



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

ZUZENBIDE
FAKULTATEA
FACULTAD
DE DERECHO

TRABAJO DE FIN DE GRADO - GRADO EN DERECHO

LA CONEXIÓN DEL DERECHO A LA SALUD Y EL DE LA INTEGRIDAD FÍSICA EN RELACIÓN CON LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Año académico: 2021 - 2022

Trabajo realizado por: Paula Gostín Buenaposada

Dirigido por: Koldo Mikel Santiago Redondo

ÍNDICE:

ABREVIATURAS	5
OBJETO DEL TRABAJO	6
I. INTRODUCCIÓN	7
A) DIFERENCIAS PRINCIPALES	7
B) CONCEPTO DE DERECHO FUNDAMENTAL	8
C) CONCEPTO DE PRINCIPIO RECTOR	10
II. DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA DEL ART 15 CE	11
A) RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL Y DOCTRINAL	11
B) LESIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA	12
C) PROTECCIÓN NORMATIVA	13
III. DERECHO A LA SALUD DEL ARTÍCULO 43 CE	13
A) RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL Y DOCTRINAL	13
B) CONCEPTO DEL DERECHO A LA SALUD	13
C) PRINCIPIOS SUSTANTIVOS	14
D) CONSIDERACIÓN ACTUAL COMO PRINCIPIO RECTOR	14
IV. RELACIÓN ENTRE AMBOS DERECHOS	16
A) CONCEPTO	16
B) VINCULACIÓN	17
C) CONCLUSIONES	18
V. GARANTÍAS DERIVADAS DE LA RELACIÓN ENTRE LA INTEGRIDAD FÍSICA Y LA PROTECCIÓN DE LA SALUD	19
A) SITUACIONES PROTEGIDAS	19
B) NORMATIVA VIGENTE	20
C) PLASMACIÓN ESTADÍSTICA	24
D) RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO	28

E) PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES	29
VI. SUPUESTOS DE HECHO:	32
A) STC 220/2005 DE 12 DE SEPTIEMBRE DE 2005	32
a) Hechos	32
b) Preceptos vulnerados	33
c) Requisitos para la producción de la vulneración	34
B) STC 62/2007 DEL 27 DE MARZO DE 2007	35
a) Hechos:	35
b) Preceptos vulnerados:	36
c) Análisis en atención a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:	37
VII. CONCLUSIÓN	39
VIII. BIBLIOGRAFÍA	42

ABREVIATURAS:

ART: Artículo

CE: Constitución Española

TC: Tribunal Constitucional

TS:Tribunal Supremo

STC: Sentencia del Tribunal Constitucional

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

E.T.: .Estatuto de los Trabajadores

FJ :Fundamento Jurídico

LPRL: Ley de Prevención de Riesgos Laborales

LPAC: Ley del Procedimiento Administrativo Común

OMS: Organización Mundial de la Salud

LISOS: Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

RDL: Real Decreto Ley

EPI : Equipo de Protección Individual

CC: Código Civil

TEDH: Tribunal Europeo de Derechos Humanos

DUDH: Declaración Universal de los Derechos Humanos

OBJETO DEL TRABAJO:

El presente trabajo tiene como objetivo el estudio del Derecho Laboral y la legislación vigente en las relaciones laborales y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores. Concretamente, nos centraremos en la interconexión de los derechos de la integridad física y salud reconocidos en los artículos 15 y 43 de la Constitución y de cómo estos causan relevantes consecuencias en las relaciones laborales.

Es cierto que en las últimas décadas el debate sobre las condiciones laborales y salud de los trabajadores ha cobrado gran importancia en nuestra sociedad debido a diversos cambios que se han desarrollado principalmente en dos ámbitos: social y jurídico. Es por ello que en el presente trabajo nos centraremos en su análisis y relación de los mencionados preceptos.

Para mayor comprensión, se analizará la evolución y trascendencia de la protección de los derechos a la salud y a la integridad física de los trabajadores en diversos ámbitos.

Por un lado, mediante la existencia de situaciones protegidas como respuesta al desempeño de la actividad laboral, que son el concepto de enfermedad profesional y el de accidente laboral. En relación con la existencia de estas situaciones protegidas, analizaremos mediante dos gráficos de los años 2020 y 2021 la siniestralidad en España y el impacto de la misma.

Por otro lado, será imprescindible realizar una lectura a la luz de la normativa tanto nacional como internacional, ya que en la misma se encuentran consagrados los derechos a la salud y a la integridad física. En cuanto a la normativa nacional, tal y como observaremos, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales será trascendental para el desarrollo del presente trabajo. En lo que se refiere a la normativa internacional, contamos con múltiples Declaraciones y Pactos de los que España forma parte, en los cuales se garantizan los derechos de forma global en múltiples ámbitos (educativo, sanitario, laboral...)

Asimismo, pasaremos a analizar las dos piezas fundamentales de la relación laboral: empresarios y trabajadores. En cuanto al empresario, observaremos que las acciones u omisiones en las relaciones laborales podrán desencadenar en responsabilidades de diferente índole (penal, civil, administrativa...). En el caso de los trabajadores, cuentan con una serie de responsabilidades de protección y cumplir con lo establecido en la LPRL y poseen dos mecanismos para la defensa de sus intereses: el Delegado de

Prevención y el Comité de Salud.

Por último, contemplaremos la aplicación de todo lo enunciado previamente mediante dos supuestos de hecho. En ellos observaremos la situación laboral de dos trabajadores distintos y cómo las condiciones laborales influyen en sus respectivos derechos de integridad física y salud.

En definitiva, para poder examinar la relación entre los artículos 15 y 43 en las relaciones laborales debemos atender a diversos elementos que tendrán consecuencia directa en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores.

I. INTRODUCCIÓN:

En primer lugar, se debe afirmar una íntima relación entre el derecho a la integridad física y el derecho a la salud. Afirmer dicha vinculación es fundamental para poder comprender la relevancia de los mismos en los diferentes pronunciamientos judiciales que posteriormente analizaremos.

A) DIFERENCIAS PRINCIPALES:

Los mencionados derechos cuentan con una diferente consagración constitucional ya que el derecho a la integridad física tiene consideración de fundamental, mientras que el derecho a la salud recibe la calificación de principio rector. La diferencia entre ambos reside primordialmente en los siguientes aspectos:

En primer lugar, en cuanto a su ubicación en la Constitución el derecho fundamental de la integridad física (art. 15 CE) se encuentra en el Título I, tras el título preliminar, bajo el marco de *“los derechos y deberes fundamentales”*, mientras que el derecho a la salud del artículo 43 se localiza dentro del Tercer Capítulo del Título I de la misma.

En cuanto a su objeto, los derechos fundamentales podrían ser definidos como *“los derechos que, por ser inherentes a la dignidad humana y por resultar necesarios para el libre desarrollo de la personalidad, son normalmente recogidos por las constituciones modernas”*

asignándoles un valor jurídico superior¹”.

Sin embargo, los principios rectores se encuentran reconocidos de la siguiente forma :*” principios programáticos de la política económica y social que informan la actuación de los poderes públicos, la legislación positiva y la práctica judicial²”*

Dentro de ellos se encuentran relevantes sectores sociales e individuales, como la protección social, económica y jurídica de la familia, de la tercera edad, el acceso a la cultura, la protección de la salud, el derecho a una vivienda digna y adecuada...

B) CONCEPTO DE DERECHO FUNDAMENTAL:

La definición de derecho fundamental, dentro de la que se encuadra el derecho a la integridad física (art. 15 CE) que es uno de los que nos ocupa, no ha sido unánime en la doctrina del Tribunal Constitucional ya que en lo relativo a los derechos contenidos en el Título I se han defendido tres posturas dispares:

En primer lugar, hay quien denomina como tales a todos los mencionados en el Título I, con independencia de la forma en que aparecen recogidos y su régimen jurídico.

Por otro lado, quienes consideran únicamente aquellos que vinculan al legislador, es decir, aquellos contenidos en el capítulo segundo.

Por último, aquella posición que restringe la calificación exclusivamente a los derechos susceptibles del derecho de amparo: es decir, los que van desde el artículo 14, el 15 al 29 y la objeción de conciencia.

