

TRABAJO FIN DE GRADO

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2019/2020

Convocatoria: Septiembre

LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU RECONOCIMIENTO COMO DERECHO FUNDAMENTAL POR LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: ESPECIAL MENCIÓN A SU RELEVANCIA TRAS LA IRRUPCIÓN DEL COVID-19.

SAFETY AND HEALTH AT WORK AND ITS RECOGNITION AS A FUNDAMENTAL RIGHT BY THE INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION: SPECIAL MENTION TO ITS RELEVANCE AFTER THE IRRUPTION OF COVID-19

Realizado por el alumno/a: Eduardo Alayón García

Tutorizado por el Profesor/a: Mónica Molina García

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

The present research work is aimed at the possible recognition of the right to safety and health at work by the International Labor Organization as a Principle and Fundamental Law, which would entail giving it maximum legal protection in the international legal-labor order. A doctrinal sector and influential figures of this international institution have been weighing this possibility based on different factors, including the fundamental legal asset to protect: the right to life. To see if it is a convenient decision, the research will use a study of the different fundamental conventions recognized by the organization, which will allow contextualizing their existence in legal terms, as well as the facts that justify their recognition. After that, the right under study will be analyzed from different prisms that will allow to form a solid conclusion about the aforementioned recognition, treating in turn the position in which it remains in the context of the global crisis caused by the COVID-19 pandemic.

Key Words: safety, health, work, fundamental agreement, prevention, risks, life, physical integrity, recognition, pandemic

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene por objeto el posible reconocimiento del derecho a la seguridad y salud en el trabajo por la Organización Internacional del Trabajo como un Principio y Derecho Fundamental, lo que conllevaría dotarlo de la protección jurídica máxima en el ordenamiento jurídico-laboral internacional. Un sector doctrinal y figuras influyentes de esta institución internacional han ido sopesando esta posibilidad en base a distintos factores, entre ellos el bien jurídico fundamental a proteger: el derecho a la vida. Para vislumbrar si se trata de una decisión conveniente, la investigación se servirá de un estudio de los distintos convenios fundamentales reconocidos por la organización, que permitirá contextualizar en términos jurídicos la existencia de estos, así como los hechos que justifican su reconocimiento. Tras ello, se analizará el derecho objeto de estudio desde distintos prismas que permitirán formar una conclusión sólida acerca del citado reconocimiento, tratando a su vez la posición en que éste queda en el contexto de crisis mundial motivada por la pandemia del COVID-19.

Palabras clave: seguridad, salud, trabajo, convenio fundamental, prevención, riesgos, vida, integridad física, reconocimiento, pandemia

LISTA DE ABREVIATURAS

OIT: Organización Internacional del Trabajo.

PRL: Prevención de Riesgos Laborales.

LPRL: Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

EEMM: Estados Miembros.

ONU: Organización de las Naciones Unidas.

CE: Constitución Española.

CP: Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

ET: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

AAMM: Administraciones Públicas.

SST: Seguridad y Salud en el Trabajo.

EPI: Equipos de Protección Individual.

EPP: Equipos de Protección Personal.

COIT 155: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).

OMC: Organización Mundial del Comercio.

CIT: Conferencia Internacional del Trabajo.

ÍNDICE

1. Introducción.....	5
2. La OIT en el panorama jurídico internacional: concepto, labor normativa y funciones.....	7
3. Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.....	12
3.1. Justificación de su existencia.....	12
3.2. La Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la justificación de su existencia.....	14
3.3. Convenios fundamentales de la OIT.....	16
4. Especial mención a la posibilidad de reconocer el derecho a la seguridad y salud en el trabajo como un Principio y Derecho Fundamental en el Trabajo.....	25
4.1. Concepto de seguridad y salud en el trabajo y contextualización histórico-normativa.....	25
4.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo.....	29
4.3. Reconocimiento del derecho a la seguridad y salud en el trabajo como un Principio y Derecho Fundamental por la OIT.....	33
5. La importancia del derecho a la seguridad y salud en el trabajo durante la crisis ocasionada por el COVID-19.....	38
7. Conclusiones.....	44
8. Bibliografía.....	48

1. Introducción.

La norma laboral internacional ocupa un lugar de especial relevancia en el ordenamiento jurídico español. Se trata de disposiciones emanadas por los Estados en el ámbito internacional en el uso de su potestad normativa al amparo del artículo 96.1 de la Constitución Española, y que regulan las relaciones entre empresarios y trabajadores, con el tinte corrector y compensador de las desigualdades materiales existentes entre ambos, propio del Derecho laboral.

Son muchas las normas laborales de carácter internacional que nutren el Derecho español, convirtiéndose en una pieza clave que rige el comportamiento de los distintos operadores socioeconómicos en el mercado laboral nacional e internacional.

Ejemplo de ello son los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), que constituyen una herramienta vital en la regulación laboral internacional, y que se tratarán con la debida consideración en el presente trabajo de investigación.

El objeto del referido trabajo es, precisamente, desarrollar con profundidad la importancia que tiene, en particular, un grupo de estas normas laborales internacionales: aquellas reguladoras del derecho a la seguridad y salud en el trabajo. El impacto de este derecho a nivel mundial es de gran interés para la comunidad internacional, pues, como se irá vislumbrando a lo largo del texto, es portador de una serie de ventajas que son claramente constitutivas de la impronta del Derecho del Trabajo: la protección de la parte débil de la relación laboral, el trabajador, y la defensa de sus derechos, entre los que se encuentra, claro está, el derecho

constitucional a la vida e integridad física reconocido en el artículo 15 de la Constitución Española.

La existencia de estas ventajas deja entrever la conveniencia del hecho de que este derecho goce de la máxima protección a nivel internacional, y es este el fin último de este Trabajo de Fin de Grado, el despliegue de razones, argumentos y motivos que permitan indagar al lector y confirmar o desmentir la incógnita planteada en este mismo párrafo: ¿debe el derecho a la seguridad y salud en el trabajo ser reconocido como un Principio o Derecho Fundamental por la OIT?

Además, la realización de esta obra coincide con uno de los tiempos más convulsos vividos recientemente, pues la expansión del COVID-19 ha causado estragos en gran parte de las sociedades del mundo y, por ende, en las relaciones jurídico-laborales. Por esta razón, es considerado conveniente por el autor la inclusión de un apartado dedicado a la relevancia que puede contener el derecho objeto de este trabajo antes, durante y después de la crisis sanitaria y socioeconómica actual.

2. La OIT en el panorama jurídico internacional: concepto, labor normativa y funciones.

“La OIT está consagrada a la promoción de la justicia social, de los derechos humanos y laborales reconocidos internacionalmente, persiguiendo su misión fundadora: la justicia social es esencial para la paz universal y permanente”¹.

Siguiendo esta línea, la OIT puede ser definida como una institución permanente que se encarga de la producción de normas laborales internacionales, así como la supervisión de estas, de forma que pueda conseguir el fin con el que fue fundada: la erradicación de aquellas condiciones de trabajo míseras, privativas e injustas, y la consecución de aquellas que cumplan el concepto de justicia social² defendido por la Organización de las Naciones Unidas, bajo la que se encuentra la referida OIT.

Dicha institución, cuya creación se decide en 1919 por la Parte XIII del Tratado de Versalles por el motivo citado en el párrafo anterior, “fomenta el tripartismo dentro de sus mandantes empleadores, trabajadores y Estados miembros, al promover el diálogo social entre las organizaciones sindicales y de empleadores en la formulación –y cuando es pertinente– en

¹ *ILO.org*. [en línea]. [Consulta: 20-7-2020]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--es/index.html>

² Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, hecha en Francia el 28 de junio de 1919. Boletín Oficial del Estado, 21 de septiembre de 1982, núm. 226, páginas 25562 a 25568. Art. 2: “*La Organización permanente comprende la Conferencia General de los representantes de los Miembros; el Consejo de Administración, compuesto como lo indica el artículo 7; y la Oficina Internacional del Trabajo, que estará bajo la dirección del Consejo de la Administración*”.

la aplicación de las políticas nacionales en el ámbito social y económico, así como respecto a muchas otras cuestiones”³.

Este carácter tripartito constituye una eficaz herramienta encaminada a la satisfacción de las demandas e intereses de los gobiernos de los Estados internacionales, de los empleadores y de los sindicatos, pues refleja el diálogo social entre los actores que toman parte en este escenario internacional. En esencia, esta cooperación entre los interlocutores referidos es el medio idóneo y pertinente para conseguir acuerdos (la denominada “concertación social”⁴) que resulten de la negociación y de la puesta en común de posiciones e ideas con el fin de defender, afianzar o conseguir derechos laborales internacionales.

