, se impone a los poderes públicos.

Más en profundidad, los derechos sociales no pueden fundamentar, directamente, por sí mismos, pretensiones concretas a reclamar por la vía judicial. El reconocimiento de estos, en el texto constitucional, no les otorga el carácter de derecho subjetivo a ejercitar frente a cualquier ente público o privado. Es necesaria su configuración por parte del legislador ordinario y, sólo a través de esta, el ciudadano (trabajador) podrá hacer valer su derecho social (seguridad e higiene en el trabajo) en sus relaciones particulares. La LPRL, junto con la LGS, se convierten en el instrumento fundamental del trabajador para defender sus derechos en materia de salud y seguridad laboral, frente al propio empresario e instituciones públicas.

En el ámbito de la relación laboral, el trabajador, como persona, queda sometido a los poderes empresariales. Si se parte de esta peculiaridad, se llega a la conclusión de que el riesgo de agresión, a sus bienes más importantes como ser humano (vida e integridad personal), aumenta. Por ello, la protección de la salud, en este concreto campo, exige un plus de rigurosidad. Para garantizar el bienestar del trabajador, en el ámbito profesional, no es suficiente un simple reconocimiento del derecho (art. 14.1 LPRL, en relación con los arts. 4.2.d) y 19.1 del Estatuto de los trabajadores¹⁷, en adelante, ET), o del deber general del empresario de cumplir con el contrato de acuerdo con la buena fe (arts. 7.1 y 1258 del Código Civil), sino que es necesario establecer políticas fundamentales concretas, tanto preventivas como de protección, a respetar y a promover por el empresario, trabajador y Administraciones Públicas. A estos efectos, el art. 2 LPRL señala que el objeto de esta regulación es la promoción de la seguridad y la salud de los trabajadores, mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de los riesgos derivados del trabajo; y continua indicando que, a este respecto, se establecen los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y la salud; y que, para el cumplimiento de estos fines, se regulan las actuaciones a desarrollar por las Administraciones Públicas y, también, por los sujetos privados (empresario, trabajador y sindicatos).

¹⁷ El art. 4.2.d) ET establece el derecho del trabajador a “su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales”. En el mismo sentido, el art. 19.1 ET reconoce, al igual que el art. 14.1 LPRL, que “el trabajador en la prestación de sus servicios tendrá derecho a una protección eficaz, en materia de seguridad y salud en el trabajo”.

A fin de cuentas, la LPRL recoge un concepto amplio de salud, defendida por la OIT, según la cual, el derecho a la salud comprende tanto el mantenimiento de la salud del trabajador (tutela estática) como la promoción y mejora de las condiciones de trabajo (tutela dinámica)¹⁸. A este respecto, el Tribunal Constitucional manifestó que “el art. 40.2 CE obliga a los poderes públicos a velar por la seguridad e higiene en el trabajo de manera que asegure, no sólo la ausencia de riesgo de pérdida o restricción de la salud de la persona, sino también la progresiva mejora de los ambientes de trabajo”¹⁹. Cualquier política, en materia de salud laboral, deberá encaminarse tanto a establecer las actuaciones necesarias en caso de accidente o enfermedad, causados con o por ocasión de la prestación de servicios, como a prevenir la misma. Una actividad preventiva que engloba actuaciones propiamente precautorias y otras dirigidas a mejorar la calidad de trabajo. Se otorga, así, una prioridad absolutamente principal a la prevención y promoción de la salud, en relación a la mera cura o salvación.

A los efectos de conseguir una política de prevención y mejora de la calidad del trabajo, el art. 2.2 LPRL se remite a la negociación colectiva, más próxima y adecuada para la regulación de las actividades precautorias concretas y para la definición y adopción de medidas frente a los riesgos específicos de la empresa o sector²⁰. Es innegable el papel esencial e imprescindible que ocupa la negociación colectiva en esta disciplina, encargada de transponer la normativa estatal (LPRL) al concreto ámbito productivo. Se trata de una fórmula dinámica de ordenación de la materia y el instrumento más adecuado para una continua adaptación de las políticas de prevención y tratamiento de enfermedades profesionales a los cambios que en el sector se manifiestan, como consecuencia de la introducción de novedades productivas, digitales o tecnológicas. Sólo a través de normas convencionales se conseguirá un sistema de prevención de riesgos laborales adaptado a las especificidades del ámbito de aplicación y a los nuevos peligros y enfermedades derivadas de la “Cuarta Revolución Industrial”.