En cuanto a la primera teoría, se afirma que todos los derechos humanos serían derechos fundamentales. Sin embargo, esta tesis no ha sido aceptada por el Tribunal Constitucional porque *“los principios reconocidos en el Capítulo Tercero del Título I,*

¹ Real Academia Española, (2001), *Diccionario de la Lengua Española* (24ed). <https://www.rae.es/>

² Gutiérrez Gutiérrez, I. - Alguacil González-Auriole, J, “Máster en Derechos Fundamentales Curso 2011/2012”: *Concepto de derechos fundamentales en la Constitución española Materiales para el estudio*, Bloque 4, pp 8, <https://www2.uned.es/dpto-derecho-politico/1concepto4.pdf>

*aunque deben orientar la actuación de los poderes públicos, no generan por sí mismos derechos judicialmente accionables*³”

Por otro lado, en cuanto a la tercera afirmación, utiliza como criterio para la identificación de los derechos fundamentales la protección especial que supone el recurso de amparo y la rigidez que les atribuye el art 168 CE. Esta teoría fue inicialmente adoptada por el TC pero la abandonó a partir de 1987 cuando sostuvo que esa concepción restrictiva de la categoría sólo es aplicable en relación con la exigencia contenida en el artículo 81.1 CE, de que sean Leyes Orgánicas las que desarrollen esos derechos. En definitiva, la tercera postura incurre en el error de confundir la naturaleza de un derecho con las garantías del mismo. Pensar que los derechos fundamentales son sólo los que están protegidos por el recurso de amparo *“obligaría a negar la existencia de derechos fundamentales en todos aquellos sistemas jurídico constitucionales en los que no existe esa vía procesal”*⁴.

Es por todo ello que el Tribunal Constitucional pasó a defender la segunda postura, que es la que más se ajusta con el significado histórico de la categoría de derecho fundamental como derecho indisponible para el legislador.

Asimismo, se puede concluir que el concepto de derecho fundamental presenta una doble dimensión.

Por un lado, desde una perspectiva material, *“son aquellos que son considerados como tales en la conciencia y en la cultura jurídicas en las que se inserta nuestro estado Constitucional”*⁵.

Por otro lado, desde una perspectiva formal, todos los derechos fundamentales se caracterizan por dos notas:

³ FJ 4, STC 36/1991, de 14 de febrero de 1991.

⁴ Voto particular Rubio LLorente, STC 26/87 de 27 de febrero de 1987.

⁵ Cruz Villalón, P., (2015) “El concepto de Derecho Fundamental”, *“Los Derechos Fundamentales y sus garantías”* Tirant Lo Blanch, p.37

En primer lugar, la común a todo derecho: la garantía judicial. Parte de la doctrina afirma que *“la tutela jurisdiccional no hace fundamentales a ciertos derechos, los hace, sencillamente, derechos⁶”*. A ello se suma la segunda nota distintiva para todo derecho fundamental: la vinculación del legislador.

Es decir, los derechos fundamentales preexisten a la ley que no podría desvirtuarlos sin incurrir en inconstitucionalidad. En otras palabras, el reconocimiento de la existencia de un contenido esencial del derecho que no puede ser quebrantado por el legislador pone de manifiesto que los derechos fundamentales preexisten al ser anteriores al momento de la intervención legislativa.

Ahora bien, ello no quiere decir que se pueda prescindir de dicha intervención. La aplicabilidad inmediata de los derechos fundamentales *“no puede significar la autosuficiencia del derecho para alcanzar su eficacia propia, sino la preexistencia del derecho mismo a la intervención, casi sin excepción inexcusable del legislador⁷”*.

C) CONCEPTO DE PRINCIPIO RECTOR:

En lo relativo a los principios rectores del Capítulo Tercero del Título I, dentro de los cuales se integra el otro derecho que nos ocupa en este trabajo (derecho a la salud, art. 43 CE), sólo podrán ser alegados ante la jurisdicción, una vez adoptadas las leyes que las desarrollen. Sin embargo, estas leyes son también necesarias para la plena eficacia de los derechos fundamentales recogidos en el Capítulo Segundo. La diferencia estriba en que estos últimos pueden alegarse no sólo *“de acuerdo con lo que dispongan las leyes que los desarrollen⁸”* sino también en contra de esas leyes e incluso, en algunas ocasiones, en ausencia de las mismas.

Ello se debe a que los derechos fundamentales existen antes y con independencia de su regulación legislativa, según se dijo, mientras que los principios del capítulo tercero

⁶ (Jiménez Campo, op.cit, p.38)

⁷ *Idem.*

⁸ Gutiérrez Gutiérrez, I. - Alguacil González-Auriole, J, “Máster en Derechos Fundamentales Curso 2011/2012”: *Concepto de derechos fundamentales en la Constitución española Materiales para el estudio*, Bloque 4, p. 6, <https://www2.uned.es/dpto-derecho-politico/1concepto4.pdf>

sólo adquieren carácter de verdaderos derechos en virtud de las leyes que los desarrollen.

En consecuencia a la relación con la cuestión de este trabajo, pondremos el foco en los siguientes preceptos constitucionales: el derecho a la integridad física del artículo 15 y el derecho a la salud del artículo 43. Señaladamente porque, a pesar de la ya anunciada diferencia en su naturaleza jurídica, como veremos más adelante existe la posibilidad de que la tutela propia del fundamental (art. 15 CE) integre y refuerce la más débil del principio rector (art. 43 CE) en ciertos supuestos de hecho.

Sin embargo, a pesar de la ya anunciada diferencia en su naturaleza jurídica, como veremos más adelante existe la posibilidad de que se solapen dichos derechos en ciertos supuestos de hecho y que se el principio rector se pueda ver reforzado por la protección constitucional del derecho fundamental.

II. DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA DEL ART 15 CE:

A) RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL Y DOCTRINAL:

El derecho a la integridad física se encuentra reconocido en el artículo 15 de la CE. En el mismo se puede observar la tutela de dos derechos distintos: el derecho a la vida y el derecho a la integridad física y moral. Tal y como indica el citado artículo *“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. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”*⁹. A pesar de que se contemple la protección de dos derechos, en este epígrafe nos centraremos únicamente en lo relativo al derecho a la integridad física, pues es el territorio que afecta al ámbito más propiamente característico afectado por lo que es objeto de este trabajo

Según ha enunciado el Tribunal Constitucional, dicho derecho tiene como objetivo *“proteger la inviolabilidad de la persona frente a cualquier ataque del poder público*

⁹ Art. 15 Constitución Española de 1978, (BOE núm. 311, de 29/12/1978, pp 5)

dirigido a menoscabar su integridad, ya sea física o psíquicamente¹⁰". Es decir, el bien jurídico protegido es la incolumidad corporal de la persona, esto es, su derecho a no sufrir lesión, menoscabo o intervención alguna en su cuerpo, o incluso en su apariencia externa, sin su consentimiento.

B) LESIÓN DEL DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA:

En atención al objeto del trabajo, procederemos ahora a establecer cuándo se puede ver lesionado el mencionado derecho en el ámbito laboral y las consecuencias que produciría dicha lesión.

En primer lugar, debemos comenzar diciendo que, según el Tribunal Constitucional, *"para apreciar la vulneración del art. 15 CE no será preciso que la lesión de la integridad se haya consumado, bastando por el contrario que se acredite un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse¹¹"*. Es decir, no es necesario que se dé una lesión efectiva en la salud del trabajador sino que se pondrá el foco en la posibilidad de que pueda la misma producirse, tal y como observaremos más adelante.

Según la doctrina del Tribunal Constitucional, se debe cumplir con otro requisito, y es que, *"la declaración de lesión de la integridad que se infiera de ese riesgo relevante sólo podrá ser efectuada en esta sede cuando resulte palmaria y manifiesta¹²"*.

Sin embargo, también advierte el Tribunal Constitucional en diferentes pronunciamientos jurisdiccionales que la protección reconocida al derecho a la integridad física no puede aplicarse en todos los supuestos de hecho cuando una orden de trabajo *"en abstracto, apriorística o hipotéticamente pudiera estar contraindicada para la salud¹³"*. Antes bien, que para que se entienda tal derecho vulnerado es necesario que se cumpla el requisito de la generación de un peligro grave y cierto para el trabajador, como observaremos posteriormente.

En líneas generales, se puede establecer que para la producción de la vulneración del derecho debe acreditarse la existencia de un riesgo relevante y que el mismo sea de carácter palmario y manifiesto. Es por ello que será imprescindible analizar cada supuesto de forma individual y comprobar si se dan los citados requisitos.

¹⁰ Martín de Liano, M.I., "El derecho a la integridad física", *Dogmática y práctica de los Derechos Fundamentales*, Tirant lo Blanch., 2006, p. 135.

¹¹ FJ 4, STC 220/2005, de 12 de septiembre de 2005.

¹² STC 160/2007, de 2 de julio de 2007

¹³ FJ 3, STC 62/2007, de 27 de marzo de 2007.

C) PROTECCIÓN NORMATIVA:

El derecho a la integridad física en lo que aquí nos afecta, se halla regulado en la Ley de 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, concretamente en su artículo 14. En él se establece una defensa de la seguridad y salud de los trabajadores y, por tanto, un deber del empresario de garantía de la misma, conteniendo artículos específicos para cada supuesto de hecho.

En síntesis, el derecho a la integridad es uno de los derechos protegidos por el artículo 15 CE, considerado como fundamental, para que se dé su vulneración se deberán cumplir ciertos requisitos tipificados y su eficacia debe ser garantizada a través de un sistema adecuado legal de protección.

