

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo 2006 (núm. 187)

Belén del Mar LÓPEZ INSUA*

RESUMEN: La garantía efectiva del “Trabajo Decente” del hombre comienza por asegurar que las condiciones de trabajo respeten la seguridad y salud del trabajador, así como su dignidad. En este sentido, los Convenios y Recomendaciones de la OIT han diseñado un estándar mínimo de garantías y contenidos esenciales del derecho a la seguridad y salud en el trabajo. Especial relevancia adquiere aquí el Convenio núm. 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, puesto que con la finalidad de promover una efectiva cultura preventiva, el Convenio impone que los Estados ratificantes desarrollen, en consultas con las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas, políticas, sistemas y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo. Evidentemente, la mayor o menor implicación que los Estados logren en esta materia dependerá de las distintas legislaciones nacionales que desarrollen las políticas de seguridad y salud que marca la OIT para la garantía de un trabajo decente.

Palabras clave: Trabajo decente, salud, seguridad, derecho a la vida y prevención de riesgos laborales.

SUMARIO: 1. Seguridad y salud en el trabajo: la acción de la OIT tras 100 años desde su nacimiento. 2. El reto del Convenio de la OIT núm. 187 (2006) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo: el derecho a un trabajo decente. 3. De la protección de la seguridad y salud en el trabajo a través del Convenio 187 de la OIT a su efectiva implantación a nivel comunitario y nacional. 4. Conclusiones. 5. Bibliografía.

* Profesora Contratada Doctora (Acreditada como Titular de Universidad) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention 2006 (No. 187)

ABSTRACT: The effective guarantee of “Decent Work” for men begins with ensuring that working conditions respect the worker’s safety, health and dignity. In this regard, the ILO Conventions and Recommendations have designed a minimum standard of guarantees and essential content of the right to safety and health at work. Of particular relevance here is Convention No. 187 on the promotional framework for occupational safety and health, since in order to promote an effective preventive culture, the Convention requires ratifying States to develop, in consultation with the most representative employers' and workers' organizations, national occupational safety and health policies, systems and programmes. Clearly, the greater or lesser degree of State involvement in this area will depend on the different national legislations that develop the ILO’s health and safety policies for ensuring decent work.

Key Words: Decent work, health, safety, right to life and prevention of occupational risks.

“... la ley debe bastar como fuente completa de soluciones jurídicas, al menos en nuestra civilización moderna. Cuando se admite este postulado, es natural y necesario que se busque que el texto legal produzca mucho más de lo que en él pusieron sus autores, cuya voluntad es manifiestamente impotente para llenar enteramente el orden jurídico necesario a las necesidades de la vida”

*Francisco Génys*¹

1. Seguridad y salud en el trabajo: la acción de la OIT tras 100 años desde su nacimiento

Con motivo del mandato recogido en el Protocolo Anexo a la Parte XIII del Tratado de Versalles (firmado el 28 de junio de 1919) nace la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a fin de mejorar las condiciones de trabajo y erradicar aquellas situaciones de injusticia, miseria y privaciones. El objetivo, por tanto, no era otro que el de restablecer “la armonía universal” que tanto había puesto en peligro el concepto de “justicia social”. De este modo, la OIT aspira a garantizar el derecho a un trabajo decente.

En esa línea de actuación, la OIT viene desde entonces prestando una especial atención a los temas relacionados con la seguridad, higiene y salud en el trabajo. La razón de esta preocupación por regular los temas de Prevención de Riesgos Laborales aparece en un contexto en donde el número de accidentes de trabajo y enfermedades (profesionales o no) se hace, cada vez, más patente en las empresas. Por lo que la necesidad de reducir la magnitud de esas lesiones, enfermedades y muertes se erige, en uno de los principales ejes de actuación de la OIT, desde la firma de su misma Constitución. Es por ello que, en el Anexo III de la Constitución, la OIT se compromete a fomentar programas que permitan “proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”. Y es que se tiene muy presente que el impacto que todos estos incidentes puede ocasionar en la salud del trabajador no sólo afecta negativamente a la productividad de las empresas, sino también al desarrollo económico y social².

¹ F. GENY, *Método de interpretación y fuentes en Derecho privado positivo*, Estudio preliminar *El pensamiento científico jurídico de Génys* a cargo de JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ, Granada, Comares, 1999, p. 207.

² Véase el Instrumento de Ratificación del Convenio núm. 187 de la OIT, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, hecho en Ginebra el 31 de mayo de 2006 (BOE de 4 de agosto de 2009).

Con el surgimiento de la industrialización aparecieron, a nivel internacional, las primeras normas protectoras las cuales estaban centradas en limitar el trabajo de menores y mujeres. A buen ejemplo: el Convenio de la OIT núm. 3 (1919) sobre el empleo de las mujeres antes y después del parto, el Convenio de la OIT núm. 4 (1919) sobre el trabajo nocturno de las mujeres en la industria, el Convenio de la OIT núm. 6 (1919) sobre el trabajo nocturno de los niños en la industria, el Convenio de la OIT núm. 7 (1919) sobre la edad mínima de admisión de los niños en el trabajo marítimo y el Convenio de la OIT núm. 16 (1921) sobre el examen médico de menores empleados en buques.