La normativa convencional ha de perseguir la protección de la salud laboral, entendida esta última como un término complejo de difícil determinación. La Constitución de la OMS, de 1946, señala que la salud es un estado completo de bienestar físico, mental y social. Como se aprecia, a través de esta disposición, se asume una visión triple de este concepto. La salud no sólo es la ausencia de enfermedad física, sino de cualquier tipo de enfermedad que pueda afectar a la integridad física o moral del trabajador, quien interactúa plenamente con todos los factores externos del ambiente en el que desarrolla su actividad profesional. En otras palabras, se entiende que la salud es el armónico equilibrio anatómico, funcional o psíquico de la persona, premisa indispensable de eficiencia vital y, por consiguiente, también, del placer de vivir²¹.

Evidentemente, la protección de la salud, en los términos expuestos, supone la salvaguarda de la existencia del trabajador (como ser humano) y de su vida e integridad física y psicológica frente a cualquier agresión real o hipotética que pueda sufrir. En este sentido, se entiende que el bien jurídico protegido por los mandatos constitucionales de los arts. 40.2 y 43 CE no es otro que la vida del ciudadano (trabajador). Cuando dichos preceptos imponen a los poderes públicos la obligación de “organizar y tutelar la salud pública” y “velar por la seguridad e higiene en el trabajo” buscan, como resultado, la

¹⁸ MUÑOZ RUÍZ, A.B., *op. cit.*, p. 153.

¹⁹ Auto Tribunal Constitucional 868/1986, de 29 de octubre. En igual sentido, la Sentencia de la Audiencia Nacional de 5 de julio de 2000 (RJCA/2000/2590).

²⁰ Véase, TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCIA, Y.: “El papel de la negociación colectiva en el marco regulador de la prevención de riesgos laborales”, en AAVV: *La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva*, Madrid, 2009, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 35-71.

²¹ ANGELICI, M.: *Principi di diritto sanitario*, I, Milán, 1974, p. 19, citado en GONZÁLEZ ORTEGA, S., *op. cit.*, p. 202.

salvaguarda del bienestar de la persona trabajadora en el concreto ámbito de la relación de trabajo. Tanto el art. 15 CE, que reconoce el derecho fundamental a la vida e integridad física y moral, como los preceptos citados, configurados como simples derechos sociales, comparten el mismo bien jurídico protegido. La salud implica vida, y la vida implica salud; esto es, sin salud no hay vida y sin vida no hay salud. Salud y vida son términos homónimos²². En este sentido, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante, TEDH) y el Comité Europeo de Derechos Sociales observaron esta relación de “complementariedad evidente” entre ambos derechos, llegando, incluso, a declarar que el derecho social a la seguridad en el trabajo deriva del derecho a la integridad personal²³.

En definitiva, y recordando lo manifestado en el inicio de este apartado, la CE configura la protección del derecho a la salud en términos complejos. Aquella distingue dos planos diferentes de realidad: uno, de carácter público y, otro, de carácter privado. El ámbito público viene representado por los derechos sociales de los arts. 40.2 y 43 CE y el privado por el art. 15 CE. Con esta configuración, se pretendía establecer una doble protección al derecho fundamental a la vida e integridad física y moral, y, también implícitamente, al derecho a la salud. Con el establecimiento expreso, en el texto constitucional, del mandato dirigido a los poderes públicos de velar por la salud, seguridad e higiene del ciudadano trabajador, se pone de manifiesto el interés del constituyente de que la protección de la vida y de la integridad física y moral (y, en fin, la protección salud) no sólo constituye un interés privado de los propios trabajadores, sino que, además, en el marco del Estado Social de Derecho, constituye un objetivo general de gran relevancia.