Dicha corporación especial de la ONU se erige como la más importante y notable del panorama jurídico-laboral internacional, no sólo por los 187 Estados miembros a los que representa en sus actuaciones, sino por las funciones que está llamada a cumplir, que, tras la descripción realizada a lo largo de este epígrafe, podemos resumir en tres: 1) la promulgación de normativa laboral internacional destinada a la defensa de la justicia social y a la consolidación de derechos laborales, que en muchos casos son reconocidos como fundamentales por la misma OIT, y que gozan de la máxima protección y relevancia, tal y como se explicará en el tercer epígrafe del capítulo en que se encuentra el lector, 2) la transformación del mercado laboral hacia uno más próspero y medrado, con mayores y mejores

³ *ILO.org*. [en línea]. [Consulta: 22-7-2020]. Disponible en:
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>

⁴PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. Vigésimoquinta edición. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2017, pág. 448.

oportunidades de empleo, y 3) la mejora de las condiciones de trabajo mundiales⁵.

Cabe destacar que, los objetivos y funciones hasta aquí enumerados se complementaron con la adopción de la Declaración de Filadelfia en 1944, a partir de la cual la OIT no solo reafirmó los objetivos fijados 25 años antes, sino que, además, dirigió su Parte III a la importancia de los derechos humanos constitutivos de la tan subrayada justicia social, así como su Parte IV a la necesidad de planificación económico-social.

Se puede inferir, por tanto, de lo estudiado hasta ahora, que gran parte de la razón de ser de la OIT se sustenta en el establecimiento de unos estándares jurídico-laborales universales de derecho mínimo, a la vez que contribuyen al desarrollo de la humanidad y del concepto de justicia social desde su campo de actuación, las relaciones laborales.

La función productora de normas laborales internacionales dirigidas a la protección del trabajador por la OIT se concreta en tres tipos de disposiciones básicas⁶: convenios internacionales (el conjunto de normas más relevante en el ámbito objeto de estudio), las recomendaciones internacionales, y las resoluciones internacionales.

Los convenios internacionales son tratados internacionales que emanan y se adoptan por la Conferencia Internacional del Trabajo cuya

⁵ Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación [en línea]. [Consulta: 23-7-20]. Disponible en: <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/OficinadelasNacionesUnidas/es/quees2/Paginas/Organismos%20Especializados/OIT.aspx>

⁶FUMERO DIOS, Inmaculada Sandra. El informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo y el propósito de reconocer la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental por la OIT. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2019, número 55-56, págs. 73-86.

característica diferenciadora es la necesidad de ratificación de ésta por los Estados Miembros, pues, una vez producida, genera obligaciones vinculantes para los mismos, cuyo control queda en manos de la propia OIT a través de mecanismos de control periódicos como la Comisión Tripartita de Aplicación de Normas y Recomendaciones y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, así como a través de procedimientos especiales como el procedimiento de reclamación o queja con respecto a la aplicación de Convenios ratificados⁷.

Dicha ratificación requiere en nuestro ordenamiento jurídico el sometimiento al poder legislativo del Estado, es decir, a las Cortes Generales (94.1 CE), así como al consentimiento del Rey (art. 56.1 CE).

La doctrina constitucional y laboral se pronuncia frente a este instrumento normativo respecto a su inserción especial en el sistema jurídico español, de manera que estos deban recibir el mismo tratamiento que el resto de los tratados internacionales de derechos humanos⁸. Ello conlleva su primacía y su validez jurídica inmediata en la materia en que se trate, factores que lo dotan de gran relevancia en el ámbito jurídico-laboral internacional, pues suelen desencadenar en la creación de nuevos estándares tales como el concepto de “trabajo decente” y de oposición a la precariedad⁹.

⁷ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *op. cit.*, pág. 230.

⁸ ACOSTA ESTÉVEZ, José B., *El sistema jurídico de la Organización Internacional del Trabajo y el derecho español*, Cedecs, Barcelona, 1997, pág. 221.

⁹ COSTA CAVALCANTE, HENRIQUE. *Los convenios internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo en la jurisprudencia del Supremo Tribunal Federal de Brasil y en el Tribunal Constitucional de España*. Ciudad Real, 2016, pág. 278.

La influencia que manifiestan estos convenios en el Derecho laboral español y, por supuesto, en el internacional, no sólo se percibe en la doctrina que se ha ido formando en torno a ellos, sino en la propia jurisprudencia emanada de los tribunales españoles. Ejemplo de ello es la STC 183/2007, de 10 de septiembre, en recurso de amparo por violación del derecho a la no discriminación y a la libertad sindical, previstos en los arts. 14 y 28.1 CE, respectivamente. En este último caso, la sentencia hace referencia al Convenio 135 de la OIT sobre protección de los representantes de los trabajadores, para estimar el recurso y reconocer la discriminación demandada¹⁰.

Cabe destacar que, España, como Estado Miembro de la OIT, constituye uno de los que más convenios ha ratificado a lo largo de la historia, a pesar de su salida de la institución con motivo del eriguimiento de la dictadura de Francisco Franco, en el lapso comprendido entre 1941-1956, para su posterior incorporación tras este junto con la reincorporación a la ONU el mismo año.

En total, la estadística de ratificaciones de España en la OIT es de 133 Convenios y un Protocolo. En concreto, ha ratificado ocho convenios fundamentales sobre ocho, cuatro convenios de gobernanza sobre cuatro, y 121 convenios técnicos sobre 178. De esos 133 Convenios y un Protocolo, 87 están en vigor¹¹ (como es el Convenio 115 sobre la protección contra las radiaciones).

¹⁰STC 183/2007, F.J. núm. 4.

¹¹*ILO.org*. [en línea]. [Consulta: 28-7-2020]. Disponible en:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNT_RY_ID:102847

3. Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

3.1. La justificación de su existencia.

Existen una serie de principios y derechos fundamentales reconocidos por la OIT que están ampliamente relacionados con los derechos humanos reconocidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 emanada de la ONU (recuerde el lector que la OIT es una organización especializada e integrada dentro de dicha entidad supranacional).

Es por esa razón por la que “el propio contenido de las numerosas normas del trabajo adoptadas por la OIT y de los pactos internacionales y demás convenciones de las Naciones Unidas tiene varios puntos en común que en más de una ocasión han sido puestos de manifiesto”¹². Ejemplo de ello es que la Declaración Universal de los Derechos Humanos “reconoce el derecho al trabajo, a la libre elección de trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, entre otros derechos de contenido laboral”¹³, coincidiendo de manera evidente con los objetivos, funciones y valores promovidos por la OIT en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia.

Precisamente es esta relación la que justifica, en parte, la existencia de unos principios y derechos fundamentales que persiguen una clara función de dimensión humanitaria, aunque también, complementariamente, política, por la necesidad de condiciones socio laborales más justas para el establecimiento y consecución de la paz; y, por último, económica, en la

¹²VALTICOS, Nicolas. Normas internacionales del trabajo y derechos humanos. ¿Cómo estamos en vísperas del año 2000?. *Revista Internacional del Trabajo*, 117 (1998), N.º 2

¹³SEVERÍN CONCHA, Juan P. *Derechos fundamentales en el trabajo y derecho internacional*. Madrid, 2017 (pág. 111).

medida en que las condiciones de trabajo inciden en numerosos factores de índole económica, como puede ser la competitividad¹⁴.

Ello conlleva la universalidad y globalidad de estos derechos, pues persiguen una serie de estándares laborales mínimos necesarios para el crecimiento adecuado y uniforme de las condiciones de trabajo hacia consecución de la justicia social.

Sin embargo, las razones por las que se reconocen dichos derechos como fundamentales no se limitan únicamente a su universalidad y a su íntima relación con los derechos humanos, sino también por la necesidad de su existencia para el ejercicio y “desarrollo de otros derechos laborales que le están íntimamente vinculados”¹⁵.

De todo lo expuesto se puede inferir que se trata de pilares jurídicos cuya relevancia queda sobradamente justificada, si bien podría y sería juicioso evaluar qué otros derechos pueden ser constitutivos de las características necesarias para justificar su fundamentalidad. Será este punto, precisamente, el que se desarrollará posteriormente, con relación al derecho a la seguridad y salud en el trabajo y con motivo de el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo.

¹⁴ BONET PÉREZ, Jordi. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: La Declaración de la OIT de 1998. Bilbao, 1999. *Cuadernos Deusto de Derechos Humanos*, núm. 5 (págs. 15-16).

¹⁵ VEGA RUIZ, María Luz y MARTÍNEZ, Daniel: *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social*, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002, p.12.