Paulatinamente, estas incipientes normas fueron mostrándose insuficientes para hacer frente a la mejoras de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, ya que hacían referencia a un colectivo muy específico (mujeres y niños). Por otra parte, los procesos de comercialización y de competencia internacional dieron paso al surgimiento de una normativa muy desigual, entre los distintos países, que motivó finalmente la aparición de la iniciativa privada para así hacer frente a todos estos riesgos presentes en el trabajo. Sin embargo, ya por entonces las agrupaciones de trabajadores se hicieron eco de la necesidad de fijar una normativa más uniforme³ y enfocada hacia la protección de los trabajadores frente a los riesgos específicos, a saber: Convenio de la OIT núm. 13 (1921) sobre cerusa, Convenio de la OIT núm. 27 (1929) sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, Convenio de la OIT núm. 115 (1960) sobre protección contra las radiaciones, Convenio de la OIT núm. 119 (1963) sobre protección de la maquinaria, Convenio de la OIT núm. 127 (1967) sobre el peso máximo de carga transportada por un trabajador, Convenio de la OIT núm. 136 (1971) sobre el benceno, Convenio de la OIT núm. 137 (1973) sobre trabajo portuario, Convenio de la OIT núm. 139 (1974) sobre el cáncer profesional, Convenio de la OIT núm. 148 (1977) sobre la contaminación del medio ambiente de trabajo (aire, ruido y vibraciones) y el Convenio de la OIT núm. 162 (1986) sobre seguridad y salud en el asbesto.

De igual modo, también se publicó toda una serie de convenios sobre seguridad e higiene en el trabajo que se centraban en sectores específicos de actividad, entre los que destacan: el Convenio de la OIT núm. 28 (1932) sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, el Convenio de la OIT núm. 62 (1937) sobre las prescripciones

³ S. RUANO ALBERTOS, *Fuentes (I): La salud laboral en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo*, en AA.VV. (I. GARCÍA NINET dir. y J. BARCELÓ FERNÁNDEZ, S. MORENO CÁLIZ coords.), *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*, 4ª Edición, Barcelona, Atelier, 2017, pp. 49-52.

de seguridad en la edificación, el Convenio de la OIT núm. 73 (1946) sobre examen médico de la gente del mar, el Convenio de la OIT núm. 92 (1949) sobre alojamiento de la tripulación, el Convenio de la OIT núm. 120 (1964) sobre higiene en comercio y oficinas, el Convenio de la OIT núm. 126 (1966) sobre alojamiento a bordo de barcos pesqueros, el Convenio de la OIT núm. 134 (1970) sobre prevención de accidentes de trabajo de la gente del mar, el Convenio de la OIT núm. 152 (1979) sobre seguridad e higiene en los trabajadores portuarios, el Convenio de la OIT núm. 164 (1987) sobre protección de la salud de la gente del mar, el Convenio de la OIT núm. 167 (1988) sobre seguridad y salud en la construcción, el Convenio de la OIT núm. 170 (1990) sobre seguridad y salud de los productos químicos, el Convenio de la OIT núm. 174 (1993) sobre la prevención de los accidentes industriales mayores, el Convenio de la OIT núm. 176 (1995) sobre seguridad y salud en las minas, el Convenio de la OIT núm. 184 (2001) sobre seguridad y salud en la agricultura, el Convenio de la OIT núm. 188 (2007) sobre el trabajo en la pesca y el Convenio de la OIT núm. 189 (2011) sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos. Finalmente, se publican toda una serie de convenios genéricos referidos a la regulación de la prevención de riesgos laborales y los organismos de prevención, destacan los siguientes: el Convenio de la OIT núm. 81 (1947) sobre inspección de trabajo, el Convenio de la OIT núm. 155 (1985) sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, el Convenio de la OIT núm. 161 (1985) sobre los servicios de salud en el trabajo y el Convenio de la OIT núm. 187 (2006) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Especial mención merece, igualmente, el Convenio de la OIT núm. 155 (1981) sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo⁴, en donde se especifica (en su Parte I) que el campo de aplicación del mismo se extiende a todos los sectores de actividad económica, incluyendo la Administración Pública. En el apartado dedicado a los “Principios de una política nacional” (Parte II) se aclara que el objeto de este convenio no es otro que el de “prevenir accidentes y daños para la salud que guarden relación con la actividad laboral”.

A través de todo este catálogo de convenios, aunque también de recomendaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, la OIT pretende tomar conciencia del potencial de las instituciones con capacidad

⁴ Para un estudio más exhaustivo ver A. GARRIGUES GIMÉNEZ, *La atención legislativa a la prevención de los riesgos laborales: el Derecho Internacional, el Derecho Comunitario y el Derecho Interno*, en AA.VV. (J.L. MONEREO PÉREZ, M^a.P. RIVAS VALLEJO dirs. y M^a.D. GARCÍA VALVERDE coord.), *Tratado de Salud Laboral. Tomo I. Aspectos jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*, Navarra, Aranzadi-Thomson Reuters, 2012, pp. 98-103.