El art. 15 CE reconoce el derecho fundamental a la vida e integridad física de todo trabajador²⁴. Así, este se convierte, en el ámbito de la relación laboral, en titular de un derecho fundamental a ejercitar frente a los poderes del empresario. Cualquiera actuación empresarial que atente contra la integridad (tanto en su vertiente física como psíquica) del trabajador será considerada contraria a la CE. El hecho de que un determinado empresario no adopte las correspondientes y suficientes medidas de prevención de riesgos, ni promueva la calidad de trabajo, se considera, desde esta perspectiva, vulnerador del art. 15 CE²⁵. Esta visión interpretativa de la configuración del derecho a la vida e integridad física y moral y, por tanto, del derecho a la salud, propugna el carácter *fundamental* del derecho del trabajador a la salud y seguridad laboral.

²² Véase, EZQUERRA ESCUDERO, L. (coordinador), RIVAS VALLEJO, P. y AGUSTÍ MARAGALL, J.: “El derecho a la vida e integridad física en el ámbito laboral”, en el volumen AAVV: *Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral*, Barcelona, 2010, Atelier Libros Jurídicos, pp. 108-155.

²³ Reclamación 30/2005 resuelta por el Comité Europeo de Derechos Sociales de 6 de diciembre de 2006. Para más información, véase, JIMENA QUESADA, L.: “Las grandes líneas jurisprudenciales del Comité Europeo de Derechos Sociales: tributo a Jean-Michel Belorgey”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 7, núm1, 2017, pp. 1- 25.

²⁴ A este respecto se dice que, “en la medida que todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral (art. 15 CE), es incontestable, verdaderamente, que también los trabajadores asalariados (categoría singular de personas integrantes desde luego del ámbito subjetivo general abierto por el pronombre inicial del precepto constitucional) tienen derecho a su integridad física en cualesquiera circunstancias y, también por ello, en el ejercicio de su actividad profesional debida en virtud del contrato de trabajo que les une a su empleador”, en PALOMEQUE LÓPEZ, M.C., *op. cit.*, p. 39. En igual sentido, se dice que este derecho “resulta inescindible de la propia consideración del trabajador como ser humano”, en ORTEGA GONZÁLEZ, S., *op. cit.*, p. 218.

²⁵ En este punto, el Tribunal Constitucional en la Sentencia 220/2005, de 12 de septiembre, declara que “hemos afirmado que el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal queda comprendido en el derecho a la integridad personal (STS 35/1996, de 11 de marzo), si bien no todo supuesto de riesgos o daño para la salud implica una vulneración del derecho fundamental a la integridad física y moral, sino tan sólo aquel que genere un peligro grave y cierto para la misma”.

Desde esta óptica, los principios rectores recogidos en los arts. 40.2 y 43 CE no son más que dos medios de protección del derecho fundamental del art. 15 CE, que el constituyente entendió como necesarios, dado el valor e importancia del derecho protegido. El derecho a la vida se configura como un valor supremo y troncal, a través del cual se encauzan el resto de los derechos a proteger²⁶. Partiendo de esta relevancia, el legislador de 1978, preocupado por ofrecerle suficiente amparo, configura un ámbito de protección privado, reconociendo, expresamente, a toda persona (trabajadora) el derecho a la vida e integridad física y moral, a la vez que un ámbito de protección público, encomendando a los poderes públicos velar por su eficacia. Una doble configuración, por medio de la cual se convierte al trabajador en titular de un derecho fundamental, en materia de protección de la vida y salud laboral, que puede ejercitar directamente ante la jurisdicción ordinaria, sin necesidad de una ley de desarrollo.

Al amparo de esta teoría, la LPRL y la LGS, entendidas como medios de desarrollo de los derechos sociales de los arts. 40.2 y 43 CE, son, en realidad, instrumentos públicos de protección del derecho fundamental a la vida, aprobados en virtud de los mandatos constitucionales mencionados. Esta legislación constituye el ámbito público de defensa del derecho fundamental, que se encarga de ofrecer una protección extra en el seno de la relación laboral. En este sentido, cuando el art. 14 LPRL reconoce el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, en realidad, lo único que efectúa es una concreción, en el específico campo laboral, del derecho fundamental del art. 15 CE²⁷. Así, en el caso de que el trabajador considere que una acción o política empresarial atenta contra su integridad física o moral, esta deberá ser declarada contraria a la CE, al vulnerar el art. 15 CE, por no adoptar, el empresario, todas las medidas y respetar las obligaciones establecidas en la LPRL.

3. EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA VIDA E INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL Y SU RELACIÓN CON EL DERECHO A LA SALUD

El art. 15 CE reconoce, expresamente, que “todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”. Dicho precepto no es más que una reproducción del art. 2.1 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, del art. 3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y del art. 6 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP).

²⁶ Ciertos autores, partiendo de la importancia de este derecho, llegan incluso a manifestar que “la conceptualización como ‘derecho a la vida’ no es técnicamente correcta. La vida pre-existe al derecho como realidad, con contenido complejo. Al igual que el derecho a la salud, el reconocimiento constitucional no es más que una máxima exigencia de protección. El derecho a la vida, en realidad, debería ser el derecho a la protección de la vida, tal y como reconoce el art. 2.1 CECH y normativa internacional”, en EZQUERRA ESCUDERO, L. (coordinador), RIVAS VALLEJO, P. y AGUSTÍ MARAGALL, J., *op. cit.*, p. 18.

²⁷ La STC 62/2007, de 27 de marzo, establece que, “en efecto, en las relaciones de trabajo nacen una serie de derechos y deberes de protección y prevención, legalmente contemplados, que reclaman una lectura a la luz de la Constitución, pues no cabe desconectar el nivel jurídico constitucional y el infraconstitucional en estas materias, toda vez que la Constitución reconoce derechos fundamentales como la vida e integridad física (art. 15 CE), lo mismo que el derecho a la salud (art. 43 CE), y ordena a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE)”. En relación con todo ello, la lectura de diversos artículos de la LPRL “permite conocer la concreción legal que en el ámbito de la prestación de trabajo ha tenido la protección constitucional que impone esa tutela del trabajador, por virtud de las exigencias de diversos derechos constitucionales, entre ellos de los consagrados en el art. 15 CE”.

Toda normativa relativa a este derecho, nacional o internacional, parece partir de una relación clara: la vinculación entre la vida y la dignidad humana. El art. 15 CE se sitúa en el Título I del texto constitucional, que lleva por rúbrica “de los derechos y deberes fundamentales”. A este, le precede, en el mismo título, el art. 10 CE, que declara que “la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político y de la paz social”. Lo mismo ocurre en la mencionada Carta de Derechos Fundamentales de la UE y la Declaración de Derechos Humanos, cuyos respectivos arts. 1 (y, por tanto, con anterioridad al reconocimiento del derecho a la vida) establecen que “la dignidad humana es inviolable”. De forma expresa, el citado PIDCP, en su primer considerando, viene a reconocer que el derecho a la vida deriva de la dignidad inherente a la persona. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional español declaró que el derecho a la vida, reconocido y garantizado en su doble significación física y moral por el art. 15 CE, es la proyección de un valor superior del ordenamiento jurídico constitucional, que, indisolublemente, está relacionado, en su dimensión humana, con el principio jurídico fundamental de la dignidad de la persona²⁸.

La Declaración relativa a los fines y objetivos de la OIT, de 1919 (en adelante, Declaración de Filadelfia), a la hora de configurar sus principios fundamentales, subraya la necesidad de proteger la dignidad del trabajador en el mundo profesional, sobre la base de que el trabajo no es una mercancía, que la libertad de expresión y asociación es esencial para el progreso constante y que la pobreza constituye un peligro para la prosperidad de todos. La dignidad humana, en un ámbito tan importante como el del trabajo, se convierte en una exigencia inherente al desarrollo de la actividad laboral y que requerirá no sólo del establecimiento de condiciones seguras, sino de una amplia política de prevención y promoción de la calidad del trabajo. A fin de cuentas, el derecho a la vida e integridad física y moral es un derecho de protección y salvaguarda de los bienes más importantes de toda persona (sea trabajadora o no). Así se reconoce en el art. 6.1 PIDCP y en el art. 2.1 del Convenio Europeo para la Protección de Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (en adelante, CEDH)²⁹.