3.2. La Declaración de 1988 de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

La Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo es adoptada, tras números debates que habían tenido lugar en el seno de la propia organización desde 1994 y en otras instancias de carácter internacional¹⁶, en Ginebra, el 18 de junio de 1988.

La adopción de dicha declaración tuvo diversos antecedentes y factores condicionantes, entre los que se pueden destacar los siguientes:

1º) La Declaración Final de la Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio, de 13 de diciembre de 1996, que exige la asunción por la OIT de una responsabilidad primordial en materia de normas fundamentales del trabajo¹⁷.

En ella, la liberalización del comercio y de las normas fundamentales del trabajo dirigidas a la tutela jurídica de los derechos socio laborales fundamentales, se ve claramente interrelacionada²⁶, manifestando la OMC su respeto por los derechos fundamentales y la competencia de la OIT con respecto a los mismos¹⁸.

2º) La celebración en 1995 (Copenhague) de la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas sobre Desarrollo Social, en la que se llega a una serie de acuerdos y compromisos entre los que destacan la afirmación prevista en

¹⁶ SEVERÍN CONCHA, Juan P. *Derechos fundamentales en el trabajo y derecho internacional*. Madrid, 2017 (pág. 113).

¹⁷ BONET PÉREZ, Jordi. Principios y derechos fundamentales en el trabajo: La Declaración de la OIT de 1998. Bilbao, 1999. *Cuadernos Deusto de Derechos Humanos*, núm. 5 (pág. 33).

¹⁸ Organización Mundial del Comercio. *Documento WT/MIN [96]/DEC, op. cit., párrafo 4*. Singapur, entre el 9-12-1996 y el 13-12-1996.

el tercer compromiso (que establece que “el pleno empleo es una prioridad básica de las políticas económicas y sociales”) y el hecho de que los delegados acordasen “proteger los derechos básicos de los trabajadores y, con ese fin, promover la observancia de los convenios pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo, incluidos los que tratan de la prohibición del trabajo forzoso y el trabajo infantil, la libertad de asociación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva y el principio de la no discriminación”¹⁹.

En cuanto al contenido de la Declaración, lo más relevante, sin duda alguna, es la clarificación de la característica diferenciadora inherente a los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por la OIT: la obligación de su cumplimiento con independencia de la ratificación por los EEMM respecto de los convenios reguladores de los mismos. Así, el apartado n.º 2 de dicha Declaración establece literalmente lo siguiente:

“Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: (a) a libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; (b) la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; (c) la abolición efectiva del trabajo infantil; y (d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”.

El objeto de la Declaración no es reconocer el carácter fundamental de los derechos socio laborales aludidos en la misma, así como tampoco pretende crear nuevas obligaciones a los EEMM, sino que va dirigida a

¹⁹*ILO.org*. [en línea]. [Consulta: 5-8-2020]. Disponible en:
<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/background/lang--es/index.htm>

“enunciar o clarificar principios ya existentes, a los efectos de potenciar y asegurar su efectivo cumplimiento”²⁰.

No obstante, su utilidad no radica únicamente en dicha enunciación o clarificación, sino en la dirección a la conversión de estos derechos en unos de imputación universal respecto a los que, como ya se ha señalado, su eficacia no se ve condicionada al acto de ratificación de los EEMM.

Además, el texto incorpora un anexo dirigido al seguimiento de este, un aspecto elemental de la política socio laboral perseguida por la Declaración, pues contribuye a la promoción y protección de los derechos fundamentales dificultando el incumplimiento de la parte dispositiva de la misma y, por ende, su conversión en una mera exposición de buenas intenciones²¹.

3.- Convenios fundamentales de la OIT.

Los llamados Convenios fundamentales pueden clasificarse según los grupos establecidos en la Declaración. Así:

1º) Con relación al del apartado 2.a) de la Declaración (“libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva”³¹), se encuentra el Convenio 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación (1948) y el Convenio 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949).

²⁰BONET PÉREZ, Jordi., op. cit., pág. 45.

²¹*Ibidem*, pág. 57.

La fundamentalidad de estos convenios tiene su justificación en que, para que las distintas partes de la relación laboral puedan expresarse libremente y defender sus intereses, precisan de la consolidación de derechos pertenecientes al campo del Derecho sindical o el Derecho de las relaciones colectivas de trabajo, como son el derecho a la constitución y afiliación a sindicatos, entendidos como “organizaciones permanentes de trabajadores asalariados para la representación y defensa de sus intereses generales”²²⁾ o el derecho a la negociación colectiva (que puede definirse como el derecho de los representantes de los trabajadores y empresarios a, en el uso de la autonomía colectiva, negociar las condiciones de trabajo y los términos en que se efectúan las correspondientes relaciones laborales).

Es evidente que la indefensión que se produciría en el caso de que, a los trabajadores, con su consecuente posición de parte débil en la relación laboral, se les impidiese ejercer sus derechos laborales de carácter sindical, pues dificultaría sobremanera el ejercicio de los demás derechos socio laborales, no sólo los considerados fundamentales. Conviene, por ello, recordar que la defensa de los intereses que caracteriza al Derecho sindical se extiende a un gran abanico de derechos laborales.

2º) Con relación al apartado 2.b) (“la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio”³¹⁾), existe el convenio 29 sobre el trabajo forzoso (1930) y el Convenio 105 sobre la abolición del trabajo forzoso (1957).

La importancia de la regulación de este grupo de convenios fundamentales radica en que, al contrario que ocurre con la libertad sindical (consagrada en casi todas las constituciones nacionales), no todas las

²²PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *op. cit.*, pág. 292.

Constituciones de los EEMM prevén la prohibición del trabajo forzoso (algunas incluso no prohíben la esclavitud), así como muchas otras, a pesar de prohibirlo, no definen el concepto jurídico²³. Ello conlleva una desregulación evidente y la creación de cierta inseguridad jurídica entorno al concepto, por lo que urgía atar tales cabos y extender la obligatoriedad de acabar con las formas de esclavitud modernas a aquellos EEMM que no habían aplicado las medidas oportunas con anterioridad.

Así, el Convenio 20 sobre el trabajo forzoso (1930) y el Protocolo relativo al trabajo forzoso, definen el trabajo forzoso u obligatorio como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente”²⁴.

La definición anterior abraza tres elementos esenciales: 1) el “trabajo o servicio”, que debe desarrollarse en cualquier tipo de actividad, industria o sector); la “amenaza de una pena cualquiera”, elemento que encierra un extenso abanico de acciones dirigidas a obligar a trabajar a alguien; y 3) involuntariedad, es decir, que no se haya prestado el consentimiento, elemento constitutivo y necesario del contrato de trabajo, de forma libre²⁵.

Sin embargo, conviene destacar que existen excepciones a lo expuesto en el párrafo anterior, como son el servicio militar obligatorio, las obligaciones cívicas normales, el trabajo penitenciario (bajo ciertas

²³Organización Internacional del Trabajo. *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2012.

²⁴Convenio n.º 29 sobre el trabajo forzoso. *Organización Internacional del Trabajo*. Adoptado en Ginebra, 14ª reunión CIT, 1930.

²⁵*ILO.org*. [en línea]. [Consulta: 10-8-2020]. Disponible en:
<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--es/index.htm>

condiciones), el trabajo realizado en casos de fuerza mayor (guerra, siniestros o amenaza de ellos), y, finalmente, pequeños trabajos comunales³⁶.

Este tipo de actitudes pueden ser, incluso, constitutivas de delito. Por ejemplo, “los supuestos en que la explotación de la persona sea para la realización de actividades de carácter laboral no consistentes en la prestación de servicios sexuales, la conducta será generalmente inculpada en el art. 311 CP, contenido entre los delitos contra los derechos de los trabajadores”²⁶.

3º) Con relación al apartado 2.c) (“la abolición efectiva del trabajo infantil”³¹), se reconocen como fundamentales el Convenio 138 sobre la edad mínima (1973) y el Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).

La OIT establece que el trabajo infantil es todo “aquel que daña el bienestar de los niños y menoscaba su educación, desarrollo y calidad de vida futura”²⁷, por lo que existen ciertas exclusiones frente al concepto como es aquel trabajo que no dañe su salud y desarrollo personal, o interfiera en su educación, así como la ayuda que los niños puedan prestar en el hogar, negocio familiar o fuera del horario escolar.

²⁶VILLACAMPA ESTIARTE, Carolina. La moderna esclavitud y su relevancia jurídico-penal. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 3.ª Época, n.º X. UNED, 2013.