para actuar a escala mundial y así movilizar a las fuerzas de la globalización para intervenir, de una manera positiva, en materia de Prevención de Riesgos Laborales. En efecto, el objetivo no es otro que marcar la diferencia y potenciar un marco uniforme para la protección de la Seguridad e higiene en el trabajo de todas las naciones. Precisamente, en este punto, reside el principal punto débil de la organización, pues el nulo poder coactivo que despliegan los convenios y recomendaciones que aprueba la OIT determina que no resulten de obligado cumplimiento. Ahora bien, una vez ratificados y publicados los convenios de la OIT, pasarán a formar parte del derecho interno, por lo que los Estados habrán de cumplir las medidas que sean necesarias para hacer efectivas las disposiciones de los mismos (art. 96.1 de la Constitución Española). La eficacia directa que despliegan los Convenios de la OIT han servido de inspiración para un gran número de normas de carácter interno⁵. En este sentido, cabe cita la misma Exposición de motivo de la Ley 31/1995, por la que se aprueba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en la nación española, en donde se pone de relieve que: “(...) nuestro propios compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo a partir de la ratificación del Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, enriquecen el texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico”.

2. El reto del Convenio de la OIT núm. 187 (2006) sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo: el derecho a un trabajo decente

A través la característica estructura organizativa y tripartita de la OIT (compuesta por trabajadores, empleadores y gobiernos) se pretende iniciar la labor de protección de la seguridad, salud e higiene en el trabajo a nivel mundial. Aparte, cabe señalar que la OIT cuenta con recursos y con el mandato global de coordinación y de intercambio de conocimientos entre los distintos países. Por lo que, la garantía del “trabajo decente” para todos en el siglo XXI se erige en un objetivo fundamental a alcanzar a través del Marco Promocional para la seguridad y salud de 2006, que forma parte de la Estrategia Global de la OIT sobre SST³, adoptada por

⁵ A. GARRIGUES GIMÉNEZ, *La atención legislativa a la prevención de los riesgos laborales: el Derecho Internacional, el Derecho Comunitario y el Derecho Interno*, op.cit., p. 105.

la Conferencia Internacional del Trabajo en 2003⁶.

Todas estas ideas surgieron durante la 91ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que se celebró en 2003, en donde se discutió acerca de cómo alcanzar un enfoque integrado de las actividades normativas de la OIT en el campo de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Pese a encontrarse vigente el Convenio núm. 155 de la OIT, se llega a la conclusión de que resulta necesario elaborar un nuevo instrumento normativo de carácter promocional de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Con este propósito en mente, fue entonces cuando se preparó un Informe que tuvo como base las fuentes existentes en la OIT y las respuestas vertidas por los Estados miembros durante encuestas realizadas durante los años anteriores a 2003. A este respecto, se establece cuatro importantes retos⁷:

A) A este primer reto se le denominó “Trabajo decente-trabajo sin riesgo”. Aquí se hace referencia a la necesidad de una voluntad política más sólida para mejorar los estándares de seguridad y salud en el trabajo. De ahí la necesidad de “aumentar la sensibilización general sobre la importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo”. Aunque a menudo existe una legislación sobre la materia, muchos países no le otorgan la capacidad suficiente para producir efectos, puesto que no dotan a las leyes de mecanismos de aplicación y ejecución adecuados. Por todo ello, resultan necesarios tanto recursos adecuados, como la disposición para ocuparse del seguimiento de los progresos. Si la prevención de riesgos laborales ocupa un lugar destacado en la lista de prioridades políticas, será entonces objeto de exámenes, revisiones y ajustes continuos.

B) El segundo reto aparece dedicado a la “cultura de la seguridad”. Se trata de mejorar la sensibilización sobre cuestiones preventivas y de higiene en el trabajo, lo cual se relaciona estrechamente con la preocupación por la educación. Debe establecerse una cultura de la prevención en el lugar de trabajo para que las medidas de seguridad y salud laboral avancen de manera significativa. En efecto, aún cuando gobiernos, empresas y sindicatos actúen correctamente, seguirán produciéndose accidentes si los trabajadores presentan una escasa consideración por su propia seguridad. El proceso de formación y educación, unido a unas medidas disciplinarias eficaces, puede contribuir enormemente a alertar a los trabajadores sobre las amenazas para su

⁶ J.F. HUNT ORTIZ, *El papel histórico de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el trabajo*, 2009

⁷ C. ANÍBAL RODRÍGUEZ, *Los Convenios de la OIT sobre Seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009, pp. 163-166.

bienestar. Aparte, cabe tener presente que si se lleva a cabo un cambio sobre la seguridad perceptible para la plantilla, dicha transformación podrá influir a su vez en las empresas y en los gobiernos para que éstos adopten posiciones más proactivas.

C) El tercer punto clave se refiere a los “Programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo: la situación en la práctica”. Este punto conecta inevitablemente con el segundo ya expuesto de “cultura nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo”. Se pretenden conseguir aquí mejores oportunidades para la educación y la formación en el puesto de trabajo. Evidentemente, la educación aumentará necesariamente a medida que se acelere el ritmo del progreso tecnológico. Por su parte, la formación sobre seguridad técnica que se requiere en la mayoría de los sectores puede resultar muy compleja. Por ello, resulta preciso que se impliquen todo en esta materia, es decir, desde los distintos Gobiernos, hasta los trabajadores y empresarios. Principalmente, los centros de formación profesional, los gobiernos y las propias empresas deberán ser el motor en esta materia, por lo que habrán de intervenir en la educación de los trabajadores a fin de evitar que se produzcan accidentes innecesarios y se contraigan enfermedades.