Todo derecho fundamental requiere, lógicamente, de una especial protección. Ahora bien, en derechos de la naturaleza del art. 15 CE, esta exigencia constituye el objeto casi central de su reconocimiento constitucional³⁰. No se busca tanto el reconocimiento de su existencia como derecho, sino asegurar a aquellos derechos la máxima protección a través de su configuración constitucional³¹. Una conformación en la Carta Magna que debe atribuirle el nivel de amparo más elevado. De ahí que el legislador de 1978 hubiera optado por un doble sistema de protección, distinguiendo entre ámbito público (art. 40.2 y 43

²⁸ STC 53/1985 de 11 de abril. En igual sentido, la STC120/1990, de 27 de junio, declaró que “la dignidad ha de permanecer inalterada cualquiera que sea la situación en la que la persona se encuentre, constituyendo, en consecuencia, un *mínimum* invulnerable, que todo estatuto jurídico debe asegurar, de modo que, sean unas u otras las limitaciones que se impongan en el disfrute de los derechos individuales, no conlleven menosprecio para la estima que, en cuanto ser humano, merece la persona”.

²⁹ El art. 6.1 PIDCP establece que “el derecho a la vida es inherente a la persona humana y este derecho estará protegido por ley”. En el mismo sentido, el art. 2.1 CEDH dispone que “el derecho de toda persona a la vida está protegido por la ley”.

³⁰ DOMÉNECH PASCUAL, G.: *Derechos fundamentales y riesgos tecnológicos. El derecho del ciudadano a ser protegido por los poderes públicos*, Madrid, 2006, citado en EZQUERRA ESCUDERO, L. (coordinador), RIVAS VALLEJO, P. y AGUSTÍ MARAGALL, J., *op. cit.*, p. 51.

³¹ La STC 181/2000, de 29 de junio, establece que “la protección de la vida y de la integridad personal (física y moral) no se reduce al estricto reconocimiento de los derechos subjetivos necesarios para reaccionar jurídicamente frente a las agresiones a ellos inferidas, sino que, además, contiene un mandato de protección suficiente de aquellos bienes de la personalidad, dirigido al legislador, y que debe presidir e informar toda su actuación”.

CE) y privado (el propio art. 15 CE). Más en profundidad, el art. 53.1 CE prescribe, en primer lugar, que “todos los poderes públicos” quedan vinculados por este derecho fundamental; en segundo lugar, que “sólo por ley”³² podrá regularse su ejercicio, y, en tercer lugar, que la ley que lo regule deberá respetar su “contenido esencial”. Se configura, así, un sistema de protección integrado, a través de cuyos niveles y exigencias se dota al derecho a la vida e integridad física y moral de la máxima protección y eficacia dentro del ordenamiento en su conjunto, pudiendo el ciudadano recabar la tutela de los tribunales ordinarios a través de procedimientos basados en los principios de preferencia y sumariedad y, en todo caso, a través del recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional.

La eficacia *erga omnes* del derecho fundamental a la vida e integridad personal impone la necesidad de su respeto, obviamente y como se dijo, en el concreto ámbito laboral por su simple consagración en el texto constitucional, sin necesidad de una norma de rango legal que lo recoja expresamente como un derecho subjetivo específico del trabajador³³. Al ser así, tal derecho podrá ser alegado y ejercitado, directamente por aquel, frente a los poderes directivos y organizativos del empresario, durante la vigencia de la relación laboral. Los ciudadanos no sólo son titulares de este derecho fundamental frente a los poderes públicos, sino que, dado su carácter de seres sociables, podrán hacerlo valer en sus relaciones privadas. Así, al implicar la relación laboral un vínculo de ámbito privado, el ciudadano, en condición de trabajador, puede ejercitar su derecho a la vida e integridad física y moral ante el empleador, condicionando y limitando su libertad de empresa.