²⁷BOLESO, H.H. *Abolición del Trabajo Infantil. Protección de niñas-niños y adolescentes*. [Recurso en línea]. Disponible en: <http://www.juscorrientes.gov.ar/wp-content/uploads/biblioteca/publicaciones-juridicas-biblioteca/pdf/2015/AboliciondelTrabajoInfantil.pdf?iframe=true&width=95%&height=95%>

Son escasos los textos constitucionales que establezcan una edad mínima de admisión al empleo o al trabajo²⁸. Hecho importante es, en el ámbito que nos ocupa, el reconocimiento como fundamental del Convenio núm. 138 en la erradicación del trabajo infantil, pues establece en su artículo 2 la obligación de todos los EEMM de fijar la edad mínima para trabajar en aquella en la que cesa la obligación escolar o, en cualquier caso, a los quince años, pudiendo fijarla a los catorce, previa consulta con las organizaciones patronales y sindicales interesadas, y debiendo declararlo en las memorias que presente sobre la aplicación del Convenio que se menciona²⁹. De esta manera, países miembros en los que no era habitual respetar el crecimiento personal y educacional de los niños comenzaron a consolidar estos derechos, como es el ejemplo de países del continente africano (véase Argelia o Camerún), donde, a razón de su situación socioeconómica, era habitual el trabajo infantil.

Además, particular mención merece el Convenio núm. 182 sobre las peores formas de trabajo infantil, que el 5 de agosto de 2020 logró, por primera vez en la historia de la OIT, la ratificación universal con la incorporación al listado de ratificaciones del Reino de Tonga. Ello, como bien manifiesta Sharan Burrow, Secretaria General de la Confederación Sindical Internacional, “pone de relieve de forma eficaz y oportuna la importancia de las normas de la OIT y la necesidad de encontrar soluciones multilaterales frente a los problemas mundiales”.

²⁸Organización Internacional del Trabajo. *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2012.

²⁹Convenio nº 138 sobre la edad mínima. *Organización Internacional del Trabajo*. Adoptado en Ginebra, 58ª reunión CIT, 1973.

4º) Por último, con relación al apartado 2.d) (“la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”³¹), se prevén el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración (1951) y el Convenio 111 sobre la discriminación en empleo y ocupación (1958).

Es hecho conocido que fenómenos como la brecha salarial o el techo de cristal dificultan el derecho a la igualdad (reconocido en el ordenamiento jurídico español en el art. 14 CE) entre las personas que conforman el mercado laboral. Por un lado, las diferencias salariales constituyen uno de los problemas más persistentes de desigualdad entre hombres y mujeres, pues convirtiéndose en la forma más notoria de discriminación por razón de género, que varía en función del país y del sector de que se trate³⁰. Por otro, existen muchas otras formas de discriminación que han ido surgiendo de manera reciente, así como otras tradicionales que subsisten y son difíciles de erradicar.

En este sentido, el Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración no sólo tiene examina la igualdad en términos remunerativos, sino también en lo relativo al valor del empleo entre ambas partes. Así, el concepto de “igual valor” se convierte en la piedra angular del Convenio y, por consiguiente, del derecho fundamental a la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres³¹. Este principio no es el mismo que el de igualdad de remuneración de remuneración por igual trabajo, que se limita a tener en cuenta el trabajo realizado por dos o más personas en una misma área de

³⁰Organización Internacional del Trabajo. *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo a la luz de la Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, 2012 (pág. 298).

³¹*Ibidem*, pág. 301.

actividad y en una misma empresa³², sino que es mucho mas amplio, cubriendo la realización por hombres y mujeres de trabajos diferentes que requieran capacidades o cualificaciones, niveles de esfuerzo, responsabilidades, lugares de realización o empleadores diferentes³³.

Además, las referencias al “trabajo de igual valor” no sólo están contenidas en las normas laborales internacionales emanadas por la CIT, sino que también se prevén a nivel europeo, concretamente en la Directiva 2006/54, de 5 de julio, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y de ocupación.

Por otro lado, la definición que el ordenamiento jurídico español ha dado está contenida en el art. 28 ET, que establece lo siguiente:

“Artículo 28. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

1. El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.

³²ILO.org. [en línea]. [Consulta: 20-8-2020]. Disponible en:
<https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/definition/lang--es/index.htm>

³³OELZ, M., OLNEY, S. y TOMEI, M. *Guía Introductoria: igualdad salarial*. Organización Internacional del Trabajo, 2013 (págs. 33 y ss.). [Recurso en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

En virtud de lo expuesto a lo largo de los últimos párrafos, se infiere que el concepto de “trabajo de igual valor” se convierte en un elemento esencial en la lucha contra la discriminación retributiva que sufre el sexo femenino, pues, en palabras de Roales Paniagua, *“si en el principio de la lucha contra la discriminación salarial de las mujeres se exigía el mismo salario para igual salario, actualmente el problema de la discriminación retributiva no está tanto en que las mujeres cobren menos cuando ocupan el mismo puesto de trabajo que un hombre, sino en la incorrecta valoración de los puestos de trabajo ocupados principalmente por las mujeres”*³⁴.

Cabe destacar la importancia que tiene, de igual manera, el convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación en el ámbito que nos ocupa. En este convenio, que tiene por fin combatir en términos generales el problema de la discriminación basada en los diferentes motivos que se presentan con más frecuencia³⁵, la CIT hace un mayor hincapié en la definición de discriminación, obligando a los EEMM a realizar una política igualitaria a través de, tal y como establece en su artículo 2, “métodos adecuados a las condiciones y prácticas nacionales”³⁶.

³⁴ROALES PANIAGUA, Esperanza. El trabajo de igual valor y la transparencia salarial como elementos clave en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. *Cielolaboral.com* [Recurso en línea]. Disponible en: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/04/roales_noticias_cielo_n4_2019.pdf

³⁵ROSSILLION, Claude. La OIT y la eliminación de la discriminación en el empleo. *Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia, n.º 76, 1987 (págs. 5-27).

³⁶Convenio n.º 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación. *Organización Internacional del Trabajo*. Adoptado en Ginebra, 42ª reunión CIT (25 de junio de 1958). Art. 2: “*Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto*”.

La definición de “discriminación” que se extrae del referido texto normativo internacional laboral sería la siguiente:

“1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.

En vista de lo anterior, se entiende que existe discriminación, tal y como precisa el Doctor en Derecho, funcionario de la OIT desde 1958 y Jefe del Servicio de la Igualdad de Derechos Claude Rossillion, *“siempre que una persona no disfrute plenamente -por razones que no se deberían tener en cuenta - de las mismas oportunidades o del mismo trato del que gozan otras personas en materia de empleo y de profesión”*⁴⁷.

A través de la regulación de este concepto y del establecimiento particular de procedimientos de control como las habituales quejas y reclamaciones, sumados a otros complementarios y más específicos (como los establecidos durante el apartheid en Sudáfrica), se intenta satisfacer la preocupación acerca de la violación de los derechos humanos en torno al problema discriminatorio, junto a los demás problemas y demandas que se han ido formando a lo largo de la historia, y para los cuales se han ido articulando los derechos fundamentales laborales internacionales nombrados a lo largo del epígrafe.

4. La posibilidad de reconocer el derecho a la seguridad y salud en el trabajo como un Principio y Derecho Fundamental en el Trabajo.

4.1. Concepto de seguridad y salud en el trabajo y contextualización histórico-normativa.

Es conveniente recalcar que el derecho a la seguridad y salud en el trabajo adquiere distintas denominaciones en función del ámbito histórico, normativo y territorial de que se trate. Es por ello por lo que tal concepto jurídico puede preverse en los distintos textos normativos como “seguridad e higiene en el trabajo” y “seguridad y salud en el trabajo”, así como íntimamente relacionado con el de “prevención de riesgos laborales”, si bien existen distintas precisiones que hay que realizar en torno a ellas.

Así, la “seguridad e higiene en el trabajo” se prevé en el art. 40.2 CE como un principio rector de la política social y económica del Estado social y democrático de derecho, estableciéndose el deber constitucional asumido por los poderes públicos de velar por dicho principio. Se trata del concepto histórico de la “seguridad y salud en el trabajo”, que denota un tinte más defensivo y limitado en comparación a este último, pues no tiene en cuenta la totalidad de los aspectos ambientales y de las condiciones laborales³⁷.

La traducción legislativa de la “seguridad e higiene en el trabajo” se encuentra diversos artículos del ET, así como en otros de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, como puede ser el art. 4.2 d) ET, que establece el derecho laboral a la integridad física y a una

³⁷LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F., Curso de Prevención de Riesgos Laborales, 21ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020 (pág. 63).

política adecuada en materia de prevención de riesgos laborales³⁸, o el art. 14.1 LPRL, que define el derecho de los trabajadores “a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”³⁹.