D) En cuarto lugar, se hace mención a la necesidad de que la prevención de riesgos laborales penetre en todas las capas sociales. Ninguna entidad puede afrontar, por sí misma, todos los retos que implica la seguridad y salud en el trabajo. Si todas las partes (gobiernos, empresas y trabajadores) colaboran entre sí de una manera sinérgica, el potencial de progreso será ilimitado. Por todo ello, los organismos internacionales, como la OIT, cumplen un importante papel que desempeñar coordinando y facilitando las alianzas necesarias para alcanzar tales objetivos.

Tras el análisis de los cuatro grandes retos, se establecen ahora tres importantes compromisos que habrán de cumplir los Estados firmantes de este Convenio núm. 187 (2006) de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

El primero de ellos se refiere a “la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo” a fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, unos sistemas y programas nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores. El segundo, viene referido a la necesidad de adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la OIT pertinentes para el marco promocional de la

seguridad y salud en el trabajo. Y, finalmente, el tercero se centra en la consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, quienes deberán examinarse periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Una vez fijados los compromisos, el Convenio analiza específicamente tres temas fundamentales para el logro de sus objetivos, es decir: la política nacional, el sistema nacional y el programa nacional.

El primero de estos objetivos “la política nacional” ya aparece definido en el artículo 4 del Convenio N° 155 de la OIT de 1981, en donde se insiste en la obligación de los Estados miembros de promover un ambiente de trabajo seguro y saludable, mediante la elaboración de una política nacional que promueva e impulse, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. A partir de esta política nacional, se deberán entonces promover los principios básicos de la acción preventiva, a saber: evaluar los riesgos o peligros del trabajo, combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo, desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.

Por su parte, en lo que se refiere al segundo objetivo “el sistema nacional”, la OIT exige que, al menos, se incluya: la legislación, los convenios colectivos, una autoridad u organismo, o autoridades u organismos responsables de la seguridad y salud en el trabajo, todos los mecanismos para garantizar la observancia de la legislación nacional (incluidos los sistemas de inspección) y disposiciones para promover en el ámbito de la empresa la cooperación entre la dirección, los trabajadores y sus representantes, como un elemento esencial de las medidas de prevención relacionadas con el lugar de trabajo⁸.

Finalmente, el “programa nacional” (tercer objetivo), conforme establece el Convenio deberá buscar⁹: promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud; contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo; elaborar y reexaminar sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud

⁸ C. ANÍBAL RODRÍGUEZ, *Los Convenios de la OIT sobre Seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo...*, op. cit., p. 167.

⁹ J.F. HUNT ORTIZ, *El papel histórico de la OIT en materia de Seguridad y Salud en el trabajo*, op. cit.

en el trabajo (que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo); incluir objetivos, metas e indicadores de progreso, de forma que todo Estado deberá ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario, que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.

3. De la protección de la seguridad y salud en el trabajo a través del Convenio 187 de la OIT a su efectiva implantación a nivel comunitario y nacional

Desde finales del siglo XVIII, a nivel europeo y nacional, se ha experimentado un notable esfuerzo legislativo en pro del reconocimiento y garantía de los derechos fundamentales de toda persona. Así es, ya desde las primeras Declaraciones sobre derechos humanos y de los ciudadanos, los derechos y libertades fundamentales a la vida e integridad física y psíquica vienen incorporándose como parte esencial y pilar fundamental de los sistemas constitucionales de todos los Estados comunitarios y sobre los cuales se sostienen otros derechos inherentes a toda persona¹⁰, tales como: la dignidad, la libertad, la igualdad, la justicia...etcétera.

En el ámbito comunitario se ha remarcado esa necesidad de mejora de las condiciones laborales para así respetar y proteger los derechos fundamentales implicados (vida, integridad física y psíquica y el derecho a la salud). En efecto, numerosos instrumentos normativos vienen acogiendo el reconocimiento y protección de los derechos fundamentales, entre otros: el Convenio Europeo de Derechos Humanos (1950); la Carta Social Europea de 18 de octubre de 1981 (firmada en Turín) y su versión revisada de 1996 (que entró en vigor en 1999 y que está sustituyendo gradualmente a la inicial de 1961)¹¹; la Declaración común del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión Europea (5/4/1977) a favor del respeto de los derechos fundamentales (las instituciones comunitarias se comprometían a respetarlos en el ejercicio de sus competencias; los Estados miembros se adherirían a esta Declaración en 1978); la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000), que recoge en

¹⁰ A. GARRIGUES GIMÉNEZ, *La prevención de riesgos laborales en el marco de la Constitución Europea*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 2005, n. 57, pp. 359-360.

¹¹ J.L. MONEREO PÉREZ, *Derecho a la seguridad y salud en el trabajo*, en AA.VV. (C. MONEREO ATIENZA, J.L. MONEREO PÉREZ dirs. y coords.), *La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social europea*, Granada, Comares, 2017, pp. 431-463.

un único texto sin precedente en la historia de la Unión el conjunto de los derechos civiles, políticos, económicos y sociales de todas las personas que viven en su territorio (básicamente, recoge los derechos y libertades fundamentales reconocidos en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, en las tradiciones constitucionales de los Estados miembros de la Unión y en otros instrumentos, comunitarios e internacionales)¹².