El poder de dirección del empresario, derivado del contrato de trabajo, es justo título para poder delimitar y limitar los derechos del trabajador en la relación de prestación de servicios. En este vínculo profesional convergen dos derechos contrapuestos: la libertad de empresa, reconocida en el art. 38 CE, y el derecho a la protección de la vida e integridad personal del trabajador, art. 15 CE. Ahora bien, dado el carácter de ambos derechos enfrentados, y su diferente protección en el texto constitucional³⁴, no parece admisible que las facultades derivadas de un contrato laboral puedan limitar o delimitar un derecho fundamental. A este respecto, el Tribunal Constitucional declaró que, pese a que la propia naturaleza de la relación laboral exija la subordinación del trabajador a los poderes empresariales, no basta con la sola afirmación del interés empresarial para restringir sus derechos fundamentales, dada la posición prevalente de estos en el ordenamiento jurídico³⁵. Así, la seguridad e higiene (art. 40.2 CE, en relación con la LPRL) derivadas del derecho fundamental a la vida e integridad personal, se convierten en instrumentos limitadores del poder de dirección del empresario y de su facultad de

³² El art. 81 CE señala que sólo por ley orgánica se podrán regular los derechos fundamentales.

³³ Se trata de un derecho inespecífico, por cuanto no deriva de la relación laboral, sino que se impone al contrato de trabajo y a la relación de prestación de servicios.

³⁴ El art. 38 CE se encuentra en la sección segunda, capítulo segundo, del título primero, bajo la rúbrica de “de los derechos y de los deberes de los ciudadanos”, mientras que el art. 15 se encuentra en la sección primera del mismo capítulo y título, bajo el rótulo de “de los derechos fundamentales y de las libertades públicas”. Esta distinta ubicación dentro del texto constitucional otorga a ambos derechos una protección diferente. Así, el artículo 53 establece que mientras que el art. 15 CE deberá alegarse en procedimientos sumarios y preferentes, el art. 38 CE no; mientras que el primero podrá ejercitarse mediante recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional, el segundo no; y mientras que el derecho a la vida requiere, para su desarrollo directo, de una ley orgánica, el derecho a la libertad de empresa requerirá de una simple ley ordinaria.

³⁵ Véase, RODRIGUEZ CRESPO, M. J.: “La necesaria observancia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial”, *IUSLabor*, núm. 2, 2018, pp. 173-185.

imposición de decisiones unilaterales, abriéndose la puerta de su posible subordinación al respeto y promoción de los intereses vitales del trabajador³⁶.

En todo caso, esa subordinación que se exige al trabajador es específica y queda delimitada a la estricta relación laboral. No supone la sumisión de la vida e integridad personal del ciudadano (que ya no es considerado trabajador) en todos los ámbitos de la vida, sino exclusivamente en lo que respecta a su prestación de servicios y responsabilidades profesionales. El poder de dirección del empresario y el correlativo deber de obediencia del trabajador quedan limitados estrictamente al ejercicio de la actividad laboral, no pudiendo extralimitarse a ningún otro campo personal. O, lo que es lo mismo, el trabajador no puede recibir órdenes que no tengan como objeto la organización y dirección de la actividad empresarial y, por tanto, el empresario queda constreñido en sus facultades al ámbito puramente laboral. El contrato de trabajo sólo influye en aquellas facultades del trabajador que son objeto de contratación y en los tiempos determinados contractualmente, sin que sus influencias puedan extenderse a otros ámbitos más personales.

El reflejo del art. 15 CE en el ámbito laboral, como derecho fundamental prevalente frente a la libertad empresarial, a la cual limita y modula, se concreta en el derecho del trabajador a no ver expuesta su vida e integridad personal a daños y riesgos derivados de la prestación de servicios. De acuerdo con la literalidad del art. 5 LPRL, este derecho fundamental “tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo”, pues sólo de esta forma se podrá garantizar su derecho a la vida e integridad personal. Lógicamente, su vigencia, en el seno de la relación laboral, conlleva al deber de prevención del empresario de no dañar ni poner en peligro los bienes personales del trabajador en cuanto a persona. Según la literalidad de los textos legales, nacionales e internacionales, ya no sólo se establece un deber, sino una obligación del “empresario de garantizar la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo”, exigiéndosele que “garantice que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos sean seguros y no entrañen peligro alguno”, a la vez que prevea “medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y accidentes”³⁷.