III. DERECHO A LA SALUD DEL ARTÍCULO 43 CE:

A) RECONOCIMIENTO CONSTITUCIONAL Y DOCTRINAL:

En cuanto al derecho relativo a la salud, aparece regulado en el art 43 CE, ubicado dentro del Título I de la misma, en el Capítulo Tercero, relativo a los principios rectores de la política social y económica. En el mismo se estipula lo siguiente:

“1. Se reconoce el derecho a la protección de la salud.”¹⁴”

Actualmente, encontramos definida la salud a nivel internacional de la siguiente forma: *“el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no consiste únicamente en la ausencia de enfermedad o discapacidad”¹⁵”*

B) CONCEPTO DEL DERECHO A LA SALUD:

El derecho a la salud podría definirse como el derecho de los individuos a mantener ese estado de bienestar o salir de él en caso de enfermedad. Dicho derecho se atribuye de forma individual desde el nacimiento hasta el fin de la vida, gozando de este

¹⁴ Art. 43 Constitución Española de 1978, (BOE núm. 311, de 29/12/1978, pp 10)

¹⁵ Constitución de la Organización Mundial de la Salud, firmada en Nueva York el 22 de julio de 1946. Enmiendas a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, adoptadas en la XII Asamblea, en Ginebra, el 28 de mayo de 1959, pp. 9767 a 9772.

derecho todas las personas sin que quepa discriminación de ningún tipo.

El mencionado precepto podría verse relacionado con el derecho a la dignidad humana, el cual se ha visto reconocido en diversos pronunciamientos legislativos, como puede ser en la DUDH, donde se establece lo siguiente: *”Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros¹⁶”*. El derecho a la dignidad corresponde a cada individuo e implica la garantía de igualdad de trato, atendiendo a las circunstancias de cada uno, únicamente por ser persona.

De este modo, entendemos que el derecho a la salud puede verse ligado con el mismo ya que ambos deben ser reconocidos de forma plena y eficaz a todos los individuos, lo que remarca aún más la trascendencia del derecho a la salud.

C) PRINCIPIOS SUSTANTIVOS:

Los principios y criterios sustantivos que permiten el ejercicio en España de este derecho se regulan por la Ley 14/1986, General de la Sanidad y se concretan en:

- Financiación pública, universalidad y gratuidad de los servicios sanitarios en el momento del uso.
- Derechos y deberes definidos para los ciudadanos y para los poderes públicos. Descentralización política de la sanidad en las Comunidades Autónomas.
- Prestación de una atención integral de la salud procurando altos niveles de calidad debidamente evaluados y controlados.
- Integración de las diferentes estructuras y servicios públicos al servicio de la salud en el Sistema Nacional de Salud.

D) CONSIDERACIÓN ACTUAL COMO PRINCIPIO RECTOR:

Tal y como se ha mencionado anteriormente, el derecho a la salud en nuestro Ordenamiento Jurídico posee carácter de principio rector y no de derecho fundamental, por lo que su protección jurídicamente es más “débil”. Nos encontramos con opiniones dispares en relación a la oportunidad de haberlo reconocido como derecho fundamental ya que para cierta parte de la doctrina es *“un derecho que implica*

¹⁶ Art 25 Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, pp 2-7.

un hacer estatal que moviliza cuantiosos recursos públicos¹⁷” Es decir, implícitamente viene a afirmarse que atribuirle la consideración de derecho fundamental conllevaría elevados costes a nivel económico.

Por otro lado, parte de la doctrina del Tribunal Constitucional señala que *“los derechos de esta especie sólo pueden ser los derechos de libertad o primera generación, cuyo contenido se agota en una abstención, en un no hacer, por parte del Estado¹⁸”*.

Bajo mi punto de vista, tal y como ocurre con algunos derechos como la educación, que reviste carácter de derecho social fundamental (art 27 CE), el derecho a la salud debería recibir tal consideración ya que el mismo enlazaría con ese carácter social pero también con la propia dignidad humana, tal y como se ha señalado anteriormente. Es decir, se trata de un derecho de tal importancia para los individuos que, por sí solo, debería recibir esa protección sin necesidad de cumplir con más requisitos. Otra razón para considerar que sería óptimo configurar el derecho a la salud como derecho fundamental es que parte de la jurisprudencia ha tratado como fundamental algunas características del derecho a la salud por encontrarse estrechamente ligado con otros derechos considerados fundamentales. Este es el caso del derecho a la vida y el derecho a la integridad física y moral reconocido en el artículo 15 CE, como quiero destacar muy particularmente en este trabajo.

De la misma manera que ha reconocido el TEDH en diferentes ocasiones, el derecho a la salud sería un derecho conexo con otros derechos fundamentales. Como ejemplo de ello tenemos el voto particular discrepante del Magistrado Fernando Valdés a la Sentencia 139/2016 de 21 de julio, ya que indica que *“el derecho a la salud es instrumental del derecho a la vida y la integridad física y moral del art. 15 CE¹⁹”*

Por poner un ejemplo de las consecuencias del no reconocimiento del derecho a la salud como fundamental, ha sido la débil condición jurídica del derecho a la protección de la salud como principio rector la que ha conducido a la mayoría del Tribunal

¹⁷ Rey Martínez, F. (2018) “Protección de la salud, atención primaria y derechos fundamentales”, UNED. *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 41, pp. 881-296.

¹⁸ (op cit. pp. 881-296.)

¹⁹ Voto Particular Fernando Valdés STC 139/2016 de 21 de julio, en relación con el Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril de 2012.

Constitucional a concluir que el Gobierno a través de un Decreto-ley, puede regular la ampliación o supresión del acceso al sistema de salud a determinadas categorías de titulares. Según ciertos autores, esto no hubiese ocurrido si el derecho a la protección de la salud tuviese la consideración de derecho fundamental y no de principio rector.

A mi parecer, esta última afirmación es acertada ya que el derecho a la salud por su consideración de principio rector recibe un tratamiento más débil y aunque en ciertas ocasiones pueda beneficiarse de la protección de derecho fundamental, señaladamente del art. 15 CE, debería serlo y al margen de la necesidad de dicha lógica jurídica de reforzamiento a través de la vinculación del principio rector con el derecho fundamental reseñado.

De igual modo, pienso que un derecho tan relevante como es el derecho a la salud, debería considerarse como fundamental también porque configura la condición de todo individuo, por el mero hecho de ser personas y su protección debería ser garantizada como tal.

IV. RELACIÓN ENTRE AMBOS DERECHOS:

A) CONCEPTO:

Tanto el derecho a la salud como el derecho a la integridad física son tratados de forma autónoma en la normativa estatal vigente y su reconocimiento es diferenciado ya que no coinciden ni en el bien susceptible de tutela ni en la intensidad de la cobertura constitucional.

Sin embargo, la atribución de un ámbito específico a cada uno de estos dos derechos no impide que en determinadas ocasiones su protección pueda solaparse, en el sentido de que ciertas afecciones a la salud puedan ser conceptuadas como vulneración del derecho a la integridad física, con el efecto de posibilitar al ciudadano la vía del recurso de amparo. Resulta especialmente relevante la aplicación de esta conexión entre la salud y el art. 15 CE en el ámbito laboral, cuando el trabajador recurre en amparo frente a medidas adoptadas por el empleador que pueden poner en peligro su salud.

El motivo de este epígrafe es mostrar cómo el carácter de fundamental que posee el derecho a la integridad física fortalece el derecho a la tutela del derecho a la salud cuando se cumplen determinados requisitos. De esta forma, se recibirá la tutela propia y protección reconocida en el artículo 15 CE en determinados supuestos que próximamente analizaremos aunque, de partida, autónomamente considerado, el art. 43 CE no hubiera otorgado tal protección.

B) VINCULACIÓN:

En relación con este punto, asegura el Tribunal Constitucional que *“el derecho a la integridad física protege, si no frente a cualquier riesgo o daño para la salud, sí frente a las actuaciones que la pongan en grave peligro sin que sea necesario para apreciar una eventual vulneración del art. 15 que la lesión a la salud haya llegado efectivamente a producirse²⁰”*. Sin embargo, lo que sí se requiere es que esa relación de riesgo entre la actuación recurrida y la salud resulte palmaria y manifiesta.

Por ejemplo, la vinculación entre los derechos consagrados en los arts. 43 y 15 ha sido expresamente resaltada por el Tribunal Constitucional en algunas de las resoluciones relacionadas con el RDL 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones, que elimina el acceso a la atención primaria gratuita a personas inmigrantes en situación irregular.