Ahora bien, este derecho a la seguridad y salud en el trabajo no debe entenderse aisladamente, sino que por el contrario se vincula al derecho al trabajo. Y, más concretamente, al derecho al trabajo decente—referido descriptivamente como el derecho a condiciones equitativas, dignas y satisfactorias de trabajo— ha de vincularse necesariamente con el derecho al trabajo. Por lo tanto, no se trata de un derecho circunscrito, evidentemente, a la vertiente de la libertad profesional o, en su versión algo más restrictiva, al derecho a trabajar, sino que en él se integran derechos subjetivos diferenciados, aunque íntimamente vinculados y que aparecen consagrados en el art. 23.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (en adelante, DUDH)¹³. En efecto, no sólo se ha asegurar un derecho al trabajo como simple libertad, sino que también, en una interpretación necesariamente sistemática y finalista del marco internacional regulador de los derechos humanos, lo que se garantiza es un derecho al trabajo (y sólo un derecho a trabajar) de un determinado modo y en concretas condiciones: un trabajo de calidad, donde deben quedar respetados los valores de salud, seguridad y dignidad de la persona que trabaja¹⁴, es decir, el conjunto de los derechos sociales y fundamentales en general del trabajador subordinado¹⁵.

¹² M^oC. BARRANCO AVILÉS, *Artículo 2. Derecho a la vida*, en AA.VV. (C. MONEREO ATIENZA, J.L. MONEREO PÉREZ dirs. y coords.), *La Europea de los Derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012, pp. 23-40.

¹³ En esta línea, sea sitúa el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y otras normas concordantes. M^oC. BARRANCO AVILÉS, *Derecho a la vida (art. 3 DUDH; art. 6 PIDCP; Protoc. N^o 2)*, en AA.VV. (C. MONEREO ATIENZA, J.L. MONEREO PÉREZ dirs. y coords.), *El sistema universal de los Derechos Humanos. Estudio sistemático de la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes*, Granada, Comares, 2014, pp. 1- 15.

¹⁴ J.L. MONEREO PÉREZ, J.A. FERNÁNDEZ BERNAT, *Derecho a la dignidad en el trabajo (artículo 26)*, en AA.VV. (C. MONEREO ATIENZA, J.L. MONEREO PÉREZ dirs. y coords.), *La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social europea*, Granada, Comares, 2017.

¹⁵ J.L. MONEREO PÉREZ, B.M. LÓPEZ INSUA, *La garantía internacional del derecho a un trabajo “decente”*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, n. 177, parte Estudio, p. 1 en su versión digital. AA.VV. (J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL

Por lo que respecta al reconocimiento del derecho al trabajo en unas condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo, cabe precisar que tanto su formulación, como la garantía del mismo caminan en sintonía con el proceso de apertura europeo y comunitario a “lo social”. Es por ello que la recepción de este derecho se haya llevado a cabo, por lo general, en textos muy específicos, por cuanto en ellos se recogen “derechos sociales” que persiguen “mejorar el nivel de vida y promover el bienestar social” de las personas, facilitando así el progreso económico y social. En este sentido, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales (1989) ya se venía refiriendo a la “protección de la salud y de la seguridad en el medio de trabajo”, de un modo específico. De igual modo, la Carta opera una declaración genérica de este derecho, según la cual todo trabajador tiene derecho a disfrutar en su medio de trabajo de unas adecuadas condiciones de seguridad y salud, indicando que para hacer efectivo este derecho¹⁶, de una parte, los Estados miembros deben adoptar las medidas necesarias para armonizar, en el progreso, las condiciones existentes (haciendo especial hincapié en los aspectos relativos a la formación, información y participación equilibrada de los trabajadores) y, de otra, también las normas sobre mercado interior contribuyen a la realización de este objetivo.

Posteriormente, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE (proclamada en Niza a finales del año 2000), da un paso más adelante al recoger en un único texto normativo todos los derechos fundamentales que, hasta entonces, se encontraban dispersos. De este modo, la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE refuerza el concepto de “ciudadanía de la Unión” y contribuye al fortaleciendo de la seguridad jurídica en lo relativo a la protección de los derechos fundamentales¹⁷. La Carta ordena los derechos en ella reconocidos haciéndolos gravitar, bajo un criterio ontológico y en torno a seis valores fundamentales dignidad, libertad, igualdad, solidaridad, ciudadanía y justicia. Precisamente, en el cuarto de esos capítulos y bajo la rúbrica “solidaridad” (artículo 31) se inscribe el derecho de todo trabajador “a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad”.

A nivel nacional el debate político relativo a la acción protectora de los riesgos profesionales, así como la garantía de la integridad y bienestar de los trabajadores llega con carácter renovado a la Constitución Española de 1978, pues con anterioridad, la regulación en materia de seguridad e

TENA, dirs. y B.M. LÓPEZ INSUA coord.), *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018.

¹⁶ M. RODRÍGUEZ-PIÑERO, *La Carta Social europea y la problemática de su aplicación*, en *Revista de Política Social*, 1978, n. 118.