De estos dos últimos preceptos el lector puede observar no sólo cómo el legislador ya habla de “seguridad y salud en el trabajo” (dejando atrás la visión clásica de “seguridad e higiene en e trabajo” de los años 60 y 70, “basada en las Recomendaciones sobre aspectos de la medicina en el trabajo y en las Directivas sobre riesgos concretos”⁴⁰, como puede ser la Directiva 78/610), sino también, cómo el mismo, introduce el concepto de “prevención de riesgos laborales”, que nace de la ratificación de convenios de la OIT y de la existencia de Directivas comunitarias necesariamente traspuestas a los ordenamientos jurídicos internacionales.

Por un lado, la denominación “seguridad y salud en el trabajo” no sólo es más ofensiva y amplia, sino que también es la utilizada en el ámbito internacional por la OIT y en el ámbito comunitario por la Unión Europea, en este último caso fundamentada por el paso “a una visión global más preventiva en el programa de armonización de 1988 a 1992 con la Directiva Marco y el programa de acción derivado de la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales”⁵³, siendo esta también la razón por la cual el legislador español pasa a utilizarla en detrimento del concepto tradicional.

³⁸Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, de 24 de octubre de 2015, núm. 255. Art. 4.2 d): “2. *En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho: d) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales*”.

³⁹Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, de 10 de noviembre de 1995, núm. 269. Art. 14.1: “*Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*”.

⁴⁰LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F., *op. cit.*, pág. 59.

En cuanto a la “prevención de riesgos laborales”, se trata de un concepto regulado en nuestro ordenamiento jurídico, no sólo en cumplimiento por los poderes públicos del mandato constitucional previsto en el art. 40.2 CE, sino también en cumplimiento de la obligación de transponer al derecho español el contenido de la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, que, como bien se transmite en el Preámbulo de la LPRL, “contiene el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria”⁴¹.

Siguiendo lo previsto en el art. 4.1 LPRL, se entiende por prevención de riesgos laborales “el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”⁴², entendiéndose por tales todas aquellas posibilidades de que un trabajador sufra alguna enfermedad, patología o lesión con motivo u ocasión del trabajo realizado⁴³.

La PRL está constituida, por tanto, por ese conjunto de normativa preventiva destinado al fin anterior, conformado por un núcleo legislativo constituido por una ley de mínimos como es la LPRL y por un vasto grupo de disposiciones de desarrollo de esta, reguladoras de los distintos riesgos laborales específicos.

⁴¹Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, de 10 de noviembre de 1995, núm. 269. Preámbulo.

⁴²*Ibidem*, art. 4.1.

⁴³*Ibidem*, art. 4.2 y 4.3: “2.º *Se entenderá como «riesgo laboral» la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo. 3.º Se considerarán como «daños derivados del trabajo» las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”.*

De vital importancia es que el lector conozca los bienes jurídicos e intereses amparados por la normativa preventiva, entre los que se encuentra el derecho a la protección de la salud reconocido en el art. 43 CE o, el ya nombrado, derecho a la seguridad e higiene en el trabajo reconocido en el art. 40.2 CE. Sin duda, el más importante es el derecho a la vida e integridad física reconocido en el art. 15 CE, perteneciente a la Sección 1ª Capítulo II de los derechos fundamentales y de las libertades públicas, y por tanto portador de la máxima protección jurídica prevista por el ordenamiento jurídico español.

Además, reviste un particular interés hacer mención del debate doctrinal existente en torno a la consideración de la deuda de seguridad (es decir, la obligación del empresario de proteger la seguridad y salud laborales reconocida en el art. 4.2 d) ET) como una obligación de medios o de resultados. Una parte de la doctrina, como García Blasco Sempere, mantiene que la obligación empresarial nombrada es una obligación de resultado que persigue la no existencia de lesiones o daños, mientras que las obligaciones introducidas por las AAMM “constituyen una obligación de medios, pues se trata de proteger la vida e integridad física de los trabajadores poniendo todos los medios para eliminar los factores de riesgo y exigiendo el cumplimiento de disposiciones expresas”⁴⁴. Sin embargo, otro sector de la doctrina, como Palomeque y Álvarez de la Rosa, considera que se trata de “un deber general y completo, de medios y no de resultados, permanente y de adaptación variable y no compensable con las obligaciones impuestas a otros sujetos”⁴⁵.

⁴⁴LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F. *op. cit.*, pág. 62.

⁴⁵PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *op. cit.*, pág.103.

Sin embargo, dejando de lado la contextualización histórica y normativa realizada a lo largo del epígrafe, interesa concluir con la definición de “seguridad y salud en el trabajo” utilizada por la OIT, pues es la que realmente conviene al lector conocer para poder proseguir con el estudio de la posibilidad de reconocimiento de este derecho como Principio y Derecho Fundamental por la OIT. De modo que, extrapolando lo previsto en textos como la Declaración de Filadelfia, la seguridad y salud en el trabajo se articula como el derecho de los trabajadores a la protección adecuada de su vida y de su salud en todas las ocupaciones⁴⁶, esto es, el amparo de estos bienes frente a “las enfermedades en general o las enfermedades profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo”⁴⁷.

4.2. Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo.

Al igual que ocurre en el ordenamiento jurídico español con la PRL, existen multitud de instrumentos normativos de la OIT que regulan la seguridad y salud en el trabajo, y que la propia organización divide en: 1) disposiciones generales (como el Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, el Convenio núm. 164 sobre los servicios de salud en el trabajo, y el Convenio núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo), 2) protección contra riesgos particulares (como el Convenio núm. 114 sobre la protección contra las radiaciones y el

⁴⁶Declaración relativa a los fines y objetivos de la Organización Internacional del Trabajo. *Organización Internacional del Trabajo*. Adoptada por la CIT en Filadelfia en su 26ª reunión, el 10 de mayo de 1944.

⁴⁷*ILO.org*. [en línea]. [Consulta: 23-8-2020]. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

Convenio núm. 139 sobre el cáncer profesional), y 3) protección en ciertas ramas de actividad (como el Convenio núm. 120 sobre la higiene en comercios y oficinas y el Convenio núm. 167 sobre seguridad y salud en el trabajo).

El hecho de que exista un abanico tan amplio de riesgos laborales cuya existencia depende de factores tales como el ambiente de trabajo, las funciones a realizar, la existencia de sustancias tóxicas o peligrosas, las condiciones de trabajo, etc., justifica la creación de legislación específica y complementaria para poder cubrir la seguridad y salud de los trabajadores que se encuentren en dichas situaciones de riesgo.

Sin que quepa duda, la disposición más importante de todos los instrumentos normativos internacionales que regulan la seguridad y salud en el trabajo nombrados es el Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente de trabajo (1981), el cual tiene por objeto el establecimiento de un conjunto de medidas por cada Estado Miembro que haya lo haya ratificado, consistentes en la toma de medidas y la realización de acciones por parte de los gobiernos nacionales y de las empresas conducentes a la mejora de las condiciones laborales y a la promoción y mejora de la seguridad y salud de los trabajadores (por consiguiente haciendo lo posible por reducir la germinación y el acontecer de accidentes de trabajo o enfermedades laborales), siempre teniendo en cuenta las circunstancias y prácticas de estos países ratificadores.

También destaca el Protocolo de 2002 relativo al convenio nombrado en el párrafo anterior, que viene a dar respuesta, como bien dice

en su Preámbulo⁴⁸, al mandato contenido en el art. 4 COIT 155⁴⁹, fijando la obligación de las autoridades competentes de cumplir con las funciones establecidas en él y estableciendo distintas disposiciones y normas en torno al registro y notificación de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales.

Para que el lector se haga una idea del efecto que tiene ratificar el COIT 155, puede observar la influencia que éste ha tenido en la promulgación de la LPRL, la cual, en su exposición de motivos, manifiesta que, aparte del carácter troncal que ocupa en su texto el mandato constitucional del art. 40.2 CE y la transposición de la Directiva Marco y de las demás Directivas europeas en la materia, *“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 contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico”*⁵⁰.

⁴⁸Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores. *Organización Internacional del Trabajo*. Adoptado por la Conferencia Internacional del trabajo en Ginebra, en su 90ª reunión, el 20 de junio de 2002. Preámbulo.

⁴⁹Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores. *Organización Internacional del Trabajo*. Adoptada en Ginebra, por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 67ª reunión, el 22 de junio de 1981. Art. 4: “1. *Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. 2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo”*.