Respecto de dicha interrelación se pueden encontrar diferentes pronunciamientos del mismo que la comparten expresando que: *“el derecho a la salud o, mejor aún, el derecho a que no se dañe o perjudique la salud personal, queda comprendido en el derecho a la integridad personal del artículo 15 CE, si bien no todo supuesto de riesgo o daño para la salud implica una vulneración del derecho fundamental a la integridad física y moral, sino tan sólo aquél que genere un peligro grave y cierto para la misma²¹”*

²⁰ Santiago Redondo, K.M. (2018), “Artículo 43”, *Comentarios de la Constitución Española*,, pág. 1345.

²¹ FJ 6, STC 119/2001, de 14 de mayo de 2001

C) CONCLUSIONES:

De todas las afirmaciones jurisprudenciales expuestas se pueden extraer diversas conclusiones.

Por un lado, que para que el derecho a la salud sea reforzado a través del derecho a la integridad física y moral han de constatarse afectaciones que supongan un riesgo o peligro grave. Este riesgo o peligro no tiene por qué producirse de modo efectivo para que se pueda lesionar el derecho del trabajador y no se impone ningún criterio para su determinación, por lo que la solución es totalmente casuística.

Por otro lado, afirmar que para que se produzca la lesión del derecho del trabajador se caracteriza por *“el resultado para el derecho o bien objeto de tutela y no por la intencionalidad del sujeto que la lleva a cabo”*²² Y es que, *“la vulneración de derechos fundamentales «no queda supeditada a la concurrencia de dolo o culpa en la conducta del sujeto activo, sino a la indagación de factores psicológicos y subjetivos de arduo control. Este elemento intencional es irrelevante”*²³ bastando *“constatar la presencia de un nexo de causalidad adecuado entre el comportamiento antijurídico y el resultado lesivo prohibido por la norma”*²⁴

En definitiva, podemos entender que la protección del derecho a la salud se puede ver protegida en relación con el derecho fundamental a la integridad física cuando concurren estas circunstancias y así sea apreciado por los operadores jurídicos atendiendo al caso concreto.

²² FJ 6, STC 11/1998, de 13 de enero de 1998

²³ *Ídem*

²⁴ *Ídem*

V. GARANTÍAS DERIVADAS DE LA RELACIÓN ENTRE LA INTEGRIDAD FÍSICA Y LA PROTECCIÓN DE LA SALUD:

A) SITUACIONES PROTEGIDAS:

Es de tal importancia la interrelación de dichos derechos y sus consecuencias que se puede ver plasmado en diversos ámbitos. En este epígrafe nos ocuparemos de señalar que la integridad física y la salud de los trabajadores se encuentra respaldada a través de la existencia de dos conceptos diferentes: el concepto de “accidente laboral” y el de “enfermedad profesional”. De ellos se desprende la necesidad de proteger dichos derechos en el seno de las relaciones laborales mediante un concepto adaptado al caso concreto.

Por un lado, el concepto de accidente de trabajo se encuentra definido en la Ley General de la Seguridad Social de la siguiente forma: *“Se entiende por accidente de trabajo toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena²⁵”*.

Sin embargo, para entender que la lesión tiene tal consideración se deben cumplir los requisitos prescritos en el segundo párrafo del citado artículo. En ese sentido, se indica que tendrá tal consideración cuando *“lo sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo²⁶”, “ los ocurridos con ocasión o por consecuencia de las tareas que, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa²⁷”, “Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente²⁸”,* entre otros.

Por otro lado, el concepto de enfermedad profesional se encuentra definido de la siguiente forma: *“Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y*

²⁵ Art 156. 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. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015, pp 93)

²⁶ *Ídem.*

²⁷ *Ídem.*

²⁸ *Ídem.*

desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional²⁹.” Es decir, tendrán tal consideración cuando la enfermedad ocurra a consecuencia del trabajo realizado y se encuentren dentro del cuadro de enfermedades de la Seguridad Social, ya que si no obtendrán la consideración de “enfermedad común”.

Cada uno de los conceptos muestra un significado diferente pero en ambos se recoge una misma nota, y es la existencia de una patología a consecuencia del desempeño de las actividades laborales. A mi parecer, ambas nociones, enfermedad y accidente, son imprescindibles para la comprensión y salvaguarda de los derechos de salud e integridad física de los trabajadores. Ya que, sin ellos no podríamos alegar la existencia de lesiones ocurridas en consecuencia del desempeño del trabajo o las condiciones del mismo.

B) NORMATIVA VIGENTE:

En este momento contamos con normativa tanto nacional como internacional que respalda los derechos de integridad física y salud del trabajador y establece medidas para que se produzcan las mejores condiciones laborales para los mismos.

En cuanto a la normativa nacional, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, como se dijo, es una referencia fundamental para el desarrollo del presente trabajo. La misma cuenta con 54 artículos destinados a *“promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo³⁰”*

Gracias a ella comprenderemos la trascendencia de la protección de los derechos de los trabajadores en el desempeño de sus tareas y las posibles alternativas existentes en el caso de que las condiciones no sean las adecuadas. A mi parecer, esta ley es el eje central de las relaciones laborales ya que en ella se protegen relaciones surgidas en diversos ámbitos (menores de edad, protección de la maternidad...) y se establecen consecuencias para cuando las mismas no se cumplan de forma óptima. En el caso

²⁹ *Ídem*

³⁰ Art.2 Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales.(BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995,pp.8-33)

concreto de la protección a la maternidad, nos encontramos con una serie de derechos recogidos para aquellas trabajadoras que se encuentren en situación de embarazo o parto reciente y se vean expuestas a agentes, productos o condiciones en el ámbito laboral que puedan perjudicar su estado de salud.

Especialmente me resulta llamativo este precepto, ya que, tal y como analizaremos más adelante, impone la adaptación de las condiciones laborales atendiendo a la situación personal o de salud de las trabajadoras.

Bajo mi punto de vista, este es un aspecto imprescindible para el correcto desempeño de las funciones laborales puesto que el estado de salud de las trabajadoras puede repercutir seriamente no sólo y sobre todo en la garantía de los derechos de los que me estoy ocupando sino también en su rendimiento. Asimismo, cuando no sea posible realizar una adaptación o aun siéndolo las condiciones de trabajo continúen siendo perjudiciales para las trabajadoras, ésta deberá realizar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado de salud. De esta forma, no solo se protege el derecho a la salud e integridad física, sino que también se intenta mantener su posición dentro del puesto laboral en las mejores condiciones posibles.

Aun así, indica la citada ley que: *”Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.”³¹*

Es importante resaltar que en la misma constan algunos principios a tener en cuenta en la acción preventiva como *“Evitar los riesgos³²”, “Evaluar los riesgos que no se*

³¹ Art.26.3 Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales.(BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995,pp.8-33)

³² Art.15 Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales.(BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995,pp.8-33)

puedan evitar³³”, “Combatir los riesgos en su origen ³⁴”, que nos servirán para, en los siguientes epígrafes, entender cuándo se puede producir una vulneración en el derecho a la integridad física y la salud de los trabajadores. Concretamente, se reafirma la obligación del empresario “adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción ³⁵”.

Del mismo modo, considero relevantes los siguientes artículos de la citada ley: el 21.2 y el 29. En el primero de ellos se hace referencia a la exposición de los mismos al riesgo inminente y se hace referencia a “su derecho a interrumpir *su actividad y abandonar el lugar de trabajo, en caso necesario, cuando considere que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.*³⁶”

El segundo se refiere a la responsabilidad por parte del trabajador a “*velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario*³⁷”

Es decir, en la misma ley se establece una responsabilidad para ambas partes, ya que el empresario debe cerciorarse de que las condiciones laborales sean las más apropiadas y el trabajador de hacer el mejor uso de los medios de prevención de riesgos puestos a su disposición. Además, coincide en que el riesgo debe ser evaluado desde el principio y someterse a un continuo seguimiento el ámbito de trabajo y las condiciones en las que el mismo se desempeña. En consecuencia, me parece lo más idóneo sustituir aquello que tenga consideración de peligroso por otra medida que no implique riesgo o que lo aminore hasta la frontera en la que la salud no esté amenazada, o en caso de que sea

³³ *Ídem*

³⁴ *Ídem*

³⁵ *Ídem*

³⁶ Art 21.2.Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales.(BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995,pp.8-33)

³⁷ Art 29.Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales.(BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995,pp.8-33)

imprescindible, el que implique el menor impacto posible.

Del mismo modo, también en el ámbito nacional, nos encontramos con la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, la cual a pesar de no tener como objeto principal la salud en el ámbito del Derecho Laboral se centra en *“la regulación general de todas las acciones que permitan hacer efectivo el derecho a la protección de la salud reconocido en el artículo 43 y concordantes de la Constitución³⁸.”* En ella se encuentran tipificados los derechos y obligaciones de los poderes públicos en el ámbito de la sanidad y una serie de estrategias y métodos para poder llevar la misma por el mejor cauce posible. Es de vital importancia ya que de ella se desprende la importancia de proteger el derecho a la salud. A pesar de que no refiere expresamente a la salud de los trabajadores, podemos apreciar la necesidad de proteger la salud en todos los ámbitos necesarios (educación, trabajo, sociedad...)

En cuanto a la normativa internacional podemos encontrar la garantía del derecho a la salud en el artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se establece lo siguiente: *“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar; y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez y otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad³⁹”.*

En la presente normativa se ofrece una visión global de los derechos reconocidos a todos los individuos y, nuevamente, resalta la importancia del derecho a la salud y condiciones de vida dignas, que posteriormente examinaremos.

Por su parte, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, en su Artículo 12, expresa lo siguiente: *“Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de*

³⁸ Art. 1 Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. (BOE núm. 102, de 29/04/1986, pp.12)

³⁹ Art 25 Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, pp.2-7.

*salud física y mental*⁴⁰". En el caso de España, que forma parte del mencionado pacto, se compromete a promover la defensa y consecución del derecho a la salud e integridad física, lo cual también se puede ver relacionado con el objeto del trabajo que nos ocupa.

Por último, en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud se establece explícitamente 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"*, y señala la responsabilidad de los Gobiernos en la consecución de estos derechos, subrayando que *"Los gobiernos tienen la responsabilidad de la salud de la ciudadanía, la cual sólo se podrá lograr estableciendo medidas sociales y de salud adecuadas"*⁴¹. De nuevo, esta normativa presenta una dimensión de protección global de los mencionados derechos y el reconocimiento del derecho a la salud de todos los individuos, viéndose vinculado con lo establecido en el art 43 de la Constitución Española. Además, mediante la misma delimita un deber de responsabilidad por parte de los Gobiernos y la implementación de medidas adecuadas para obtener unas condiciones de salud adecuadas. Además, impone un deber de cumplimiento para los gobiernos, y en general, las autoridades para la consecución de la salud en general de los ciudadanos, remarcando aún más la relevancia de este derecho.

C) PLASMACIÓN ESTADÍSTICA:

Además de los datos expresados en forma textual contemplaremos estadísticamente la evolución y relevancia de la necesidad de protección a la salud en el ámbito de la relación laboral. Primeramente, debemos observar la diferencia entre los accidentes de trabajo ocurridos en los años 2020 y 2021:

⁴⁰ Art 12 Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. (BOE núm. 12, de 14 de enero de 1977)

⁴¹ Constitución de la Organización Mundial de la Salud, firmada en Nueva York el 22 de julio de 1946. Enmiendas a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, adoptadas en la XII Asamblea (en Ginebra, el 28 de mayo de 1959, pp. 9767 a 9772).



En el presente gráfico se señala que en el año 2020 se producen menos accidentes laborales en todos los ámbitos (trabajadores por cuenta propia, asalariados, *in itinere* y los ocurridos durante la jornada de trabajo). Del presente gráfico llama especialmente la atención que en los accidentes *in itinere*, es decir, en aquellos que ocurren en el transcurso de ida y/o vuelta del trabajo, se da una subida considerable respecto del año anterior, siendo un total de 74.713. En los sucedidos en la jornada de trabajo, y en los trabajadores por cuenta propia, en cambio, no se aprecia un aumento de forma tan considerable.

Del mencionado gráfico se concluye que se ha producido un aumento de la siniestralidad laboral en España en el contraste de esos dos años ya que el número de accidentes de trabajo con baja fue 497.735 y el de accidentes de trabajo sin baja, de 565.075, siendo así un aumento de un 8,9 % respecto del año anterior.

En cuanto a los accidentes de trabajo con baja en 2021, los leves han aumentado un 16,3 %; los graves, en un 5,6 % y solo han descendido los mortales un -3,4 %. Por otro lado, los accidentes con baja *in itinere*, que han experimentado el mayor aumento en 2021, según su gravedad, aumentaron el 31,7 % los leves; el 8,5 %, los graves y un 15%, los mortales. En el caso de los asalariados, la siniestralidad laboral ha crecido un 18,2%, mientras que en el caso de los trabajadores por cuenta propia, este incremento ha sido del 13,4%.

Asimismo, si nos detenemos a analizar cuántos de los accidentes han supuesto un fallecimiento de los trabajadores el presente gráfico expresa lo siguiente:



Primeramente, nos muestra que en el último año 2021 un total de 705 personas han perdido la vida en el trabajo. De esta cifra, 575 se han producido durante la jornada, lo cual representa un 0.4% menos que en el año 2020, estando entre ellos 6 fallecidos por Covid-19. En el caso de la situación profesional, la mortalidad ha sido de 633 personas asalariadas y 72 de personas trabajadoras por cuenta propia. En sentido contrario, los accidentes de trabajo leves y graves en 2021 han aumentado un 16,3% y un 5,6%, respectivamente.

Bajo mi punto de vista, nos encontramos ante una cifra elevada en cuanto a accidentes en comparación con un año y otro. En el caso de los accidentes *in itinere*, se observa un mayor incremento y en la mayoría de los casos se han producido por accidentes de tráfico, infartos o derrames, y, la restante minoría, por otras causas.

A mi parecer, el incremento en la cantidad de accidentes con ocasión de la prestación de trabajo puede deberse a diversos factores entre los que se encuentra la insuficiencia de medios de prevención laboral, falta de equipos de protección individual o la escasa o inexistente valoración del riesgo en la actividad laboral.

Tal y como ya indique anteriormente, para que se produzca una lesión en el derecho de la integridad física de los trabajadores, “no será preciso que la lesión de la integridad

se haya consumado, bastando por el contrario que se acredite un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse⁴²”.

Por ello, pienso que muchos de los accidentes se podrían haber llegado a evitar si se atendieran con mayor detenimiento los mencionados principios de la acción preventiva. Es decir, si se prestara mayor atención a la más mínima posibilidad de que pueda ocurrir un riesgo en lugar de esperar a que se materialice un resultado desfavorable, podríamos observar una disminución en el número de afectados por accidentes laborales.

Por último, para la obtención y estudio de estos datos debemos tener en cuenta el sector laboral al que pertenecen los trabajadores, ya que, el ejercicio de ciertas profesiones implica de por sí una mayor exposición a riesgo grave y relevante.

Ello lo expresa así el siguiente gráfico:



Del mismo se extraen las siguientes conclusiones:

- Las personas conductoras y operadoras de maquinaria móvil han sufrido 154 accidentes mortales
- Las personas trabajadoras cualificadas de la construcción, excepto operadores de máquinas, 86
- Las personas peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias

⁴² FJ 4, STC 220/2005, de 12 de septiembre de 2005

manufactureras y transportes, 62

- Las personas trabajadoras cualificadas de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas, 59.

De igual modo, pienso que el factor de la profesión a la que se dediquen los trabajadores es relevante en tanto que ciertos trabajos de por sí implican una mayor exposición a riesgos y factores perjudiciales a su salud. Es por ello que, se deben aplicar las medidas de prevención establecidas en la normativa y observar la existencia del riesgo desde el primer momento y poner remedio para que el mismo no produzca un daño efectivo en la salud de los trabajadores.

D) RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO:

En consecuencia a lo expuesto en el epígrafe anterior, la salvaguarda de los presentes derechos conlleva un deber de protección e impulso por parte del empresario. Es decir, se encuentra bajo su potestad promover una serie de medidas adecuadas para el desarrollo de la actividad laboral pues en otro caso se le impondrán una serie de responsabilidades legales en diferentes ámbitos:

1. Responsabilidades penales, ya sea por homicidio (art 138 y 142 CP), por lesiones (art 147 y ss CP) o por delito contra la seguridad y salud laboral (arts 316-317)
2. Responsabilidades administrativas, las cuales se encuentran tipificadas en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Dentro de ella, nos encontramos con el término de *infracciones* para denominar a aquellas “*acciones u omisiones de los empresarios contrarias a las normas legales, reglamentarias y cláusulas normativas de los convenios colectivos en materia de relaciones laborales, tanto individuales como colectivas, de colocación, empleo, formación profesional para el empleo, de trabajo temporal y de inserción sociolaboral, tipificadas y sancionadas de conformidad con la presente ley*”⁴³.

Estas infracciones se pueden clasificar en tres tipos atendiendo a la naturaleza del deber infringido y la entidad del derecho afectado, de conformidad con lo establecido en la LISOS:

⁴³ Art.5 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.(BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000,pp 2)

- Leves
 - Graves
 - Muy graves
3. En relación con la responsabilidad civil de daños y perjuicios reconocidas en el artículo 1101 del CC , también pueden quedar sujetos a la misma *“los que en el cumplimiento de sus obligaciones incurrieren en dolo, negligencia o morosidad, y los que de cualquier modo contravinieren al tenor de aquéllas⁴⁴”*.
4. En el caso de los accidentes de trabajo y enfermedad profesional se dará un recargo del 30% al 50% de las prestaciones.

De este epígrafe podemos concluir la existencia de un deber de salvaguarda por parte del empresario hacia sus trabajadores, que, en caso de no cumplirse, desencadenará una serie de consecuencias legales.

E) PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES:

En cuanto a la posición de los trabajadores, los mismos cuentan para la defensa de sus derechos con dos figuras representativas: los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud.

En cuanto a la primera figura, tienen tal consideración *“los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo⁴⁵”*

Los mismos serán designados por y entre los representantes del personal y el número variará en función del número de trabajadores de la empresa, siguiendo el siguiente parámetro:

- En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.
- En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que

⁴⁴ Art 1101 Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. (Gaceta de Madrid núm. 206, de 25 de julio de 1889,pp 177)

⁴⁵ Art 35 Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales.(BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995,pp.8-33)

será elegido por y entre los Delegados de Personal.

- A partir de 50 trabajadores, el número de delegados de personal por empresa va aumentando exponencialmente a medida que aumenta el número de trabajadores.

Así, una vez celebradas las elecciones sindicales y elegidos los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, éstos deberán elegir a los Delegados de Prevención, por y entre ellos. En este sentido, es importante que tras dichas elecciones la empresa se asegure de que los representantes elegidos proceden a nombrar a los Delegados de Prevención, así como a inscribir sus nombramientos presentando los impresos correspondientes ante el Departamento de Empleo del Gobierno Vasco o sus delegaciones. Del mismo modo, correrá a cargo de la empresa proporcionar formación a los Delegados de Prevención para la realización de sus funciones de la mejor forma posible.

En cuanto a la segunda figura, el Comité de Seguridad y Salud, es un órgano paritario formado por igual número de Delegados de Prevención y representantes de la empresa, con el objeto de llevar a cabo la consulta periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales. De conformidad con la LPRL“: *Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores*⁴⁶.”

Para poder determinar en qué centros será necesaria su constitución, se debe atender al cómputo de trabajadores, siguiendo las reglas fijadas a tal efecto por el artículo 35 de la LPRL, que establece lo siguiente:

“a) Los trabajadores vinculados por contratos de duración determinada superior a un año se computarán como trabajadores fijos de plantilla.

b) Los contratados por término de hasta un año se computarán según el número de días trabajados en el período de un año anterior a la designación. Cada doscientos días trabajados o fracción se computarán como un trabajador

⁴⁶ Art 38.Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales.(BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995,pp.8-33)

más.⁴⁷”

El cuanto a sus competencias, las mismas se encuentran previstas en el artículo 39 de la LPRL, que dispone que el Comité podrá:

“a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes⁴⁸.”

Asimismo, el artículo 18 de la LPRL establece que la información, consulta y participación de trabajadores en aquellas empresas que cuenten con representantes deberá realizarse a través de ellos, sin perjuicio de informar a cada trabajador de los riesgos a los que están expuestos.

En líneas generales, podemos definir el Comité de Seguridad y Salud como un órgano consultivo y de debate o diálogo para la mejora de la prevención de la empresa, que puede emitir opiniones, pero no adoptar decisiones que vinculen a la dirección última de la empresa, a salvo de las competencias que en este sentido le pueda atribuir un Convenio Colectivo o en el Plan de Prevención de la Empresa.

⁴⁷ Art.35.3. Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales.(BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995,pp.8-33)

⁴⁸ Art 39. Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales.(BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995,pp.8-33)

A pesar de sus diferentes características, tanto el Delegado de Prevención como el Comité de Seguridad y Salud son figuras dedicadas a la defensa de los derechos de los trabajadores, por lo que, son de nuevo expresión de la necesidad de hacer efectiva una protección uniforme en todas las empresas y/o sectores, y sobre todo, de obtener unas condiciones laborales dignas.

VI. SUPUESTOS DE HECHO:

En razón a todo lo anteriormente expuesto, parece interesante referirse a dos supuestos de hecho que pondrán de manifiesto la conexión entre los dos derechos en los que se ha detenido la atención de este trabajo:

A) STC 220/2005 DE 12 DE SEPTIEMBRE DE 2005:

En primer lugar, nos encontramos ante la STC 220/2005 de 12 de septiembre de 2005, donde la parte demandante interpone recurso contra la Sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, que desestima el recurso interpuesto contra las Resoluciones de la Jefatura Provincial de Tenerife del Organismo Autónomo de Correos y Telégrafos.

a) Hechos:

Para poder centrarnos en el fondo del asunto primeramente debemos describir los siguientes hechos:

La demandante desempeñaba el puesto de trabajo de funcionaria del Organismo Autónomo de Correos y Telégrafos como auxiliar de reparto en moto. La misma sufrió un accidente laboral en enero de 1997 y fue intervenida quirúrgicamente por una condropatía rotuliana en dos ocasiones: el 19 de mayo de 1977 y el 16 de marzo de 1999, estando durante este periodo en situación de baja por incapacidad temporal, recibiendo tratamiento de rehabilitación.

Por ese motivo, solicitó prórroga de su baja, pero ésta fue denegada y se le asignó un

nuevo puesto de trabajo en el área de tráfico interior de la unidad de reparto. Tras sufrir un nuevo accidente laboral el día 3 de agosto de 1999. En consecuencia, sufrió un esguince en la rodilla intervenida y solicitó nueva prórroga de baja por incapacidad laboral, que nuevamente fue denegada por Resolución de la misma Jefatura, de 15 de mayo de 2000. La demandante interpuso el 6 de julio de 1999 un recurso contencioso-administrativo, por el procedimiento especial para la protección de los derechos fundamentales, alegando vulneración del derecho a la salud y a la integridad física (arts. 43 y 15 CE).

Posteriormente, el 24 de mayo de 2000, solicitó ampliar el recurso contencioso administrativo a la segunda resolución de la Jefatura Provincial, invocando nuevamente el derecho a la integridad física, y solicitando en el suplico que se dictase Sentencia acordando la nulidad de pleno Derecho del acto impugnado, y se reconociera el derecho a la prórroga de baja por enfermedad así como ser indemnizada por los daños y perjuicios causados.

b) Preceptos vulnerados:

En lo que nos compete en relación con el objeto de trabajo, destacaremos que la parte demandante alegaba que se producía la vulneración de su derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE) y el derecho a la integridad física (art. 15 CE). Nos enfocaremos únicamente en lo relativo a este último.

La parte demandante entendía que se había vulnerado ese derecho por la denegación de las prórrogas de licencia por enfermedad. Para responder a tal alegación el tribunal constitucional señalaba que *“debe examinarse en primer lugar si una actuación de los poderes públicos como la que denuncia la demandante puede ser incluida en el ámbito de protección del art. 15 CE que, entre otros, ampara de forma autónoma el derecho fundamental a “la integridad física y moral”, el cual adquiere así una sustantividad propia⁴⁹”*

⁴⁹ FJ 4, STC 220/2005 de 12 de septiembre de 2005

c) Requisitos para la producción de la vulneración:

En este apartado nos centraremos en analizar qué criterios deben concurrir para que los preceptos que se alegaban que hubieran sido vulnerados o no, efectivamente, objeto de esa lesión. Nuevamente, debemos indicar que el derecho a la integridad física tiene como objetivo proteger la *“incolumidad corporal”* y *“ha adquirido también una dimensión positiva en relación con el libre desarrollo de la personalidad, orientada a su plena efectividad, razón por la que se hace imprescindible asegurar su protección no sólo frente a las injerencias ya mencionadas, sino también frente a los riesgos que puedan surgir en una sociedad tecnológicamente avanzada”*⁵⁰

Asimismo, recordaremos que el Tribunal Constitucional establece que para poder apreciar la vulneración del art. 15 CE no es preciso que la lesión de la integridad se haya consumado, sino que *“a efectos de que el derecho invocado se estime lesionado basta con que exista un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse”*⁵¹

Por esta razón dicho derecho se puede ver lesionado tanto por acciones como por omisiones de los poderes públicos, como en este caso podía ser la injustificación de conceder la ampliación de la incapacidad laboral. En efecto, tal actuación sólo podría reputarse que afecta al ámbito protegido por el art. 15 CE si existiera un riesgo relevante de que la lesión pudiera llegar a producirse, es decir, cuando si se generara un peligro grave y cierto para la salud del afectado. En ese caso, el Tribunal Constitucional afirmó que *“la declaración de lesión de la integridad que se infiera de ese riesgo relevante sólo podrá ser efectuada en esta sede cuando resulte palmaria y manifiesta, pues la relevancia del peligro debe apreciarse con inmediatez”*⁵².

Sin embargo, finalmente el Tribunal Constitucional tras examinar los requisitos del nuevo puesto de trabajo y los informes médicos aportados, entendió que no concurría la vulneración del derecho a la integridad física de la actora. Lo consideró de tal forma debido a que la recurrente podía acceder a las funciones del nuevo puesto, el cual

⁵⁰ FJ 5, STC 119/2001, de 24 de mayo de 2001

⁵¹ FJ 4, STC 221/2002, de 25 noviembre de 2002

⁵² STC 160/2007, de 2 de julio de 2007

excluía las que expresamente se prohibía por prescripción médica, por lo que se desestima el recurso de amparo interpuesto.

B) STC 62/2007 DEL 27 DE MARZO DE 2007:

El segundo supuesto que nos ocupa es el recogido en la STC 62/2007 del 27 de marzo de 2007, donde se encuentra como parte demandante a Ana María Hidalgo Laguna y como parte demandada al Servicio Andaluz de Salud. La parte demandante desempeñaba sus funciones como coordinadora veterinaria del distrito sanitario de Sevilla Este-Sur.

a) Hechos:

En primer lugar, antes de poner el foco en el artículo relativo a la integridad física de la trabajadora debemos apreciar los siguientes hechos:

El día 2 de agosto del 2000 se le indicó que a partir del día siguiente asumiría las funciones de control, seguimiento e inspección veterinaria del matadero de la Zona Básica de Coria del Río. La demandante acudió a su puesto de trabajo como de forma habitual y el 4 de agosto obtuvo la baja por incapacidad temporal sin que en el parte médico hiciese constar la causa de la misma.

El 7 de agosto del 2000, mientras se encontraba en situación de incapacidad temporal interpuso una reclamación previa a la Dirección del distrito sanitario en el que indicaba que: *“desde el día 4 se encontraba de baja médica debida a complicaciones en su avanzado estado de gestación⁵³”*.

En ella argumentaba que la asignación de las tareas de seguimiento, control e inspección veterinaria del matadero que le habían sido atribuidas no era tarea propia de su puesto de coordinadora veterinaria y, que, además, la realización de las mismas suponía poner en riesgo tanto su salud como la del feto, ya que en ese momento se encontraba embarazada de seis meses.

⁵³ STC 62/2007 del 27 de marzo de 2007

El 12 de septiembre de ese mismo año, y antes de que el Servicio Andaluz de Salud resolviese sobre la reclamación previa solicitada, interpuso un recurso contencioso administrativo por el procedimiento especial de protección jurisdiccional de los derechos de la persona por la presunta desestimación de la reclamación previa que había presentado el día 7 de agosto.

La parte demandada, respondió a la demanda alegando que la toma de esa decisión fue por necesidades del servicio y que no eran conocedores de su estado de salud hasta que se interpuso la reclamación previa.

Sin embargo, la parte demandante, insistía en que el Servicio Andaluz de Salud era conocedor de su estado de salud ya que estaba en un período muy avanzado y además, tenía contacto frecuentemente con el Director de la sede del distrito.

Posteriormente, el 7 de febrero de 2001 el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 6 de Sevilla dictó Sentencia por la que estimó el recurso contencioso administrativo interpuesto.

El Servicio Andaluz de Salud interpuso recurso de apelación y la demandante impugnó el mismo e interpuso recurso de amparo reiterando que no era posible que se desconociera el avanzado estado de gestación en el que se encontraba.

b) Preceptos vulnerados:

En relación con el objeto del trabajo, debemos indicar que el amparo versaba sobre la vulneración del derecho fundamental de la vida e integridad física reconocido en el art 15 CE, en el que nos centraremos en este punto, y el derecho a la tutela judicial del art 24.1 CE.

En este sentido, se puede observar que la parte demandante afirmaba que la asignación de dichas funciones puede constituir un riesgo potencial para ella y el feto ya que en las instalaciones de su puesto de trabajo se encontraban animales portadores de enfermedades peligrosas para una gestante, como puede ser la tuberculosis y que, además, la realización de las mismas suponían un esfuerzo físico perjudicial teniendo en cuenta su estado de salud.

Si nos centramos en el artículo que se alega como vulnerado, el Tribunal Constitucional, al igual que en el supuesto de hecho anterior, comenzaba analizando si la actuación de la Administración puede ser incluida en el ámbito de protección del art 15 CE. Nuevamente, entiende que su protección es imprescindible no solo cuando se consume un daño efectivo hacia la persona, sino también cuando se produzca un riesgo hacia la salud de la misma. En relación con ello, expresaba también que la protección del derecho de la integridad física no es sinónimo de cobertura constitucional frente a cualquier orden de trabajo que *“en abstracto, apriorística o hipotéticamente pudiera estar contraindicada para la salud, y en concreto para el desarrollo sin trastornos peligrosos de la gestación, pero sí supone admitir que una determinada actuación u omisión de la empleadora en aplicación de su facultades de especificación de la actividad laboral podría comportar, en ciertas circunstancias, un riesgo o daño para la salud cuya desatención conllevara la vulneración del derecho fundamental que aquí se invoca⁵⁴”*. Es decir, que para que se entienda tal derecho vulnerado es necesario que se cumple el requisito de que se genere un peligro grave y cierto para el trabajador, como podría ser el caso que nos ocupa, donde a la demandante se le asignaban funciones de trabajo que podían constituir un riesgo tanto para ella como para el feto.

De las manifestaciones del tribunal se puede concluir que para que el derecho se entienda vulnerado, bastará con acreditar la existencia de un riesgo relevante de que la lesión pueda llegar a producirse y que, además, este riesgo abarca tanto las acciones como las omisiones por parte de quien debe garantizar su protección.

c) Análisis en atención a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

En relación con el objeto del trabajo, debemos analizar el supuesto de hecho teniendo en cuenta también la Ley de 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente de los artículos 14 y 26.

Por un lado, el artículo 14 establece que *“los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y que el citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales, señalándose expresamente que este deber*

⁵⁴ FJ 3 STC 62/2007, de 27 de marzo de 2007.

de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio⁵⁵". Es decir, se infiere una orden tanto al empresario como a las Administraciones en general de la protección de la integridad de sus trabajadores y de toma de las medidas que sean necesarias para la misma.

Por otro lado, el artículo 26 es especialmente relevante en este supuesto ya que cuenta con una serie de obligaciones en la evaluación de los riesgos para la exposición de trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones laborales que puedan afectar negativamente a su estado de salud en las actividades que puedan presentar un riesgo específico y las medidas que se deben adoptar para evitar la exposición a éste si se confirmase que podrían tener una consecuencia negativa para las trabajadoras en cuestión.

De esta manera, se establece en el citado artículo lo siguiente: *"se contempla, a tal fin, una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo, o, si esto no fuese posible, o si aunque se produjese esta adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran seguir influyendo de forma negativa en la salud de la trabajadora o del feto y así lo certifiquen los servicios médicos correspondientes, el desempeño de un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, incluso no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si no existiese puesto de trabajo o función compatible, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. También se contempla que, de no ser técnica u objetivamente posible dicho cambio, o inexigible por motivos justificados, se declare el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el art. 45.1 d) del Estatuto de los trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado⁵⁶*". Es decir, que se deberá tener en cuenta la situación de la trabajadora y adecuar las condiciones para que el desempeño de sus funciones no produzca cierto riesgo o daño evidente para ella.

A diferencia del anterior supuesto de hecho, en el caso que se describe se estimó el

⁵⁵ Art 14.Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales.(BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995,pp.8-33)

⁵⁶ FJ 5, STC 112/2003, de 16 de junio de 2003.

recurso interpuesto por Ana Ana Isabel Fernández Cueto afirmándose que efectivamente se estaba produciendo una vulneración de su derecho a la integridad física. De este modo, el Tribunal Constitucional concluyó que se estaba exponiendo a la parte demandante a una situación de riesgo grave tanto a ella como el feto mediante la asignación de las mencionadas tareas. El presente caso sirve como ejemplo de que las condiciones laborales adjudicadas y de que la falta de adaptación por parte del empresario constituye de por sí el menoscabo del derecho a la integridad física, sin ser necesaria la producción del daño efectivo.

VII. CONCLUSIÓN:

Una vez finalizado el análisis de la relación entre los mencionados derechos, podemos extraer las siguientes conclusiones:

En primer lugar, la existencia de un ámbito de protección y bien jurídico protegido diferenciado en ambos derechos, por su distinta consagración constitucional. En consecuencia, el artículo 43 recibe el carácter de “principio rector” y, por lo tanto, una protección más “débil”. Sin embargo, esta diferente naturaleza jurídica no es obstáculo para que el derecho a la salud pueda recibir la protección reforzada por su relación con el artículo 15, cuando concurra un riesgo o peligro grave para la salud del trabajador, independientemente de la intención del empresario de causar o no ese riesgo.

En segundo lugar, en cuanto a su vulneración, gran parte de la jurisprudencia afirma que se debe acreditar la existencia de un riesgo o peligro grave para el trabajador, no siendo necesario que el mismo se consume. Además, el riesgo debe resultar de forma “*palmaria y manifiesta*”⁵⁷ tal y como se ha expresado previamente. En este punto estoy totalmente de acuerdo con esta última afirmación ya que considero que la existencia de dicho riesgo ya es constitutiva de una lesión a la integridad física y que no se debe esperar a que ocurra un determinado daño para que la situación se considere lesiva.

A mi parecer, tanto el derecho a la salud como el derecho a la integridad física son imprescindibles para garantizar una protección adecuada en el seno de las relaciones

⁵⁷ *Ibidem*.

laborales. Ambos poseen íntima conexión ya que a pesar de que contengan distinta cobertura constitucional su objetivo sigue siendo la salvaguarda de la salud de los trabajadores. De igual forma, coincido con la opinión de la doctrina que afirma que “*el derecho a la salud es instrumental del derecho a la vida y la integridad física y moral del art 15 CE*”⁵⁸”

En este sentido, sigo pensando que la protección que recibe el derecho a la salud no resulta suficiente por el hecho de no tener la consideración de fundamental. Pienso que tras haber vivido una crisis sanitaria en los últimos años 2020 y 2021, se debería remarcar aún más su relevancia en todos los ámbitos. Es decir, entiendo que el derecho a la salud es imprescindible para el buen funcionamiento de la sociedad en conjunto, no solo en el ámbito laboral. Sin embargo, no se beneficia de una protección reforzada si no es por la concurrencia de ciertos requisitos y en unión con el derecho fundamental del art. 15 CE, el derecho a la integridad física. En mi opinión este planteamiento no hace más que debilitar un derecho imprescindible y que, de por sí, merece recibir dicha protección superior.

Por otra parte, no debemos olvidar que en España nos encontramos con un total de 705 personas que han perdido su vida en el trabajo a causa de accidentes de trabajo. Esta cifra es, a mi parecer, escalofriante en tanto que muchos de ellos podrían haberse evitado si se hubiesen tomado medidas correctas teniendo en cuenta los principios de acción preventiva. Medidas relativas al riesgo, a las condiciones laborales básicas que todos los trabajadores deben contar para el desempeño de sus labores como puede ser los EPI, adaptación de las condiciones al trabajador...

En relación con este punto, creo que en muchas ocasiones no se tienen en cuenta las condiciones personales de los trabajadores a la hora de implementar unas condiciones laborales adecuadas. Es decir, muchas veces se puede llegar a pensar que la situación personal de los trabajadores es únicamente relativa de la esfera personal de los mismos, sin tener en cuenta las consecuencias que esto puede producir a la hora del desempeño de sus labores. Sin embargo, esta puede ser determinante no solo para proteger sus derechos como es debido sino también, incluso, a la hora de poder ofrecer un mayor

⁵⁸ Voto Particular Fernando Valdés STC 139/2016 de 21 de julio, en relación con el Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril

rendimiento, como puede ser el caso de una mujer embarazada a la que no se le adaptan las condiciones a su estado físico, tal y como se ha expuesto en el punto anterior.

Asimismo, pienso que la vulneración del derecho a la integridad física y salud de los trabajadores no puede ser alegada para todo tipo de situaciones del ámbito laboral. Es decir, no se puede aplicar a *“cualquier orden de trabajo que en abstracto, apriorística o hipotéticamente pudiera estar contraindicada para la salud⁵⁹”*. Antes bien, para que se entienda tal derecho vulnerado, es necesario que se cumpla el requisito de la generación de un peligro grave y cierto para el trabajador. Comparto en ese sentido la doctrina jurisprudencial antes descrita.

Por todo ello, teniendo en cuenta la normativa presente y los supuestos de hecho analizados, sí podemos considerar la existencia de una protección a los derechos de los trabajadores en el plano legislativo. Sin embargo, a nivel práctico pienso que hay mucho camino que recorrer y poner en práctica los principios de acción preventiva y considerar el riesgo desde el primer momento de su existencia, no únicamente cuando este desencadena en accidentes o enfermedades de trabajo. Es por ello que a menudo los trabajadores se sienten desprotegidos frente a los empresarios y sienten que sus derechos a la salud e integridad física no están lo suficientemente respaldados.

⁵⁹ FJ 3 STC 62/2007, de 27 de marzo de 2007

VIII. BIBLIOGRAFÍA:

MANUALES:

GOIG MARTÍNEZ, J.M , et al.(2006). *Dogmática y Práctica de los Derechos Fundamentales*, Tirant lo Blanch.

RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M., GARCÍA ORTEGA y J.PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL.F (2020). *Curso básico de Derecho Del Trabajo y de la Seguridad Social*, Tirant Lo Blanch.

TAJADURA GARCÍA, J. (2015). *Los derechos Fundamentales y sus Garantías*, Tirant Lo Blanch.

OBRAS COLECTIVAS:

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER,M. y CASAS BAAMONDE, M.E (2018). *Comentarios de la Constitución Española*, Fundación Wolters Kluwer, Boletín Oficial del Estado, Tribunal Constitucional y Ministerio de Justicia.

CITAS DE LIBROS, ARTÍCULOS O PONENCIAS EXTRAÍDAS DE INTERNET:

GUTIÉRREZ GUTIÉRREZ, I., ALGUACIL GONZÁLEZ-AURIOLE, J, “Máster en Derechos Fundamentales Curso 2011/2012”: *Concepto de derechos fundamentales en la Constitución española*, Materiales para el estudio, Bloque 4, pp 8.

REY MARTÍNEZ, F. (2018) “*Protección de la salud, atención primaria y derechos fundamentales*”, UNED. *Teoría y Realidad Constitucional*, Universidad de Valladolid, núm.41, pp. 881-296.

DOCUMENTOS JURÍDICOS:

- **Legislación española:**

Constitución Española de 1978, (BOE núm. 311, de 29/12/1978, pp 5-10)
Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad. (BOE núm. 102, de 29/04/1986,pp.12) Disponible en:

<https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1986-10499>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de Riesgos Laborales.(BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995,pp.8-33) Disponible en:

<https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-24292>

Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal (BOE núm. 281, de 24 de noviembre de 1995,pp.57-123) Disponible en:

<https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-2544>

Real Decreto de 24 de julio de 1889 por el que se publica el Código Civil. (Gaceta de Madrid núm. 206, de 25 de julio de 1889,pp 177) Disponible en:

<https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1889-4763>

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.(BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000,pp 2) Disponible en :

<https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2000-15060>

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. (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015,pp 93) Disponible en:

<https://boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2015-11724>

- **Legislación comunitaria:**

Constitución de la Organización Mundial de la Salud, firmada en Nueva York el 22 de julio de 1946. Enmiendas a los artículos 24 y 25 de la

Constitución de la Organización Mundial de la Salud, adoptadas en la XII Asamblea (en Ginebra, el 28 de mayo de 1959, pp. 9767 a 9772).

Disponible en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1973-682>

Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, pp.2-7. Disponible en:

https://www.ohchr.org/sites/default/files/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Instrumento de Ratificación de España del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 19 de diciembre de 1966. (BOE núm. 12, de 14 de enero de 1977).

Disponible en:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1977-1074

JURISPRUDENCIA:

Sentencia del Tribunal Constitucional 53/1985, de 11 de abril de 1985

Sentencia del Tribunal Constitucional 48/1996, de 25 de marzo de 1996

Sentencia del Tribunal Constitucional 120/1990, de 27 de junio de 1990

Sentencia del Tribunal Constitucional 207/1996, de 16 de diciembre de 1996

Sentencias del Tribunal Constitucional 120/1990, de 27 de junio de 1990

Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2001, de 24 de mayo de 2001

Sentencia del Tribunal Constitucional 207/1996, de 22 de enero de 1996

Sentencia del Tribunal Constitucional 119/2001, de 24 de mayo de 2001

Sentencia del Tribunal Constitucional 221/2002, de 25 noviembre de 2002

Sentencia del Tribunal Constitucional 35/1996, de 11 de marzo de 1996

Sentencia del Tribunal Constitucional 5/2000, de 14 de enero de 2000

Sentencia del Tribunal Constitucional 62/2007 del 27 de marzo de 2007
Sentencia del Tribunal Constitucional 36/1991, de 14 de febrero de 1991
Sentencia del Tribunal Constitucional 139/2016 de 21 de julio de 2016, en
relación con el Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril.
Sentencia del Tribunal Constitucional 32/1983 de 28 de abril de 1983
Sentencia del Tribunal Constitucional 11/1998, de 13 de enero de 1998
Sentencia Tribunal Constitucional 112/2003, de 16 de junio de 2003

PÁGINAS WEB:

UNIÓN SINDICAL OBRERA. (Los accidentes de trabajo suben un 13,2 %
en 2021).
<https://www.uso.es/los-accidentes-de-trabajo-suben-un-132-en-2021/>
(fecha de última consulta:07/05/2022 16:48).

OBRAS DE REFERENCIA:

Real Academia Española, (2001), *Diccionario de la Lengua Española*
(24ed). <https://www.rae.es/>