El derecho a la vida configurado en el artículo 15 CE no sólo entraña una faceta puramente defensiva, mediante la cual se pretende la salvaguardia del trabajador frente a daños reales o hipotéticos, sino también una vertiente de promoción y mejora del bienestar laboral. Si bien es cierto que, en su sentido literal, este precepto solo contempla la primera de las dimensiones, cuando establece que, “en ningún caso”, las personas “pueden ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”, lo cierto es que el significado y las implicaciones de tal derecho fundamental deben entenderse partiendo de la configuración completa del mismo (en relación con los art. 43 y 40.2 CE y, por tanto, con la LPRL). En este sentido, esa faceta defensiva de la protección del trabajador, explícitamente establecida en el texto constitucional, exigirá acciones positivas por parte del empresario tendentes a evitar cualquier peligro (que pueda generarse con ocasión de la prestación servicios) sobre la vida e integridad física y moral del trabajador. Así, el art. 15 CE, no solamente pretende la protección de los bienes más personales del trabajador, sino también el conseguir unas condiciones laborales seguras mediante la promoción de la calidad del trabajo, pues sólo por esta última vía se conseguirá una inmunidad completa que garantice la vida y la integridad personal de aquel.

³⁶ GONZÁLEZ ORTEGA, S., *op. cit.*, p. 201.

³⁷ Art. 5 de la Directiva 89/391/CEE, en relación con los arts. 16, 17 y 18 del Convenio núm. 155 de la OIT

4. CONCLUSIONES

1. La introducción de las nuevas tecnologías y equipos informáticos en el ámbito laboral, la automatización de los procesos, la flexibilidad en el desarrollo de las responsabilidades profesionales y demás factores novedosos derivados de la “Cuarta Revolución Industrial” ponen de manifiesto la necesidad de afrontar los nuevos riesgos profesionales vinculados a su utilización y proteger adecuadamente al trabajador. Por lo tanto, el derecho a la seguridad y salud laboral se convierte en un tema de actualidad, por cuanto es necesario replantearse sus esquemas básicos, adaptándolos a las nuevas necesidades y realidades. En el seno de esta reflexión, nace la duda sobre la naturaleza de dicho derecho laboral, especialmente porque la OIT, con ocasión de su centenario en 2019, ha proclamado la necesidad de reconocer el carácter de derecho fundamental a la salud laboral.

2. El constituyente español de 1978, a la hora de configurar este derecho, optó por un sistema de protección complejo. Se procede a su reconocimiento en distintos preceptos de la CE, cada cual, con distintas implicaciones y diferentes grados de protección, pero todos ellos dirigidos a defender y dar amparo al mismo bien jurídico protegido: la vida e integridad física y moral y, con ello, la salud del trabajador.

3. El ámbito privado de protección viene representado por el art. 15 CE, a través del cual se reconoce el derecho fundamental de toda persona a la vida e integridad personal. Dada la importancia de dicho derecho, se establece un ámbito de protección público (arts. 43 y 40.2 CE), que fija la obligación de las Administraciones Públicas de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, mediante el desarrollo y aprobación de legislación en esta materia.

4. Los arts. 43 y 40.2 CE, considerados principios rectores de la política social y económica, o, lo que es lo mismo, derechos sociales, necesitan para su efectividad, su desarrollo y reconocimiento en un texto legal, aprobado por el poder legislativo en virtud de estos mandatos.

5. La LGS y la LPRL son, entre otras, el resultado del mandato constitucional impuesto a los poderes públicos por los citados preceptos (arts. 43 y 40.2), a través de las cuales se reconoce el derecho del trabajador a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

6. Paralelamente, el art. 15 CE reconoce el derecho fundamental a la vida e integridad física y moral de toda persona (sea trabajadora o no). El trabajador, en calidad de ciudadano, puede hacer valer dicho derecho en sus relaciones privadas y, por consiguiente, en su relación laboral.