¹⁷ J.L. MONEREO PÉREZ, *Derecho a la seguridad y salud en el trabajo...*, *op. cit.*, pp. 437-459.

higiene el trabajo se encontraba dispersa a lo largo del ordenamiento jurídico. En efecto, el artículo 40.2 de la CE reconduce las medidas preventivas a la intervención pública, por lo que no sólo se limita con ello el poder de dirección del empresario, sino que también se asegura su integración en la regulación contractual de las relaciones laborales. Este mandato constitucional conlleva la necesidad de aplicar una política de protección de la salud y cultura preventiva que se desarrolla, más que por el acervo de normas constitucional, por la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo. Gracias a esta Directiva Marco, el legislador comunitario desarrolla todo un marco jurídico general para el fomento de una cultura y política de prevención (dirigida tanto a trabajadores, como a empresarios) que tiene como resultado la transposición, al ordenamiento jurídico interno, de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)¹⁸. En efecto, tal y como expresa la misma Exposición de Motivos de la LPRL, el mandato constitucional tendente “(...) a 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 la misma se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, en coherencia con las decisiones de la Unión Europea que ha expresado su ambición de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y de conseguir este objetivo de progreso con una armonización paulatina de esas condiciones en los diferentes países europeos”.

La LPRL se publica con el propósito de garantizar el derecho del trabajador a la seguridad y salud laboral y, por tanto, al trabajo decente. Para ello el planteamiento que hace la LPRL se hace con carácter objetivo, activo y dinámico, aspirando con ello crear una cultura preventiva y política adecuada e integrada en el ámbito de las relaciones laborales y profesionales. Pese al impacto de la LPRL y los cambios que en el nuevo enfoque repercute en la protección de estos derechos a través del artículo 53.3 de la CE, lo cierto es que los efectos no han sido tan relevantes como se esperaba¹⁹.

¹⁸ Para un conocimiento más exhaustivo de la evolución de la normativa social comunitaria en materia de Seguridad y Salud laboral véase R. CRISTÓBAL RONCERO, *La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el Derecho Comunitario*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, n. 53.

¹⁹ C. MOLINA NAVARRETE, *El derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo. El derecho a la mejora de las condiciones de trabajo. El derecho al descanso*, en AA.VV. (J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, M^a.N. MORENO VIDA dirs.), *Comentario a la Constitución socio-*

El derecho al trabajo (artículo 35 de la CE) constituye aquí base jurídica sobre la que se asienta el modelo laboral de trabajo decente que defiende la Carta Magna, en sintonía con la LPRL y el resto de la normativa laboral. Así es, el Derecho al trabajo como parte de esta “Constitución laboral” aparece configurado como un derecho “dinámico”²⁰ que comprende no sólo su reconocimiento formal, sino también vinculado a la acción de los Poderes públicos de promover su realización efectiva y en condiciones de seguridad para todos los trabajadores.

En definitiva, la finalidad de los derechos sociales no es otra que la de satisfacer las necesidades básicas de los individuos, a través de la acción de los poderes públicos, para contribuir al bienestar intersubjetivo de acuerdo con las demandas sociales imperantes. En otras palabras, las normas de seguridad e higiene en el trabajo (en cuanto derecho público subjetivo de primer orden) habrán de adaptarse al contexto cultural, ideológico y dominante a fin de garantizar los derechos sociales fundamentales aquí implicados y que recoge la Carta Magna²¹.

4. Conclusiones

Una conjunción de factores está determinando que despunten, hoy día, las enfermedades psiquiátricas entre los trabajadores y, por ende, el surgimiento de riesgos psicosociales. Ello plantea dudas en torno al modelo de relaciones laborales, seguridad y salud en el trabajo y, por ende, la misma noción de trabajo decente²². La idea fuerza que impera legislativamente es la de lucha contra la lacra del absentismo laboral para reducir los gastos que soporta la Seguridad Social, en lugar de fomentar la consecución de un buen ambiente de trabajo. Se busca incrementar la productividad, a costa de poner en peligro la salud de los trabajadores. Es por ello que, el Comité de Protección Social Europeo ya se haya pronunciado lamentando las consecuencias negativas que esta situación puede provocar en los trabajadores (entre las que se encuentran el

económica de España, Granada, Comares, 2002, pp. 1395-1405. Así pues, la seguridad industrial, por un lado y la higiene en el trabajo, por otro, han seguido caminos distintos que, hoy por hoy, confluyen de cara a un tratamiento unitario de la materia.

²⁰ J.J. SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA, *Los derechos fundamentales en la Constitución Española*, en *Revista de Estudios Políticos (Nueva época)*, 1999, n. 105, 1999, pp. 9-14.

²¹ C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, *Derecho a la vida e integridad personal; la seguridad y salud en el trabajo...*, *op. cit.*, p. 94.