⁵⁰Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, de 10 de noviembre de 1995, núm. 269. Preámbulo: “*Así pues, el mandato constitucional contenido en el artículo 40.2 de nuestra ley de leyes y la comunidad jurídica*

Sin embargo, las bajas ratificaciones nacionales que tienen lugar en torno a estos instrumentos reguladores de la seguridad y salud en el trabajo impiden que exista una prevención de riesgos laborales eficaz y contundente y, por ende, un cuidado adecuado de la seguridad y salud de los trabajadores de aquellos países no ratificadores. En concreto, el COIT 155 cuenta con 69 ratificaciones en la actualidad⁵¹, aún así siendo aquel que, en palabras de la Doctora Fumero Dios, “tiene una vinculación más clara con las proposiciones contenidas en los convenios relativos a los derechos fundamentales”⁵², dada su estrecha relación y plasmación de lo fijado por la CIT en virtud del art. 22 COIT.

Es aquí donde, en virtud de lo desarrollado a lo largo de este trabajo de investigación con relación a los convenios fundamentales y al derecho a la seguridad y salud en el trabajo, surgen incógnitas acerca de la posibilidad del reconocimiento por la OIT del Convenio núm. 155 como uno de ellos, con todas las consecuencias que ello conlleva y con los efectos que conforme al derecho internacional laboral procedan.

establecida por la Unión Europea en esta materia configuran el soporte básico en que se asienta la presente Ley. Junto a ello, nuestros 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 contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico”.

⁵¹ILO.org. [en línea]. [Consulta: 27-8-2020]. Disponible en:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312300

⁵²FUMERO DIOS, Inmaculada Sandra., *op. cit.*, pág. 11.

4.3. Reconocimiento del derecho a la seguridad y salud en el trabajo como un Principio y Derecho Fundamental por la OIT.

Si bien ha quedado suficientemente plasmado la importancia de la seguridad y salud en el trabajo, las bajas ratificaciones y la falta de fundamentalidad de dicha figura jurídica en el ordenamiento jurídico internacional impiden darle una posición o jerarquía efectivamente afín a la relevancia que inviste.

Podría considerarse, por ende, la conveniencia y casi necesidad de la elevación de la categoría del COIT 155, reconociéndolo, así, como un convenio fundamental en el trabajo, en base a los siguientes hechos, fundamentos y circunstancias:

1º) La ya mencionada relación que existe entre este convenio y el art. 22 de la Declaración de Filadelfia, así como con el respeto de la dignidad humana, la cual protegen todos los principios y derechos fundamentales en el trabajo por tratarse de un derecho humano universal.

2º) Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales o relacionadas con el trabajo generan grandes pérdidas humanas, económicas y sociales a nivel mundial. La propia OIT transmite su preocupación por este hecho en su página web, pues son más de 2,78 millones de muertes al año ocasionadas por el mismo, así como unos 374 millones de lesiones no mortales de carácter laboral las que tienen lugar dentro del periodo anual⁵³.

Es obvio que las pérdidas humanas y sociales son aquellas que conviene evitar con mayor urgencia, pues el trabajo debe ser fuente de riqueza y medio de subsistencia, no de peligros e inseguridades. Sin

⁵³*ILO.org*. [en línea]. [Consulta: 29-8-2020]. Disponible en:
<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>

embargo, no hay que perder de vista el abismal coste económico que suponen todos esos accidentes y enfermedades para los distintos operadores económicos: indemnizaciones, prestaciones de la Seguridad Social, asistencia sanitaria, interrupciones del proceso productivo, pérdida de personal valioso y cualificado, etc. Todos estos costes llegan a suponer un 3,94% del PIB mundial⁷⁰.

Ejemplo del sufrimiento e impacto negativo que puede tener esta falta de regulación preventiva en la sociedad y economía de los países es Bangladesh, miembro de la OIT desde 1972 pero no ratificador del COIT 155. En este país asiático, el sector textil ocupa la gran mayoría de las exportaciones, acumulando gran parte de la riqueza del país y movilizándolo una gran parte de la población activa en el empleo de dicha rama económica.

Sin embargo, el 24 de abril de 2013 tiene lugar un derrumbe de una fábrica textil que pone en ojos de la opinión pública las penosas condiciones de seguridad laborales a las que están sometidos los trabajadores de estas, muriendo 1.130 personas y provocando el cierre de 18 fábricas en todo el país. Se trata de un suceso producto de una obvia escasez de prevención de riesgos laborales, y que probablemente podría haberse evitado con el reconocimiento como principio y derecho fundamental por la OIT del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, pues el propio país habría estado obligado a respetarlo e implementarlo con la suficiente diligencia en su legislación y usos nacionales.

3º) La seguridad y salud en el trabajo tiene por fin último proteger la vida e integridad física del trabajador. El derecho a la vida no sólo es un

derecho humano reconocido por la ONU⁵⁴, sino que está reconocido por la UE en la Carta de los Derechos Fundamentales⁵⁵ y, como ya se ha mencionado en este trabajo de investigación, también protegido y blindado constitucionalmente en el ordenamiento jurídico en el art. 15 CE.

Vista la categoría jurídica de la que goza el derecho a la vida en el ordenamiento jurídico internacional, comunitario y nacional, así como el gran efecto e incidencia que tiene la seguridad y salud laborales en el mismo, resulta evidente que la posición en la que éste último ha devenido es insuficiente para garantizar el amparo del primero en el ámbito de las relaciones laborales.

4º) La propia OIT y los actores que dentro de ella interactúan impulsan y promocionan la SST, considerándola necesaria para el progreso social y económico y manifestando su deseo de cumplir el reto de implantarla de manera sólida en la realidad del trabajo mundial, consiguiendo un porcentaje alto de ratificaciones o una aplicación práctica efectiva de los instrumentos reguladores de este derecho.

Así puede comprobarlo el lector en el informe de la OIT “Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo: aprovechar 100 años de experiencia”, que no sólo trata la evolución histórica de las actuaciones de la SST, sino que recalca los datos tan preocupantes que la falta de firmeza de las disposiciones que lo contienen presenta en términos de ratificación, eficacia y puesta en práctica.

⁵⁴Declaración Universal de los Derechos Humanos. *Organización de las Naciones Unidas*. Adoptada por la Asamblea General, el 10 de diciembre de 1948. Art. 3: “*Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona*”.

⁵⁵Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. *Unión Europea*. Proclamada por el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea, el 7 de diciembre de 2000. Art. 2: “*Toda persona tiene derecho a la vida*”.

Destacan en este ámbito acciones de la OIT destinadas a dar la oportunidad a los EEMM de asumir compromisos en torno a la SST como la Declaración de Seúl, en la que 46 países firmantes acuerdan promover la cultura preventiva en sus propios territorios, y la Declaración de Estambul, en la que 33 países se comprometen a reconocer el derecho a la SST como un derecho humano fundamental⁵⁶.

Además, actores tan importantes dentro de esta institución comparten la opinión de la necesidad de actuar rápida y eficazmente en torno a los estragos causados por entornos de trabajo inseguros e insalubres. El Director General de la OIT, Guy Ryder, considera que es deber de todos los EEMM la ratificación de los convenios reguladores de la figura jurídica objeto de estudio, así como califica las muertes laborales ya nombradas en párrafos anteriores como “un costo humano inaceptable”.

Todos los argumentos citados llevan a reflexionar acerca la labor de la OIT y de las posibles razones por las cuáles un derecho tan relevante y cuya ausencia provoca consecuencias tan devastadoras como las que el lector ha podido apreciar a lo largo del desarrollo de este último epígrafe no es vinculante jurídicamente para los EEMM de la organización. Ello podría deberse a razones de logística que hacen extremadamente complicada la implantación de unos niveles uniformes de SST en la comunidad jurídica internacional. Dichas dificultades podrían estar en el establecimiento de procesos de control en países en vías de desarrollo o, incluso, del tercer mundo, en los cuales no existen las infraestructuras suficientes para garantizar dichos niveles ni para velar por el cumplimiento de las normas laborales internacionales en la materia.

⁵⁶Informe “Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo: aprovechar 100 años de experiencia”. *Organización Internacional del Trabajo*, 2019.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que no sólo sopesan la posibilidad de reconocimiento la OIT y sus agentes internos, sino que también especialistas en la materia apoyan este pensamiento e instan a garantizar universalmente condiciones seguras y saludables de trabajo. En palabras de la Dra. Fumero Dios, “la importancia que reviste la relación entre la salud pública y la seguridad y salud en el trabajo durante la vida del trabajador” quizás sea la razón por la que pueda ser “el momento de exponer la relevancia de adherir el Convenio 155 al catálogo de convenios fundamentales de la OIT como un logro relevante en este momento histórico de cumplirse sus primeros 100 años”⁵⁷.