7. Los arts. 40.2 y 43 CE, en virtud de los cuales se aprueba la LPRL, no son más que un medio de protección público del derecho fundamental del art. 15 CE. En este sentido, se entiende que cualquier conducta empresarial que sea considerada contraria a la protección de la vida e integridad personal del trabajador, por no adoptar las correspondientes medidas preventivas o promocionar la calidad del trabajo, será declarada vulneradora del mencionado derecho fundamental. En consecuencia, hay argumentos jurídicos para sostener que el ordenamiento jurídico español ya reconoció, en 1978, el carácter de fundamental del derecho aquí analizado, anticipándose así a la dirección emprendida por la OIT, tras su centenario de 2019.

5. BIBLIOGRAFÍA

- MARTÍN HERNÁNDEZ, M. L.: *El derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo*, Madrid, 2006, CES Colección Estudios.
- MUÑOZ RUÍZ, A.B.: *El sistema normativo de prevención de riesgos laborales*, Valladolid, 2009, Lex Nova.
- CASAS BAAMONDE, M.E. y RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER M. en AA.VV.: *Comentarios a la Constitución Española*, Madrid, 2018, tomo I, Fundación Wolters Kluwer, Boletín Oficial del Estado, Tribunal Constitucional y Ministerio de Justicia.
- CASAS BAAMONDE, M.E.: “Normas laborales internacionales, derecho social europeo y derechos fundamentales”, *Relaciones Laborales*, tomo I, núm. 9, 1996, pp. 51-61.
- TUDELA CAMBRONERO, G. y VALDEOLIVAS GARCIA, Y.: “El papel de la negociación colectiva en el marco regulador de la prevención de riesgos laborales”, *La seguridad y la salud laboral en la negociación colectiva*, Madrid, 2009, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- EZQUERRA ESCUDERO, L. (coordinador), RIVAS VALLEJO, P. y AGUSTÍ MARAGALL, J.: “El derecho a la vida e integridad física en el ámbito laboral”, *Estudios sobre el derecho a la vida e integridad física y moral en el ámbito laboral*, Barcelona, 2010, Atelier Libros Jurídicos.
- DOMÉNECH PASCUAL, G.: *Derechos fundamentales y riesgos tecnológicos. El derecho del Ciudadano a ser protegido por los poderes públicos*, Madrid, 2006, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- GIL PÉREZ, M.E.: “Mujer y salud laboral”, *Mujer y Trabajo*, Albacete, 2003, Bomarzo.
- PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: “Derechos fundamentales generales y relación laboral: los derechos laborales inespecíficos” en AA. VV.: *El modelo social en la Constitución Española de 1978*, Madrid, 2003, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- BOMBILLAR SÁEZ, F. M. y PÉREZ MIRAS, A.: “El derecho a la protección de la salud desde una perspectiva multinivel y de derecho comparado”, *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, núm. 25, 2015, pp. 299-331.
- VELASCO CABALLERO, F.: “El medio ambiente en la Constitución: ¿derecho público subjetivo y/o principio rector?”, *Revista Andaluza de Administración Pública*, núm.19, 1994, pp. 77-121.
- GÓNZALEZ ORTEGA, S.: “La seguridad e higiene en el trabajo en la Constitución”, *Revista de Política Social*, núm. 121, 1979, pp. 199-226.

- JIMENA QUESADA, L.: “Las grandes líneas jurisprudenciales del Comité Europeo de Derechos Sociales: tributo a Jean-Michel Belorgey”, *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, vol.7, núm. 1, 2017, pp. 1- 25
- PALOMEQUE LÓPEZ, M.C.: “El derecho constitucional del trabajador a la seguridad en el trabajo”, *Actualidad Laboral*, núm. 1, 1992, pp. 37-44.
- RODRIGUEZ CRESPO, M.J.: “La necesaria observancia de los derechos fundamentales en las relaciones laborales como límite inexcusable del poder de dirección empresarial”, *IUSLabor*, núm. 2, 2018, pp. 173-185.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS: “Cuestiones sustantivas que se plantean en la aplicación del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales. Observación General N° 14 (2000). El derecho al disfrute del más alto nivel posible de salud”, disponible en el siguiente enlace: <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2001/1451.pdf?view>