²² AA.VV. (J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL TENA, dirs. y B.M. LÓPEZ INSUA coord.), *El trabajo decente*, *op. cit.*

suicidio)²³. En efecto, el “presentismo” laboral (acudir al puesto de trabajo enfermo o incapacitado) acarrea, a la larga, más efectos negativos que positivos para las empresas. Y, además, hace descender la productividad y la calidad de la actividad profesional que en ellas se presta. De ahí que los trabajadores empleen los periodos vacaciones para recuperarse de sus enfermedades, en lugar de descansar²⁴. Los procesos de IT se alargan en el tiempo, se cronifican las enfermedades²⁵ e, incluso, se repiten con facilidad, por lo que las empresas se ven obligadas a contratar a otros trabajadores para sustituir a aquellos enfermos durante los procesos de IT²⁶.

A pesar de los múltiples instrumentos normativos existentes (a nivel europeo y nacional), así como el marco de referencia que se crea con el Convenio núm. 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, lo cierto es que no resulta suficiente para alcanzar un derecho al trabajo decente. Así es, las nuevas formas de trabajo flexible a través de las nuevas tecnologías de la información (el teletrabajo), el trabajo en plataformas digitales y el trabajo a domicilio pueden poner en serio riesgo la salud del trabajador. Esencialmente este lance se hace mayor en mujeres que en hombres, pues son todavía mayoritariamente ellas las que se encargan del cuidado y el mantenimiento del hogar familiar. Aunque en un principio pudiera parecer que ello facilita la conciliación de la vida familiar y laboral (así como la inserción de colectivos marginados en el mundo laboral, a saber: los discapacitados), lo cierto es que ello puede provocar también una sobrecarga laboral. Por supuesto, debe tenerse en cuenta el volumen de tareas, nivel de responsabilidad, la libertad individual para regular el ritmo de trabajo, etcétera. Sin embargo, ya se encuentran trabajadores que han desarrollado problemas de falta de distinción entre el trabajo y la vida familiar y social. Lo que, al término, ante un proceso que le supera mentalmente (y

²³ Véase el informe titulado [Sick pay and sickness benefit schemes in the EU SPC background report](#).

²⁴ B.M. LÓPEZ INSUA, *Vacaciones e IT: perspectiva comunitaria y española*, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2013, n. 10, pp. 243-263. Véanse las sentencias del Tribunal Constitucional 192/2003, de 27 de octubre (RTC 2003, 92) y 324/2006, de 20 de noviembre (RTC 2006, 324).

²⁵ B.M. LÓPEZ INSUA, *Trabajo decente y prestaciones ante situaciones de necesidad (II). Incapacidad para trabajar*, en AA.VV. (J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL TENA, dirs. y B.M. LÓPEZ INSUA, coord.), *El Trabajo Decente*, Granada, Comares, 2018.

²⁶ C. GARCÍA DE CORTAZAR NEBREDÁ, *La Incapacidad Laboral temporal en la Unión Europea. Panorama desde el puente*, en AA.VV. (F. ORTIZ CASTILLO director editorial y coordinador y G. RODRÍGUEZ INIESTA, B.M. LÓPEZ INSUA coords.), *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Murcia, Laborum, 2017, pp. 1084-1089.

dependiendo, por supuesto, del estado mental, el nivel de exigencia y la personalidad) podrían padecer el trabajador una situación de estrés, ansiedad, depresión, etcétera. Muy relacionado con este dato se encuentra el concepto de interrupción y pausa en el trabajo, el cual tiene mayor probabilidad de producirse en los teletrabajadores y trabajadores a domicilio. Entiendo, por lo tanto, que una combinación satisfactoria entre el trabajo y la vida socio-familiar exige separar claramente el lugar de trabajo y una serie de normas comunes acordadas en relación con la concentración no interrumpida del trabajo. Ciertamente, la empresa ostenta ahí un poder esencial para la prevención, detección de estos riesgos y la garantía de un trabajo en condiciones de calidad²⁷ que eviten cualquier situación de peligro y riesgos para los derechos fundamentales a la vida e integridad (física y psíquica) del trabajador.

En definitiva, lo más coherente con la “lógica de la justicia social” y el “derecho a un trabajo decente” es proteger al trabajador desde el ámbito legislativo y empresarial de la prevención de riesgos laborales con todas sus consecuencias lógico-jurídicas en la esfera de las responsabilidades preventivas, reparadoras y sancionadoras. Evitando así situaciones conflictivas que pudieran determinar, finalmente, una violación flagrante de los derechos fundamentales a la vida e integridad física y psíquica del trabajador. La empresa está obligada a adoptar medidas preventivas desde el inicio de la actividad laboral, por lo que en el momento que se percate de la aparición de un riesgo psicosocial deberá actuar en consecuencia a través de las distintas evaluaciones de riesgo y adopción de medidas. De esa forma, el trabajo se podrá efectuar la prestación de servicios en condiciones de seguridad y se alcanzará el objetivo último por el que se creó el Convenio núm. 187 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

5. Bibliografía

ANÍBAL RODRÍGUEZ C., *Los Convenios de la OIT sobre Seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2009

AA.VV. (J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL TENA, dirs. y B.M. LÓPEZ INSUA coord.), *El trabajo decente*, Granada, Comares, 2018

²⁷ Se debe realizar un estudio de viabilidad teniendo en cuenta cuestiones personales, de espacio y relacionadas con el trabajo (esto es, trabajos basados en proyectos, interrupciones frecuentes...etcétera). Para ello, la empresa debe pasar unos criterios de selección y procedimientos claramente determinados.