⁵⁷FUMERO DIOS, Inmaculada Sandra., *op. cit.*, pág. 11.

5. La importancia del derecho a la seguridad y salud en el trabajo durante la crisis ocasionada por el COVID-19.

A todos los argumentos y circunstancias citados anteriormente se suma un hecho que agrava la ristra de peligros y riesgos laborales a los que el trabajador medio está expuesto a lo largo de la jornada: una pandemia azota el mundo y causa estragos, obligando a la población a tomar medidas excepcionales como el uso de mascarillas, la toma de distancia entre personas y hasta, en los casos algo más graves de lo usual, el confinamiento de la población y la consecuente limitación del derecho a la libre circulación (art. 19 CE).

Se trata del archiconocido COVID-19, un virus que se ha extendido en todos los países del mundo y que está teniendo graves consecuencias para la economía, la salud pública, el mercado laboral y, por último y a través de una relación directa y obvia, para la SST.

En referencia a ésta última relación, y teniendo en cuenta lo previsto por la OIT en este contexto en su Informe “Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo”⁵⁸, han de tenerse en cuenta los siguientes factores:

1º) El COVID-19 es una enfermedad infecciosa que puede transmitirse distintas vías (contacto directo, vectores, a través del aire, etc.), por lo que lo pertinente y primordial por parte del empresario será llevar a cabo una evaluación de riesgos laborales que tenga en cuenta la probabilidad de contagio y la gravedad de las consecuencias de dicho contagio. Ello se debe a que los distintos trabajadores estarán dispuestos a

⁵⁸Informe “Frente a la pandemia: Garantizar la Seguridad y Salud en el Trabajo”.
Organización Internacional del Trabajo, 2020.

un riesgo mayor o menor de contagio en función de las tareas a llevar a cabo y las condiciones en que estas deban realizarse, por lo que la evaluación permitirá conocer las distintas necesidades preventivas asociadas a cada uno de ellos, facilitando una protección de la SST más eficaz y exacta.

2º) Podría darse el caso en el que el trabajador, en uso del denominado *ius resistentiae*, pueda abandonar el puesto de trabajo cuando exista un riesgo grave e inminente de contraer el virus sin, por supuesto, ningún tipo de represalia por parte del empleador. Por ejemplo, el lector puede imaginarse una situación en la que, por razones no imputables a dicho trabajador y siguiendo éste órdenes del empresario, se encuentre acorralado entre un tumulto de personas sin que pueda respetarse la distancia de seguridad.

Todo ello, en el caso del ordenamiento jurídico español, en virtud del art. 21.2 LPRL⁵⁹, que permite vulnerar el deber laboral de cumplir las órdenes del empresario establecido en el art. 5.c ET⁶⁰ cuando existan tales circunstancias. Sin embargo, ha de tenerse en cuenta que ello está previsto, de igual manera, en el art. 13 COIT 155⁶¹, por lo que todo aquel Estado

⁵⁹Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. Boletín Oficial del Estado, de 10 de noviembre de 1995. Art. 21.2: “De acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del artículo 14 de la presente Ley, el trabajador tendrá 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”.

⁶⁰Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Boletín Oficial del Estado, de 24 de octubre de 2015, núm. 255. Art. 5.c): “Los trabajadores tienen como deberes básicos: c) cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”.

⁶¹Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores. *Organización Internacional del Trabajo*. Adoptada en Ginebra, por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 67ª reunión, el 22 de junio de 1981. Art. 13: “De conformidad con la práctica y las condiciones nacionales, deberá protegerse de consecuencias injustificadas a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir una situación de trabajo por creer, por

Miembro que lo haya ratificado está obligado a cumplir con el respeto a tal figura jurídica.

3º) Los trabajadores habrán de disfrutar de una serie de medidas enfocadas a la protección de su vida e integridad básica que no se reducirán a las medidas básicas de distancia física, higiene y limpieza del lugar de trabajo. Así, el empleador habrá de proporcionarle los Equipos de Protección Personal necesarios para evitar o minimizar su exposición al virus, tales como mascarillas, cascos de barreras faciales o guantes de látex.

Estos EPP están previstos en el ordenamiento jurídico español como Equipos de Protección Individual (EPI). Según el art. 4.8 LPRL, “*se entenderá por equipo de protección individual cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el*”.

4º) Otra obligación básica por parte del empleador será la de formación e información a los trabajadores, totalmente necesaria para que éstos estén capacitados para prevenir contagios y para conocer el *modus operandi* pertinente en caso de infección. Se trata de un deber empresarial que no sólo es relevante por lo expuesto anteriormente, sino porque es aquel que permitirá, para mayor abundamiento, utilizar los citados EPI y asegurar el conocimiento por el trabajador del *ius resistantiae*.

5º) De vital importancia es abarcar dentro de esta protección a los factores de riesgo psicosociales, que son “*aquellas condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con la organización del trabajo y su entorno social, con el contenido de trabajo y la realización de*

motivos razonables, que ésta entraña un peligro inminente y grave para su vida o su salud”.

la tarea y que se presentan con capacidad para afectar el desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) del trabajador”⁶². La evaluación y prevención de los riesgos psicosociales, así como la actuación frente a ellos, deberá ser objeto de una labor adaptativa por parte del empleador según el trabajador de que se trate, pues hay que tener en cuenta que no todos ellos responderán igual a las limitaciones de la libertad de circulación, a la suspensión de sus contratos de trabajo afectados por un Expediente de Regulación de Empleo, a la posibilidad de contagiarse, etc.

El factor, sin duda, que más repercutirá en este colectivo será el estrés, inducido por circunstancias y situaciones varias tales como el temor de su bienestar o el de sus allegados, el miedo a perder el empleo, o la falta de apoyo o contacto social. Sin embargo, también pueden tener lugar otros, pues ha quedado demostrado que, durante estas situaciones extremas, puede aumentar la discriminación o el acoso laboral.

La variedad y necesidad de adaptabilidad a los distintos factores psicosociales que puedan tener lugar se debe a que estos *“se constituyen por la interacción de percepciones y experiencias, aspectos personales individuales y condiciones de trabajo, influidos además por situaciones económicas, políticas, sociales (epidemiología social), culturales”⁶³.*

6º) Un último, y por ello no menos importante, factor a tener en cuenta, es el teletrabajo, entendido como toda aquella prestación de servicios realizada por el trabajador a través de Tecnologías de la Información y el Conocimiento, efectuada de forma descentralizada y fuera

⁶²INNST.es [en línea]. [Consulta: 5-09-2020]. Disponible en: <https://www.insst.es/-/que-es-un-factor-de-riesgo-psicosocial->

⁶³PINOS MORA, L.P. Factores psicosociales en la gestión del riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, Vol. II, n.º 1, 2017 (pág. 82).

del local de negocio. Su relevancia en este ámbito se debe al aumento considerable de dicha práctica durante el confinamiento de la población, así como del hecho de que, tal y como manifiesta el Ex Director de la Oficina Internacional del Trabajo, Jean-Michel Servais, “la información acerca del conocimiento de los riesgos para la salud y la utilidad de las reglas protectoras son aquí de importancia particular”⁶⁴.

En materia de SST, conviene destacar que el Gobierno, en aras de adaptar la situación pandémica y el Estado de Alarma adoptado a partir del 14 de marzo de 2020 a las necesidades del mercado laboral, establece que la obligación de evaluar los riesgos del entorno de trabajo se considere cumplida con una autoevaluación realizada voluntariamente por el trabajador⁶⁵. Sin embargo, la prolongación de esta situación requerirá buscar soluciones a largo plazo en esta materia, pues se trata de una medida excepcional que puede resultar ineficaz con facilidad.

A pesar de que el teletrabajo, tal y como se puede inferir de la jurisprudencia en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 30 de septiembre de 1999, pueda “mejorar la calidad de vida de nuestra sociedad y permitir nuevas formas de relacionarse”, ha de regularse

⁶⁴SERVAIS, J-M. El COVID-19. ¿Qué nos dice la OIT?. [Recurso en línea]. Disponible en: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/oit_noticias_cielo_coronavirus.pdf

⁶⁵Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. Boletín Oficial del Estado, núm. 73, de 18 de marzo de 2020. Art. 5 tercer párrafo: “*Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora*”.

adecuadamente y asimilarse al trabajo presencial sin que ello suponga un deterioro de las condiciones laborales.

Junto a estas circunstancias, concurren muchas otras que han hecho tambalearse los cimientos del ordenamiento jurídico-laboral, y que exigen, sin duda, de un análisis profundo por parte de poderes públicos y representantes de las partes de la relación laboral para conseguir definir un marco estratégico y normativo que tenga por objetivo superar y sobreponerse ante las adversidades que se están dando en estos últimos tiempos, sobre todo en lo que a SST se refiere.

7. Conclusiones.

Tras el estudio desarrollado a lo largo del presente texto de investigación, ha quedado reflejada la significación que la OIT tiene en el Derecho laboral internacional. Su profunda y loable labor tiene por resultado la protección directa por un gran número de Estados Miembros de derechos laborales que, si bien en el primer mundo se consideran básicos, en países del tercer mundo o en vías de desarrollo no lo son tanto. Conlleva, pues, la expansión del Derecho del Trabajo a rincones en los que la población está particularmente desprotegida en este ámbito, con todos los efectos favorables que ello haga tener lugar.

Los Principios y Derechos Fundamentales que esta institución promulga a nivel mundial, protegidos por su propia constitución y controlados a través de distintos procedimientos en aquellos lugares donde existan ratificaciones nacionales, cumplen una función: posibilitar la protección del trabajador a niveles, en la mayoría de los casos, más altos de lo que podría el lector esperarse de no existir éstos. En definitiva, permiten al ordenamiento jurídico-laboral internacional contar con un esqueleto consistente en una serie de estándares mínimos que, como la base de una fortificación, permiten la construcción y reconocimiento de nuevos derechos laborales sobre los primeros. Todo ello de una forma más abarcadora de los distintos derechos laborales básicos, así como con una mayor seguridad jurídica en torno a ellos.

Sin embargo, este estudio profundo de los distintos convenios fundamentales puede llevar a pensar qué razones existen detrás de la decisión de la OIT por no reconocer la fundamentalidad de otros tantos derechos que una gran parte de la doctrina considera básicos e igualmente relevantes a los ya reconocidos. Algunos autores nombran la incidencia en

este campo de la “desregulación sociolaboral”, que, en palabras de Jordi Bonnet, puede ser considerada como una tentación que *“se asienta en la opinión de que la proliferación de normas internas e internacionales es excesiva, así como en la apreciación de este fenómeno como un posible freno al proceso de progresiva liberalización emprendido”*⁶⁶.

Por otro lado, ha sido el profundo tratamiento que se le ha dado a la seguridad y salud en el trabajo en sus distintas formas y en sus distintos ámbitos, el que saca a colación su importancia en términos jurídicos y socioeconómicos.

La delicadeza de la vida del trabajador en determinados trabajos y entornos laborales a los que está expuesto el mismo, así como su principal protección en muchos de los ordenamientos jurídicos nacionales más avanzados, permite inferir la necesidad de reconocer, a través del establecimiento del COIT 155 como un convenio fundamental, el derecho a la SST a nivel internacional, estableciendo mecanismos que aseguren el cumplimiento nacional del mismo y el respeto de una serie de mínimos en la materia.

Sin embargo, existen preguntas que quedan sin responder tras esta investigación: ¿se debe esta falta de reconocimiento a intereses comerciales? ¿o se debe, por el contrario, a la dificultad de su imposición a países que no cuentan con los medios necesarios? La opinión que se ha ido formando tras lo expuesto a lo largo del texto es que es un conjunto de las dos.

En caso de reconocerse, empresas multinacionales que deslocalizan su proceso productivo verían agravarse los costes sobremanera, quizás en demasía, lo que conllevaría la disminución de los beneficios netos con los

⁶⁶BONET PÉREZ, Jordi., *op. cit.*, pág. 29.

que operarían de manera habitual. Ejemplo de ello es el ya nombrado Bangladesh, meca de la industria textil deslocalizada, en la que muchas empresas multinacionales textiles invierten, beneficiándose de la reducción de costes que conlleva, entre otras cosas, la no existencia de un Derecho laboral sólido y omnímodo.

Además, a ello se le suma el hecho de que, posiblemente, no existirían los medios suficientes para controlar e implantar una prevención de riesgos laborales eficaz, suponiendo ello un gasto que los poderes públicos habrían de asumir y que, en muchos casos, no estarán dispuestos, por no tratarse de una prioridad en sus objetivos político-económicos, o simplemente por su imposibilidad de hacerlo realidad. No obstante, una solución a este problema podría estar en establecer una serie de excepciones por razones justificadas, que permita al EEMM, en ocasiones excepcionales, limitarse a la promoción activa de la SST, obligándose a controlar la eficacia de esta y a aportar resultados positivos en torno a ella.

A pesar de lo manifestado en éstos últimos párrafos, la situación que atraviesa el mundo tras la irrupción del COVID-19, ha traído a colación la importancia de la SST en términos de salud y de vida del trabajador. Como se ha podido inferir del tratamiento realizado acerca de la relación entre la pandemia y el derecho objeto de estudio, a los innumerables riesgos a los que está expuesto el trabajador y los bienes jurídicos que la prevención de estos protege, se le suma el abanico de riesgos que la pandemia agrava y trae consigo. Los motivos que impulsan el ya tan nombrado reconocimiento, por tanto, aumentan.

Es por ello que podría llegar a considerarse, para mayor abundamiento y para concluir a todo lo expuesto con anterioridad, que la coyuntura económica, social y política reinante se convierte en una

“oportunidad de oro” para la institución de reconocer el derecho a la seguridad y salud como un Principio y Derecho Fundamental garantizado universalmente, cumpliendo así con el fin último de la rama de derecho de la que se ocupan: la protección de la parte débil de la relación laboral.

8. Bibliografía.

- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.** *Derecho del Trabajo*. Vigésimoquinta edición. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces, 2017.
- **FUMERO DIOS, Inmaculada Sandra.** El informe de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo y el propósito de reconocer la seguridad y salud en el trabajo como un derecho fundamental por la OIT. *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 2019, número 55-56.
- **ACOSTA ESTÉVEZ, José B.** *El sistema jurídico de la Organización Internacional del Trabajo y el derecho español*, Cedecs, Barcelona, 1997.
- COSTA CAVALCANTE, HENRIQUE.** *Los convenios internacionales del trabajo de la Organización Internacional del Trabajo en la jurisprudencia del Supremo Tribunal Federal de Brasil y en el Tribunal Constitucional de España*. Ciudad Real, 2016.
- VALTICOS, Nicolas.** Normas internacionales del trabajo y derechos humanos. ¿Cómo estamos en vísperas del año 2000?. *Revista Internacional del Trabajo*, 117 (1998), N.º 2.
- SEVERÍN CONCHA, Juan P.** *Derechos fundamentales en el trabajo y derecho internacional*. Madrid, 2017.
- BONET PÉREZ, Jordi.** Principios y derechos fundamentales en el trabajo: La Declaración de la OIT de 1998. Bilbao, 1999. *Cuadernos Deusto de Derechos Humanos*, núm. 5.
- **VEGA RUIZ, María Luz y MARTÍNEZ, Daniel:** *Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Su valor, su viabilidad, su incidencia*

y su importancia como elementos de progreso económico y de justicia social, Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 2002.

- **VILLACAMPA ESTIARTE, Carolina.** La moderna esclavitud y su relevancia jurídico-penal. *Revista de Derecho Penal y Criminología*, 3.^a Época, n.º X. UNED, 2013.

- **BOLESO, H.H.** Abolición del Trabajo Infantil. Protección de niñas-niños y adolescentes. [Recurso en línea]. Disponible en: <http://www.juscorrientes.gov.ar/wp-content/uploads/biblioteca/publicaciones-juridicas-biblioteca/pdf/2015/AboliciondelTrabajoInfantil.pdf?iframe=true&width=95%&height=95%>

- **OELZ, M., OLNEY, S. y TOMEI, M.** Guía Introductoria: igualdad salarial. Organización Internacional del Trabajo, 2013 (págs. 33 y ss.). [Recurso en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_223157.pdf

-**ROALES PANIAGUA, Esperanza.** El trabajo de igual valor y la transparencia salarial como elementos clave en la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres. Cielolaboral.com [Recurso en línea]. Disponible en: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2019/04/roales_noticias_cielo_n4_2019.pdf

- **ROSSILLION, Claude.** *La OIT y la eliminación de la discriminación en el empleo.* Facultad de Derecho y Ciencias Políticas. Escuela de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín, Colombia, n.º 76, 1987.

- **LÓPEZ GANDÍA, J. y BLASCO LAHOZ, J.F.** *Curso de Prevención de Riesgos Laborales*, 21ª edición, Tirant lo Blanch, Valencia, 2020.