AA.VV. (J. VIDA SORIA dir. y J.L. MONEREO PÉREZ coord.), *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales. Programa formativo para el desempeño de las funciones de nivel básico*, Valladolid, Lex Nova, 2014

BARRANCO AVILÉS M^aC., *Derecho a la vida (art. 3 DUDH; art. 6 PIDCP; Protoc. N^o 2)*, en AA.VV. (C. MONEREO ATIENZA, J.L. MONEREO PÉREZ dirs. y coords.), *El sistema universal de los Derechos Humanos. Estudio sistemático de la declaración universal de los derechos humanos, el pacto internacional de derechos civiles y políticos, el pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y textos internacionales concordantes*, Granada, Comares, 2014

BARRANCO AVILÉS M^aC., *Artículo 2. Derecho a la vida*, en AA.VV. (C. MONEREO ATIENZA, J.L. MONEREO PÉREZ dirs. y coords.), *La Europea de los Derechos. Estudio sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012

CRISTÓBAL RONCERO R., *La protección de la seguridad y salud en el trabajo en el Derecho Comunitario*, en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n. 53, 2004

GARCÍA DE CORTAZAR NEBREDA C., *La Incapacidad Laboral temporal en la Unión Europea. Panorama desde el puente*, en AA.VV. (F. ORTIZ CASTILLO director editorial y coordinador y G. RODRÍGUEZ INIESTA, B.M. LÓPEZ INSUA coords.), *Las incapacidades laborales y la Seguridad Social en una sociedad en transformación*, Murcia, Laborum, 2017

GARRIGUES GIMÉNEZ A., *La atención legislativa a la prevención de los riesgos laborales: el Derecho Internacional, el Derecho Comunitario y el Derecho Interno*, en AA.VV. (J.L. MONEREO PÉREZ, M^aP. RIVAS VALLEJO dirs. y M^aD. GARCÍA VALVERDE coord.), *Tratado de Salud Laboral. Tomo I. Aspectos jurídicos de la Prevención de Riesgos Laborales*, Navarra, Aranzadi-Thomson Reuters, 2012

GENY F., *Método de interpretación y fuentes en Derecho privado positivo*, Estudio preliminar *El pensamiento científico jurídico de Gény* a cargo de José Luis Monereo Pérez, Granada, Comares, 1999

LÓPEZ INSUA B.M., *Trabajo decente y prestaciones ante situaciones de necesidad (II). Incapacidad para trabajar*, en AA.VV. (J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL TENA, dirs. y B.M. LÓPEZ INSUA, coord.), *El Trabajo Decente*, Granada, Comares, 2018

LÓPEZ INSUA B.M., *Vacaciones e IT: perspectiva comunitaria y española*, en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, n. 10, 2013

MOLINA NAVARRETE C., *El derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo. El derecho a la mejora de las condiciones de trabajo. El derecho al descanso*, en AA.VV. (J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE, M^aN. MORENO VIDA dirs.), *Comentario a la Constitución socio-económica de España*, Granada, Comares, 2002

MONEREO PÉREZ J.L., FERNÁNDEZ BERNAT J.A., *Derecho a la dignidad en el trabajo (artículo 26)*, en AA.VV. (C. MONEREO ATIENZA, J.L. MONEREO PÉREZ dirs. y

coords.), *La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social europea*, Granada, Comares, 2017

MONEREO PÉREZ J.L., LÓPEZ INSUA B.M., *La garantía internacional del derecho a un trabajo “decente”*, en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2015, n. 177

MONEREO PÉREZ J.L., C. MOLINA NAVARRETE C., *La caracterización general de la prevención de riesgos laborales: conceptos y fundamentos jurídico-críticos del “nuevo” modelo de acción preventiva*, en AA.VV. (J.L. MONEREO PÉREZ, C. MOLINA NAVARRETE dirs. y S. OLARTE ENCABO, J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS coords.), *Tratado de Prevención de Riesgos Laborales. Teoría y práctica*, Madrid, Tecnos, 2015

MONEREO PÉREZ J.L., *Derecho a la seguridad y salud en el trabajo*, en AA.VV. (C. MONEREO ATIENZA, J.L. MONEREO PÉREZ dirs. y coords.), *La garantía multinivel de los Derechos Fundamentales en el Consejo de Europa. El Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social europea*, Granada, Comares, 2017

RODRÍGUEZ-PIÑERO M., *La Carta Social europea y la problemática de su aplicación*, *Revista de Política Social*, 1978, n. 118

RUANO ALBERTOS S., *Fuentes (I): La salud laboral en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo*, en AA.VV. (I. GARCÍA NINET dir. y J. BARCELÓ FERNÁNDEZ, S. MORENO CÁLIZ coords.), *Manual de Prevención de Riesgos Laborales (Seguridad, higiene y salud en el trabajo)*, 4ª Edición, Barcelona, Atelier, 2017

SAN MARTÍN MAZZUCCONI C., *Derecho a la vida e integridad personal; la seguridad y salud en el trabajo*, en *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 2014, n. 108

SOLOZÁBAL ECHAVARRÍA J.J., *Los derechos fundamentales en la Constitución Española*, en *Revista de Estudios Políticos (Nueva época)*, 1999, n. 105, 1999

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo