



*Universitat
Abat Oliba CEU*

Juan Mario ABELLÓ CASTELLÁ

**APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LA
JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES ESPAÑOLES**

*Trabajo Fin de Carrera
dirigido por
Dr. Ferran ARMENGOL FERRER*

Universidad Abat Oliba CEU
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
Licenciatura en Derecho

2010



ÍNDICE

Introducción	3
Resumen	6
PRIMERA PARTE: LA OIT Y SUS GENERALIDADES	
OIT, reseña histórica	7
Naturaleza, principios y objetivos de la OIT	9
Tipología de la normas de la OIT: Convenios, Recomendaciones, Resoluciones y Conclusiones	12
El control de la normas de la OIT	16
SEGUNDA PARTE: APLICACIÓN CONVENIOS OIT EN ESPAÑA	
Jerarquía y aplicación de los Convenios de la OIT en el derecho interno español	18
Canon interpretativo del artículo 10.2 CE	20
Aplicación de los Convenios OIT en la Jurisdicción Social	
En el marco de los Juzgados de lo Social	21
En el marco de Tribunales Superiores de Justicia y Supremo	24
Aplicación de los Convenios por el Tribunal Constitucional	28
TERCERA PARTE: ESTUDIO PARTICULAR CONVENIO 155 OIT	
Convenio de la OIT número 155, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente en el Trabajo	37
Aplicación del Convenio número 155 en los Tribunales Españoles	44
En reclamaciones por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo y basados en la responsabilidad de los empresarios	47
Jurisdicción competente	51
En recargo de prestaciones económicas de Seguridad Social	54
En otras materias	62
Conclusiones	65
ANEXO: Relación Convenios OIT ratificados por España	69
Abreviaturas utilizadas y bibliografía	81



APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT A TRAVÉS DE LA JURISPRUDENCIA DE LOS TRIBUNALES ESPAÑOLES

INTRODUCCIÓN

El ideal de la condición humana, a mediados del siglo XIX, con el inicio del industrialismo, pasó a crear conciencia de la universalización del Derecho de Trabajo, que unido a los empeños políticos, sociales y económicos, formaron las condiciones objetivas para que la solidaridad internacional fuera una realidad.

La comunidad de derechos a escala universal busca sus bases de realización mediante una organización positiva de la solidaridad, bajo el principio de igualdad de oportunidades ante la cultura, el reparto de la renta, en las condiciones de trabajo, que son, hoy en día, fenómenos humanos globales.

Para servir a estas exigencias de nuestro tiempo, existen diversas Organizaciones Internacionales, como la ONU, a las más especializadas, como la UNESCO, la OMS, la OIT, la FAO, etc.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, tiene como objetivo la promoción de oportunidades de trabajo, trabajo denominado como decente, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Para ello, la OIT, cuenta entre sus objetivos primordiales, el fomentar los derechos laborales, las mejoras del empleo, ampliar la protección social, todo ello en el entorno del diálogo social. En definitiva, promover la justicia social y los derechos humanos en el ámbito internacional, en el entorno de la paz laboral y social, la cual es el motor necesario básico para la prosperidad.

Uno de los grandes aciertos de la OIT, radica en su composición. Está integrada por representaciones gubernamentales y de los agentes sociales, o sea, representantes de los trabajadores y de los empleadores. No se puede afirmar rotundamente que sea un tripartismo, puesto que el número de representantes es diferente en cada una de las representaciones, si bien, queda clara constancia de la clara pluralidad de quienes integran los órganos colegiados.

El procedimiento de elaboración de la norma internacional en la OIT –Convenio Internacional-, resulta complejo, necesita la aprobación mediante mayorías cualificadas, sin embargo, el mismo, no resulta de aplicación directa, los Estados miembros no quedan obligados por el texto aprobado. Es de entender que ello, así deber ser, puesto en otro caso, los Estados exigirían una modificación de la Carta Constitutiva de la OIT, puesto que dicha obligatoriedad podría ser equivalente a una cesión de soberanía en temas sociolaborales.

Una vez ratificado el Convenio por cada Estado, éste correrá diversas suertes según el país en que se tenga que aplicar. La eficacia reguladora de los Convenios de la OIT, tiene mucho que ver con el sistema que cada Estado haya diseñado en orden a su incorporación al sistema de fuentes nacional. Además y en consideración del principio de soberanía de los Estados, deben respetarse las competencias de éstos. Para constatar su aplicación, la propia OIT ha establecido un control de fiscalización para comprobar el cumplimiento de sus normas, ya ratificadas, Memorias, Recomendaciones, Comisiones de Expertos, etc. control que en la propia realidad, resulta ser un control más político que jurídico.

Los Convenios de la OIT, igual que el resto de Tratados ratificados por España, se incorporan al sistema de fuentes nacional una vez publicados en el BOE. Esta incorporación directa, les sitúa en un lugar preminente, aunque no exento del control constitucional; tienen un valor supralegal, pero infraconstitucional, es decir, están en el espacio jurídico legal intermedio, situado después de nuestra Carta Magna y con rango superior al resto de normativa.

Para el estudio y análisis de la aplicación de los Convenios de la OIT a través de la Jurisprudencia de los Tribunales Españoles, se ha partido de la búsqueda de sentencias en los Juzgados de lo Social, en Tribunales Superiores de Justicia, Tribunal Supremo y en el Tribunal Constitucional.

Antes de entrar en el estudio de las sentencias más significativas de las analizadas de los respectivos Juzgados y Tribunales, se procede a realizar un resumen básico de la



Organización Internacional del Trabajo; creación, naturaleza, principios, objetivos, tipología de sus normas, Convenios y Recomendaciones, y el sistema de control.

Y a continuación se procede al estudio de la jerarquía de los Convenios de la OIT en nuestro ordenamiento, de forma genérica, pasando al análisis más exhaustivo de un Convenio en concreto, el Convenio número 155, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente en el Trabajo y su aplicación en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para acabar con las conclusiones que recogen los aspectos más significativos del presente trabajo.

RESUMEN

El presente trabajo de final carrera, como su título indica, “Aplicación de los convenios de la OIT a través de la jurisprudencia de los tribunales españoles”, se ciñe al estudio de la aplicación de los Convenios ratificados por el Estado español en los procesos judiciales que les han sido de aplicación.

Los referidos Convenios son, en esencia, tratados internacionales sujetos al régimen jurídico que establece el Derecho Internacional Público y, atendiendo a éste, se rigen por la voluntad de las partes. Cada Estado miembro y firmante, establece el alcance que tendrá cada Convenio, el cual entrará en vigor cuando este Estado receptor lo haya ratificado.

Resulta interesante el estudio de las normas de la OIT, principalmente los Convenios, pues son las únicas normas que, una vez ratificadas, tienen el peso de norma sustantiva y los tribunales proceden y deben proceder a su aplicación como tal. De ello, se deduce que existe un mínimo de garantías en el Derecho de Trabajo Internacional, las cuales, afectan a las condiciones laborales de los trabajadores de la mayor parte de los países y como objetivo ambicioso, se debería procurar y conseguir que su aplicación, como norma mínima, fuera en todos los Estados de planeta.

Para ello, se realiza un estudio genérico de la aplicación jurisprudencial de los Convenios de la OIT ratificados por España, para finalmente concretar con un Convenio determinado, siendo el mismo, el Convenio número 155, sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, en su aplicación en reclamaciones por daños y perjuicios, así como en recargo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, entre otras, todo ello, derivado de las consecuencias producidas por accidentes de trabajo. Recientemente se ha publicado el instrumento de Ratificación del Convenio número 187, (BOE 04.08.09), sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, si bien, su entrada en vigor para España será el próximo 5 de mayo de 2010; el mismo, hace hincapié en la importancia de promover de forma continua una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud, el cual, también tendrá en un futuro su aplicación en el ámbito laboral como norma sustantiva.



PRIMERA PARTE: LA OIT Y SUS GENERALIDADES

LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

BREVE RESEÑA HISTÓRICA

Desde principios del siglo XIX empezaron a hacerse sentir esfuerzos individuales, que reclamaban la internacionalización de las condiciones de trabajo, con el objetivo de conseguir mejorar las duras condiciones de trabajo que se encontraban las clases obreras.

Por ejemplo, una iniciativa luchaba para una homogeneización internacional de trabajo desde la adopción de acuerdos entre los fabricantes, otra iniciativa, fue crear una Ley Internacional del Trabajo que mejorase las condiciones de los obreros y al propio tiempo conseguir, de forma indirecta, la protección de la competencia entre los empresarios.

Como consecuencia de dichas iniciativas, a finales del siglo XIX, se celebraron diversas Conferencias y Congresos Internacionales, que quizá, la más importante hubiera sido la de Berna, en Septiembre de 1914, pero no llegó a celebrarse por el estallido de la Primera Guerra Mundial.

No se puede hablar de resultados importantes de dichas Conferencias y Congresos, pero sí que se puede afirmar, que se concretó una importante idea: se debían crear estructuras internacionales para la protección de los trabajadores, sea cual fuera el país que los mismos prestasen sus servicios.

Una vez finalizada la Primera Guerra Mundial y en base a los buenos propósitos generalizados, que comporta la finalización de dichos actos bélicos, el Derecho Internacional, pretende asegurar la paz mundial, la promoción del bienestar social y la creación de un sistema jurídico que permita la consecución de dichos objetivos.

De dichos principios, nace la Organización Internacional del Trabajo. Ésta tiene parcialmente su origen en el Tratado de Paz de Versalles de 1919, siendo su objetivo

principal ayudar a consolidar las bases de una paz duradera, con el apoyo de una justicia social, la cual se intentará su consecución a través de la OIT, y mediante ésta, establecer una normativa internacional básica de derechos de contenido social directo.

Con el paso de los años, resulta paradójico que la aportación de la OIT en el Tratado de Paz de Versalles, -que para la mayoría era de una importancia de segundo orden- es la única que ha perdurado en el tiempo, puesto que el objetivo primordial de la paz se vio truncado con la Segunda Guerra Mundial.



NATURALEZA, PRINCIPIOS Y OBJETIVOS DE LA OIT

La OIT inicialmente estuvo encuadrada dentro de la Sociedad de Naciones, organismo internacional creado por el Tratado de Versalles en 1919, no obstante, la posterior creación de las Naciones Unidas, la cual se subrogó en los principales compromisos de la referida Sociedad Naciones, comportó que la OIT se integrara dentro de Naciones Unidas, en 1945.

La OIT tiene personalidad jurídica propia, está integrada en Naciones Unidas, como organismo especializado, al igual que otras organizaciones internacionales (OMS, FAO, UNESCO), siendo su competencia fundamental la materia laboral.

La característica estructural típica de la OIT, es la naturaleza tripartita de la representación ante la misma, que la forman, los Gobiernos, los empleadores y los trabajadores, si bien, esta representación no es proporcional, como se detallará a continuación.

Inicialmente, se pretendía que la OIT pudiera ser un organismo legislativo a nivel mundial, pero rápidamente se descartó este poder legislativo, reconociéndose que el papel de la OIT es de ser un organismo internacional, cuya misión es la especialidad del derecho del trabajo, creando normas internacionales sobre el trabajo y el mecanismo necesario para que los Estados miembros ratifiquen los acuerdos y posteriormente realizar el control de la aplicación de dichas normas.

En relación a los principios se puede decir, que dos son los principios básicos de la OIT, el tripartismo y la universalidad.

a) El tripartismo:

La participación de los gobiernos, empleadores y trabajadores, es un principio básico que se recoge en la propia carta constitutiva de la OIT, art. 3.1 Constitución OIT.

Así, la Conferencia Internacional del Trabajo, que es el órgano supremo de la OIT, está compuesta por cuatro representantes de cada Estado miembro, dos de los cuales son de representación gubernamental y los otros dos representan, respectivamente, a los empleadores y los trabajadores de cada país miembro.

Para la toma de acuerdos, cada representante tiene la libertad y el derecho de votar individualmente en cada cuestión, lo cual garantiza totalmente la independencia. No obstante, queda claro que, si bien se garantiza la independencia de los delegados, lo cual, sin duda alguna, da una confianza en el sistema, la representación tripartita no está suficientemente equilibrada, ya que el grado de decisión de cada uno de los actores sociales, se representa de la siguiente forma: el cincuenta por ciento por los Estados miembros y el restante cincuenta por ciento, debe repartirse entre los empleadores y empleados; pero, a pesar de ello, el carácter tripartito es una novedad en el Derecho Internacional.

Asimismo, para garantizar esta acción tripartita, la OIT, se ha venido esforzando en promover la eficacia del tripartismo, tanto a nivel nacional como internacional. Prueba de ello es la “Resolución sobre el fortalecimiento del tripartismo en el conjunto de las actividades de la OIT”, que se adoptó por la Conferencia en su 56ª reunión, realizada en Ginebra el 21 de junio de 1971.

b) Universalidad:

Este principio se caracteriza por una serie de connotaciones:

- Se refleja en la propia filosofía de la OIT.
- En los textos constitucionales de la OIT, se observa el carácter universal de la misma.
- La OIT no se identifica con ninguna ideología, ni con ningún sistema político, social o económico.

En cuanto a los objetivos y fines de la OIT, nos atenemos tanto a la propia constitución de la OIT, como en el anexo aprobado en la Declaración de Filadelfia de 19 de



mayo de 1944, donde se fijaron unas premisas básicas, que se pueden significar las siguientes:

- a) El trabajo no es una mercancía.
- b) La libertad de expresión y de asociación son esenciales para el progreso.
- c) Todas las personas, sin distinción alguna, tienen derecho a conseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.
- d) Optimizar al máximo las capacidades de los empleados.
- e) Lograr el pleno empleo y la progresiva elevación de la calidad y del nivel de vida.
- f) Proteger y garantizar la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- g) Protección de la infancia y de la maternidad.
- h) Fomentar la formación profesional.
- i) Prioridad de garantizar un salario mínimo vital.
- j) Ampliar el campo de aplicación de la Seguridad Social, así como las prestaciones de la misma.
- k) Igualdad y no discriminación de tipo alguno en la actividad profesional y educacional.
- l) Buscar el nivel óptimo que garantice la protección de la alimentación, vivienda, cultura y tiempo libre de los trabajadores.

TIPOLOGÍA DE LAS NORMAS DE LA OIT: CONVENIOS, RECOMENDACIONES, RESOLUCIONES Y CONCLUSIONES

Se puede afirmar que la función más importante de la OIT, y en perfecta consonancia con lo que se establece en su carta constitutiva, es la elaboración de normativa internacional propia sobre el trabajo y materias relacionadas con el mismo.

Si bien, hay que matizar que las normas de la OIT son solamente una de las manifestaciones internacionales del Derecho de Trabajo. No hay que olvidar que existen otras normativas internacionales, como son los Tratados Internacionales, bien sean bilaterales o multilaterales, que hayan sido suscritos por España, sin olvidar el acervo comunitario de la Unión Europea, que España, como país miembro, le resulta de plena aplicación.

Asimismo, la OIT es la fuente institucional básica del denominado Derecho Internacional uniforme del trabajo, que tiene como pretensión el conseguir un mínimo común denominador en el establecimiento de condiciones de trabajo que sean asumibles por la mayoría de los países. Bien sea dicho en términos de mínimos y que sea, respectivamente, cada país el que mejore, dentro de sus posibilidades, el marco de protección social de los trabajadores.

Los principales instrumentos normativos de la OIT lo constituyen los Convenios, las Recomendaciones, las Resoluciones y las Conclusiones. No tenemos que olvidar que el cumplimiento de dichas normas queda sometido a la voluntad de los Estados integrantes y firmantes, con la correspondiente ratificación si se trata de Convenios. La OIT también tiene establecidos ciertos controles sobre el cumplimiento de las obligaciones asumidas por cada Estado.

Convenios:

Los Convenios de la OIT nacen, a propuesta de los gobiernos de los países miembros, a través de sus representantes tripartitos que componen la Conferencia General. Solicitud que se realiza, bien ante la propia Conferencia, o ante una Organización



Internacional de Derecho Internacional Público, como puede ser, por ejemplo, ante la ONU.

Los Convenios de la OIT son Tratados Internacionales suscritos por la Organización a través de la Conferencia Internacional del Trabajo y pueden versar sobre cualesquiera materia relacionada con el trabajo, es decir, con el Derecho de Trabajo en general.

Cuestión muy importante a resaltar es que, para que estos Convenios tengan plena validez jurídica en cada uno de los Estados firmantes, deberán ser ratificados en cada uno de éstos siguiendo el procedimiento de derecho interno de cada uno de los Estados.

Procedimiento que, en algún o varios Estados y por muy diversas razones, se ralentiza de forma interminable en el tiempo, haciendo el Convenio inoperante. Para paliar, en parte, este problema se debería estudiar la posibilidad de reservar la forma jurídica del Convenio a principios y temas que gocen de un amplio consenso tripartito, para que su regulación internacional fuera un hecho real y no un futuro incierto.

En definitiva, no se trata de la adopción de un texto a través de un acuerdo, sea bilateral o multilateral, sino que es la plasmación jurídica de una decisión colegiada en un acuerdo que generará obligaciones a los Estados firmantes por el sólo hecho de pertenecer a la Organización.

Los Convenios se pueden clasificar en Convenios Fundamentales y Prioritarios; los Convenios Prioritarios son aquellos adoptados para controlar el efectivo cumplimiento de los demás.

Recomendaciones:

A diferencia de los Convenios, las Recomendaciones de la OIT no tienen efectos jurídicos directos en el plano internacional, así en consecuencia, las Recomendaciones no precisan proceso alguno de ratificación. A pesar de que no tienen eficacia jurídica vinculante, normalmente, en los Estados miembros existe la obligación de informar al

Director de la OIT sobre el estado de la legislación interna en la materia concreta, así como su grado de observancia.

Sin embargo, puntualmente, los Tribunales han acudido al contenido de las Recomendaciones a efectos de delimitar el contenido de los Convenios, puesto que las Recomendaciones invitan a ir más allá de lo firmado en el Convenio y ofrecen un listado de mejoras, con lo cual, por defecto puede clarificar la voluntad de los firmantes en el contenido del Convenio. Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2001.

El hecho de que el acuerdo revista la forma jurídica de Convenio o Recomendación, es una cuestión que se dirime en el seno de la propia Conferencia. Esta decisión de la Conferencia, que se adopta por mayoría simple, no obedece a otros criterios que los de oportunidad, puesto que la forma material, entre Convenio o Recomendación, no existe diferenciación.

Lo que suele ser, a menudo, práctica habitual es la de adoptar un Convenio acompañado de una Recomendación sobre el mismo tema. Práctica que comporta el incremento de Convenios que se ratifican cada vez menos y, al mismo tiempo, ha debilitado el impacto de las Recomendaciones, y ello ha convertido la forma de sacar adelante los temas difíciles y que posteriormente resultan jurídicamente inoperantes.

Resoluciones y Conclusiones:

Las Resoluciones son documentos de trabajo, elaborados por la Conferencia o por cualquier Comisión de la Organización, que expresan la opinión de la Organización sobre determinadas materias, careciendo totalmente de eficacia jurídica.

De la misma forma, las Conclusiones, también carecen de eficacia jurídica. Son documentos elaborados por comisiones técnicas de expertos sobre ciertos sectores en particular.



En definitiva, tanto las Resoluciones, como las Conclusiones, responden a situaciones específicas y que, según las necesidades, pueden resultar interesantes a efectos de optimizar las actividades de cooperación técnica de la OIT.

Además, los departamentos técnicos de la OIT amplían y desarrollan de forma importante las normas internacionales aprobadas, con el fin de dotar a éstas de asistencia técnica complementaria. Para ello se confeccionan guías o códigos técnicos que proporcionan las bases a cada uno de los Estados miembros para la implementación, si es el caso, de las normas internacionales de trabajo con el espíritu que han sido aprobadas.

EL CONTROL DE LAS NORMAS DE LA OIT

Como obligación, que se deriva de la propia carta constitutiva de la OIT, la Organización ha establecido un sistema, bastante complejo, de control con el objetivo de conseguir que se cumplan las obligaciones derivadas de cada una de las normas internacionales.

Este control se realiza, básicamente, a través del denominado sistema control regular o control de información y del control a través de quejas y reclamaciones.

Sistema de control regular:

Consiste en el envío de las memorias por los gobiernos y su posterior examen por parte de la Organización.

Dichas memorias son examinadas en primera instancia por la Comisión de Expertos en aplicación del Convenio y las Recomendaciones. Si del examen del mismo se observa que existen deficiencias en su aplicación, se dirige una observación al gobierno, con el ruego de que adopte las medidas para su subsanación. Asimismo, la Comisión de Expertos examina el grado de cumplimiento que les impone el artículo 19 del texto constitutivo en relación a la obligación de someter a las autoridades competentes los instrumentos adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

El informe de la Comisión de Expertos se somete a la Conferencia, donde es examinado y debatido por una comisión tripartita, la cual, si lo cree conveniente, procede a invitar al Estado en cuestión a participar en el debate y con ello colaborar en la mejora práctica de la aplicación jurídica de la norma.

También resulta habitual, los denominados “contactos directos” con el Estado incumplidor. Consisten en conversaciones personales entre los representantes de los Estados miembros y de los Órganos de Control; representantes que deben tener un grado



de autoridad suficiente que les permita lograr los acuerdos precisos para desbloquear la situación de litigio.

El sistema de quejas y reclamaciones:

Es el denominado procedimiento contencioso que reconoce la propia Constitución de la OIT.

La queja es el procedimiento que se debe utilizar cuando un Estado miembro y firmante pretende denunciar el incumplimiento de otro Estado de un determinado Convenio, por entender que dicho Estado no ha tomado las medidas necesarias para cumplir satisfactoriamente el Convenio que ambos han firmado.

La reclamación, procede cuando el denunciante no es un Estado, sino quien la insta es una Organización de trabajadores o de empleadores y su razón de ser es la inactividad de cualquier Estado miembro que haya ratificado un Convenio y no haya tomado las medidas necesarias en su derecho interno para su aplicación efectiva.

SEGUNDA PARTE: APLICACIÓN CONVENIOS OIT EN ESPAÑA

JERARQUÍA Y APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT EN EL DERECHO INTERNO ESPAÑOL

Con el objetivo de determinar y fijar jurídicamente el posicionamiento de los Convenios de la OIT ratificados por España, en el marco de nuestro derecho interno, es conveniente tener presente el contenido de ciertas normas legales que a continuación se detallan:

CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA:

Artículo 10. [Derechos y deberes fundamentales]

1.

2. *Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce, se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.*

Artículo 93. [De los Tratados Internacionales]

Mediante ley orgánica se podrá autorizar la celebración de tratados por los que se atribuya a una organización o institución internacional el ejercicio de competencias derivadas de la Constitución. Corresponde a las Cortes Generales o al Gobierno, según los casos, la garantía del cumplimiento de estos tratados y de las resoluciones emanadas de los organismos internacionales o supranacionales titulares de la cesión.

Artículo 94. [Consentimiento del Estado en los Tratados Internacionales]

1. *La prestación del consentimiento del Estado para obligarse por medio de tratados o convenios requerirá la previa autorización de las Cortes Generales, en los siguientes casos:*

a)

e) *Tratados o convenios que supongan modificación o derogación de alguna ley o exijan medidas legislativas para su ejecución.*

Artículo 96. [Derogación, modificación o suspensión de los Tratados]



1. Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional.

2. Para la denuncia de los tratados y convenios internacionales se utilizará el mismo procedimiento previsto para su aprobación en el artículo 94.

CÓDIGO CIVIL:

Artículo 1. [Fuentes del derecho y jerarquía normativa]

1. Las fuentes del ordenamiento jurídico español son la ley, la costumbre y los principios generales del derecho.

.....

5. Las normas jurídicas contenidas en los tratados internacionales no serán de aplicación directa en España en tanto no hayan pasado a formar parte del ordenamiento interno mediante su publicación íntegra en el «Boletín Oficial del Estado».

6. La jurisprudencia complementará el ordenamiento jurídico con la doctrina que, de modo reiterado, establezca el Tribunal Supremo al interpretar y aplicar la ley, la costumbre y los principios generales del derecho.

7. Los Jueces y Tribunales tienen el deber inexcusable de resolver en todo caso los asuntos de que conozcan, ateniéndose al sistema de fuentes establecido.

Atendiendo a la normativa anteriormente expuesta, puede parecer claro, en un principio, que los Tratados internacionales válidamente celebrados, que hayan sido ratificados y que cumplan los demás requisitos exigibles, pasan a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico y que en consecuencia serán normas jurídicas directamente aplicables, cual sería el caso de los Convenios de la OIT.

A continuación, antes de proceder al estudio de las diversas posiciones jurisprudenciales de nuestros Tribunales, se procede previamente a analizar el canon interpretativo del artículo 10.2 de la Constitución Española.

CANON INTERPRETATIVO DEL ARTÍCULO 10.2 DE LA CE

El Tribunal Constitucional considera que el artículo 10.2 CE confiere a los Tratados un cierto plus de valor normativo que se manifiesta, especialmente, en el momento de valorar el respeto de las leyes al contenido esencial de tales derechos. Ello no significa que se modifique o altere la posición de los acuerdos o convenios en el sistema interno de las fuentes del derecho.

Por ejemplo, sentencia 28/1991, donde se afirma, que ante la contradicción entre el Tratado de Adhesión a las Comunidades Europeas y las leyes internas, no es cuestión que deba ser tratada en el Tribunal Constitucional. Cuestión distinta sería que la contradicción sirviera para fundamentar la pretensión de inconstitucionalidad de una ley por oposición a un derecho fundamental, puesto que las normas constitucionales que reconocen los derechos y libertades han de interpretarse “de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los Tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España” –idéntica afirmación en la sentencia TC 64/91-. Aunque, tampoco en un supuesto de esta naturaleza se convertiría, “*per se*”, el tratado en medida de la constitucionalidad de la ley examinada, pues tal medida seguiría estando integrada por el precepto constitucional definido del derecho o libertad, si bien, interpretado en cuanto a los perfiles exactos de su contenido, de conformidad con el tratado o acuerdo internacional.

Igual afirmación se puede constatar en la STC 77/1995, en la cual se afirma que la fuente interpretativa del artículo 10.2 CE, que, si bien, contribuye a la mejor identificación del contenido de los derechos, no convierte los Tratados y Convenios Internacionales en canon autónomo de la validez de las normas o de los actos de los poderes públicos desde la perspectiva de los derechos fundamentales.

Asimismo la STC 95/1996, para la aplicación del artículo 14 CE, igualdad ante la ley, en un supuesto de un representante de los trabajadores acude a aplicar el contenido del Convenio 135 OIT, amparándose en la hermenéutica que dicho Convenio tiene como consecuencia del artículo 10.2 CE.



APLICACIÓN DE LOS CONVENIOS OIT EN LA JURISDICCIÓN SOCIAL

1. En el marco de los Juzgados de lo Social

Los Juzgados de lo Social, de forma general, consideran que los Convenios de la OIT, ratificados y publicados, forman parte de nuestro ordenamiento jurídico, siendo su contenido de aplicación directa; prueba de ello, entre otras muchas, podemos ver las siguientes sentencias:

- Sentencia del Juzgado de lo Social de Gerona, de 12 de julio de 2001, en la que el recurrente, de nacionalidad marroquí y sin permiso de trabajo, pretende tener derecho a las prestaciones que establece el sistema de la Seguridad Social como consecuencia de un accidente de trabajo que sufrió. El Juzgador de instancia, de forma muy razonada, expone que en nuestra jurisprudencia no existe en absoluto una posición unánime en cuanto al reconocimiento de los beneficios de Seguridad Social a los extranjeros sin permiso de trabajo o residencia, así como a la difícil interpretación de la normativa de extranjería aplicable. Entiende el Juzgador que es insuficiente la regulación que establece la Ley Orgánica 4/2000, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, sobre Derechos y Libertades de los extranjeros en España, puesto que sólo hace referencia a la asistencia sanitaria de los extranjeros que se encuentren en España. Ante esta falta de previsión, el Juzgador afirma que no es posible una desprotección del extranjero que se accidenta estando prestando servicios por cuenta y orden de un empresario, pero sin tener permiso de trabajo, ya que **queda protegido por la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales por el Convenio número 19 de la OIT**, sobre igualdad de trato en accidentes de trabajo, ratificado por España el 24 de mayo de 1928, que establece la plena equiparación de los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidente de trabajo, si bien limitada a los nacionales de los Estados que hayan suscrito y ratificado el Convenio, cual es el caso que nos ocupa. En definitiva el Juzgador estima

parcialmente las pretensiones aducidas por el actor, como consecuencia de la aplicación directa del referido Convenio de la OIT.

- Sentencia del Juzgado de lo Social de Sevilla, de 29 de noviembre de 2002, que en una situación de una hipotética limitación de la libertad de expresión, el Juzgador tiene en consideración diversos Convenios de la OIT. El artículo 1.2.b) del Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, el artículo 1 del Convenio 135, sobre los representantes de los trabajadores, incluso el punto 5 de la Recomendación 143 sobre protección eficaz contra medida perjudicial y el artículo 5 del Convenio 158 sobre la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador. Esta sentencia fue confirmada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía mediante sentencia de fecha 9 de Julio de 2007.
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Granada, de 28 de abril del 2000, en autos promovidos en reclamación de tutela del derecho de libertad sindical, debido a que la empresa adoptó una serie de medidas contra los miembros del Comité de empresa, que básicamente fueron una modificación de la jornada de trabajo impidiéndoles la nocturna, cambiar el puesto de trabajo de otro miembro sin ningún tipo de motivación, reducción unilateral del salario de otros miembros, cambio de fecha del disfrute de vacaciones de otros miembros del Comité. Para resolver los autos, el Juzgador consideró, el contenido del artículo 53.2 CE, la LOLS y **de forma específica el Convenio núm. 135 de la OIT, completado por la Recomendación núm. 143 de la OIT**, que determinan que los representantes de los trabajadores “deberán gozar de la protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarles, incluido el despido, por su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos y otros acuerdos comunes en vigor”. El Juzgador de instancia estima la demanda de los trabajadores afectados declarando la nulidad de las actuaciones realizadas por la empresa.
- Sentencia del Juzgado de lo Social de Madrid, de 8 de abril de 2003, donde el recurrente impugna la decisión de la empresa de transformar de forma unilateral un contrato a tiempo completo, por un contrato a tiempo parcial. El juzgador de



instancia considera el Convenio 175 de la OIT, sobre el trabajo a tiempo parcial, artículo 10, “En los casos apropiados, deberán adoptarse medidas para que el traslado de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial, o viceversa, sea voluntario, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales”, el cual todavía no ratificado por España, junto con la Directiva 97/1981, que ambas han sido fundamentación de la reforma del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, de cuyos textos se deriva la voluntariedad de la transformación de los contratos de jornada completa a tiempo parcial y falla estimando las pretensiones del recurrente.

- Sentencia del Juzgado de lo Social de Pamplona, de 7 de noviembre de 2002, en la que el litigio estriba en que si se debe considerar como trabajo efectivo, o no, el período en el cual los recurrentes estuvieron en situación de incapacidad temporal. El Juzgador desestima las pretensiones de los actores, por entender, entre otros fundamentos, que no les resulta de aplicación el Convenio número 132 de la OIT, puesto que éste regula las vacaciones pagadas y es materia distinta a la controvertida. Pero a pesar de ello, si se aplicara el mismo por analogía, tampoco se pueden estimar sus pretensiones, puesto que, la doctrina jurisprudencial ha establecido que no resultan recuperables los períodos de vacaciones pese a encontrarse el trabajador en situación de incapacidad temporal si estos períodos han sido establecidos, con la suficiente antelación, como períodos de vacaciones colectivas y con cierre de la empresa. No obstante este criterio ha sido modificado recientemente, mediante la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 24 de junio de 2009, que establece que un trabajador que haya estado de baja por incapacidad temporal durante el periodo vacacional fijado por la empresa tiene derecho a disfrutar de sus vacaciones una vez haya sido dado de alta. La Corte señala que la legislación comunitaria no se opone a que el trabajador que lo desee pueda disfrutar de sus vacaciones anuales retribuidas durante una baja por enfermedad, pero recalca que si no quiere hacer coincidir baja y vacaciones tiene derecho a solicitar un periodo distinto para su disfrute, aunque éste caiga fuera de las fechas de referencia fijadas por la empresa. Los jueces de Luxemburgo respondieron así a una consulta de un juzgado de lo social de Madrid para resolver el caso de un trabajador al que le fue denegado el derecho a disfrutar de días libres

remunerados por haber estado de baja durante la fecha que su compañía había previsto para las vacaciones.

Resulta evidente en las sentencias anteriormente estudiadas que los **Juzgadores de instancia entienden, en todas ellas, que los Convenios de la OIT forman parte de nuestro ordenamiento jurídico interno de una forma directa y automática, sin necesidad de trasposición ni adaptación alguna de nuestra normativa;** con el bien entendido de que dichos Convenios, como Tratados Internacionales que son, deben estar suscritos y ratificados, salvo alguna puntual excepción, como la referida anteriormente, del Juzgado de lo Social de Madrid de 8 de abril de 2003.

2. En el marco de los Tribunales Superiores de Justicia y Tribunal Supremo

Pues bien, hay opiniones que discrepan, que entienden que los Convenios de la OIT no son de recepción automática, que son necesarias unas medidas legislativas para su ejecución (art.94.1.e de la Constitución) y que sólo les obliga a adaptar su normativa interna.

Así lo entiende el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en su sentencia de 13 de febrero de 2001, que ante una petición de prestación por desempleo, realizada por un trabajador contratado por el Ministerio de Asuntos Exteriores, no se la concede por entender el órgano administrativo que no tiene derecho a la misma. El solicitante alega, entre otros, la aplicación del Convenio 102 de la OIT, ratificado en 1952, el cual determina la obligación del Estado de proteger el desempleo.

El Tribunal se fundamenta en que hay normas internacionales de aplicación automática (Reglamentos comunitarios), no siendo éste el supuesto de un Convenio de la OIT, que sólo son normas de armonización entre los diversos países que lo hayan ratificado y sólo obliga a adaptar su normativa interna a las previsiones del Tratado.

Igual criterio sigue el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sentencia de 23 de marzo de 1995. En un supuesto de extinción del contrato de trabajo en el que el solicitante funda su pretensión en el Convenio 148 de la OIT, que había sido ratificado



1986, el Tribunal entiende que de acuerdo con el artículo 94.1.e) de la Constitución, no son normas de recepción automática, que precisan medidas legislativas para su ejecución. Para ello, se apoyan, tanto en la Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 30 de octubre de 1986, como en la Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de septiembre de 1988.

En este mismo sentido, la sentencia ahora referenciada, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 13 de septiembre de 1988, en la que el recurrente, en defensa de sus derechos, alega la aplicación del Convenio número 158, sobre la terminación de la relación laboral, así como el referido artículo 96 de la CE, incluso el art. 6.4 del Código Civil que establece la figura del fraude de ley. El alto Tribunal **entiende que por propia aplicación del contenido del Convenio**, como determina su artículo primero, solamente se le deberá dar efecto por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma de conformidad a la práctica nacional; por lo que, aun siendo el Convenio una norma vigente en nuestro derecho positivo, rige tan sólo con carácter indirecto y a la espera de su introducción en nuestro sistema de despidos por otra disposición legislativa o en virtud de un Convenio Colectivo o incluso en un contrato de trabajo. Fundamentación que alega el Ministerio Fiscal y que hace totalmente suya el Tribunal Supremo.

Es conveniente remarcar que esta sentencia, debe entenderse, atendiendo al literal del artículo 1 del Convenio 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación laboral a instancia del empleador, que literalmente dice:

“Artículo 1. Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.”

Por ello, acertadamente, el Tribunal Supremo, fundamenta su decisión de que el Convenio rige tan sólo con carácter indirecto en aplicación del referido artículo 1 del Convenio, pero al mismo tiempo, establece de forma general que un Convenio

ratificado, es una norma vigente en nuestro derecho positivo y consecuentemente de aplicación automática.

En el sentido de considerar el Convenio ratificado como norma incorporada a nuestro derecho interno, resulta ser uniforme nuestra jurisprudencia. Por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo de de 24 de diciembre de 1999, ante un supuesto de insolvencia empresarial, en la que el Fondo de Garantía Salarial niega la prestación a los trabajadores, por entender, que la empresa formaba parte de un grupo de empresa y debía ser necesario, previamente, conseguir la insolvencia de todo el grupo. No obstante, el Juzgado de lo Social estimó la demanda, siendo desestimada por el Tribunal Superior de Justicia de Aragón. Y el Tribunal Supremo, haciendo aplicación directa, tanto de la Directiva Comunitaria 80/1987, como del Convenio 173 de la OIT, sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, aplica su artículo 9, el cual determina de forma clara que se establece una institución de garantía, *“El pago de los créditos adeudados a los trabajadores por sus empleadores, en razón de su empleo, deberá ser garantizado por una institución de garantía, cuando no pueda ser efectuado por el empleador debido a su insolvencia”*. En definitiva, una aplicación directa del Convenio en salvaguarda de los créditos salariales de los trabajadores.

Igualmente, la sentencia del Tribunal Supremo, de 3 de mayo 2000, en la que resulta de aplicación el Convenio 157, sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social. El Convenio núm. 157, en su artículo 1.g) determina que, son *«miembros de la familia» las personas definidas o reconocidas como tales o como miembros del hogar por la legislación en virtud de la cual se conceden o hacen efectivas las prestaciones, según el caso, o las personas que determinen los Miembros interesados de común acuerdo; no obstante, cuando la legislación pertinente defina o reconozca como miembros de la familia o miembros del hogar únicamente a las personas que vivan bajo el mismo techo que el interesado, se reputará cumplido este requisito cuando las personas de que se trate estén principalmente a cargo del interesado*. Con lo cual, el Tribunal Supremo, incorpora de forma directa a nuestro ordenamiento el contenido del referido Convenio.

Resulta interesante la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de diciembre de 2001, en la que ante un supuesto de insolvencia empresarial, el recurrente reclama la cantidad



resultante de una indemnización por finalización de contrato. Para ello, el Tribunal Supremo, considera, en primer lugar, la aplicación directa de los Convenios de la OIT, en base a lo que establece, tanto el artículo 96.1 de la CE, como el artículo 1.5 del Código Civil. **Atendiendo que éstos forman parte de nuestro ordenamiento jurídico, analiza el Convenio 173**, sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, **el Convenio 158**, sobre la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador. Considerando que del texto de ambos, no queda definida totalmente el alcance de la protección, **acude a la Recomendación de la OIT número 180**, que aunque la Recomendación es una simple propuesta sin fuerza para obligar, esta detalla y amplía el contenido del Convenio. Precisamente dicha Recomendación propone la ampliación de las prestaciones para el supuesto de *“indemnizaciones por fin de servicio”*. El Tribunal concluye que en base al contenido de la Recomendación queda claro que el Convenio no tiene implícito el concepto *“indemnizaciones por fin de servicio”*, posiblemente por falta de consenso suficiente; fallando en contra de las pretensiones de los peticionarios.

Salvo ciertas sentencias puntuales, nuestra jurisprudencia viene adoptando el criterio pacífico y uniforme, **de la aplicación directa de los Convenios de la OIT. Es decir, los Tribunales aplican en sus resoluciones el contenido del propio Convenio de la OIT, sin necesidad de que éste haya sido traspuesto de forma alguna a las normas internas del Estado, no obstante, siempre y cuando los términos empleados en el Convenio sean claros y concretos y así establezcan su validez sin condicionantes**. En cambio, sería una aplicación indirecta cuando para su aplicación se necesitara que fuera desarrollado el Convenio a través de la correspondiente normativa interna, sea a través de Ley, Real Decreto, Orden, etc.

Como la excepción confirma regla, merece la pena apuntar la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya de 8 de junio de 1999, donde se dirime la aplicación del plus de nocturnidad en la retribución de las vacaciones, donde los recurrentes, entre otras normas, alegan la aplicación del Convenio 132 de la OIT, sobre las vacaciones pagadas. El Tribunal, en su fundamento segundo, afirma que *“la norma internacional es subsidiaria del convenio colectivo y se aplicará cuando el convenio no contenga una regulación específica. En definitiva cuando el convenio no guarda silencio sobre la cuestión, es éste el que prima sobre el precepto general del Convenio 132 de la*

OIT". De haberse confirmado esta interpretación, desde luego se habría dinamitado totalmente el alcance de la norma internacional, en definitiva se trata de una interpretación totalmente aislada.

3. Aplicación de los Convenios en el marco del Tribunal Constitucional

Ciertamente, se puede afirmar que, no suele existir colisión entre los Convenios de la OIT y nuestra carta magna, salvo ciertos desfases por tratarse de Convenios muy antiguos, o como el caso concreto de prohibición de trabajos femeninos en el interior de las minas, o el trabajo nocturno de las mujeres, que claramente se trata de una discriminación por razón de sexo y contrario a lo establecido en el artículo 14 de la CE.

Las sentencias que a continuación se comentan, **tienen como denominador común que ante una eventual colisión del Convenio Internacional o del Tratado Internacional con el derecho interno, el Tribunal Constitucional ha venido declarando que el litigio en cuestión no corresponde suscitarlo ante el mismo. El Tribunal se basa en la aplicación del artículo 96 de la CE, que dispone, que los Tratados Internacionales válidamente celebrados y publicados oficialmente en España, forman parte de nuestro ordenamiento jurídico y que, únicamente, se declara competente la jurisdicción constitucional si está en juego el respeto a alguna norma constitucional.** Lo que no excluye que en ocasiones el Tribunal Constitucional haya perfilado ciertos contornos de determinados derechos e instituciones como se verá más adelante.

En primer lugar, se procede al análisis de las sentencias que dejan constancia que la jurisdicción constitucional es competente si hay en litigio alguna norma constitucional.

Para ello, se inicia con el estudio de la sentencia 37/1994, de 10 de febrero, en la que se resuelven unas cuestiones de inconstitucionalidad acumuladas, planteadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Palma de Mallorca y por el Juzgado de lo Social de Gáldar, con respecto al artículo 129.1 de la Ley General de la Seguridad Social en su redacción dada al mismo por el Real Decreto-ley 5/92, y por la Ley 27/1992, en el sentido que, ambas, imponen en exclusiva al empresario, en caso de enfermedad



común o accidente no laboral, la responsabilidad de pago de la prestación económica por incapacidad laboral transitoria (actualmente incapacidad temporal) entre los días cuarto y decimoquinto de la baja.

El Tribunal fundamenta su fallo, entre otros fundamentos jurídicos, excluyendo la presunta vulneración del artículo 96 CE, derivada de una reforma que podría vulnerar las obligaciones asumidas por España al suscribir el Convenio 102 de la OIT, sobre la Seguridad Social –norma mínima-, puesto que no puede servir como canon de constitucionalidad, aparte que es dudoso que el referido Convenio 102 imponga obligatoriamente fórmulas rígidas de gestión a los sistemas nacionales de Seguridad Social. El Tribunal, afirma como ya ha tenido ocasión de manifestarse, en diversas sentencias posteriores (SSTC 28/91, 64/91 y 187/91), como veremos a continuación, que **la eventual colisión entre la Ley interna y el Tratado Internacional, no es problema que pueda ser suscitado ante la jurisdicción constitucional salvo que esté en juego el respeto a las normas constitucionales.**

La sentencia 28/1991, de 14 de febrero, resuelve un recurso de inconstitucionalidad promovido por el Parlamento Vasco contra los artículos 211.1.d) y 214 que la Ley Orgánica, 1/1987, introdujo en la Ley Orgánica 5/1985, del Régimen Electoral General, para la regulación de las elecciones al Parlamento Europeo, tanto en el régimen de incompatibilidades, como de circunscripción electoral única.

Esta sentencia no tiene su causa, como la anterior, en la aplicación directa de un Convenio de la OIT. No obstante, sí que analiza el alcance jurídico de un Tratado Internacional, siendo el supuesto concreto, la adhesión a las Comunidades Europeas mediante el correspondiente Tratado, el cual fue autorizado a través de la Ley Orgánica 10/1985, todo ello en aplicación de lo que establece el artículo 93 de la CE.

En su fundamento jurídico tercero, el Tribunal Constitucional afirma que desde la fecha de la adhesión a las Comunidades Europeas, el Reino de España se encuentra vinculado al Derecho de la Comunidades Europeas, originario y derivado, y que se impone a sus órganos jurisdiccionales. No obstante, no quiere decir, en absoluto, que se haya dotado a las normas del Derecho comunitario europeo de rango y fuerza constitucionales,

ni quiere decir que la eventual infracción de aquellas normas por una disposición española entrañe necesariamente a la vez una conculcación del referido artículo 93 de la Constitución. Por tanto, dicha norma constitucional no queda afectada por la eventual disconformidad en que pueda incurrir la legislación nacional –estatal y autonómica– respecto al ordenamiento comunitario, cuestión ésta, que escapa al objeto y contenido de la norma.

Asimismo, y como el resto de sentencias que se estudian, se afirma, de forma categórica, **que ningún Tratado Internacional recibe del artículo 96.1 de la Constitución más que la consideración de norma que, dotada de la fuerza pasiva que el precepto le otorga, forma parte del ordenamiento interno; de manera que la supuesta contradicción de los tratados por la leyes o por otras disposiciones normativas posteriores no es cuestión que afecte a la constitucionalidad de éstas y que, por tanto, deba ser resuelto por el Tribunal Constitucional, sino que, como puro problema de selección del Derecho aplicable al caso concreto, su resolución corresponde a los órganos judiciales en los litigios de que conozcan. En suma, la eventual infracción de la legislación comunitaria europea por leyes o normas estatales o autonómicas posteriores no convierte en litigio constitucional lo que sólo es un conflicto de normas infraconstitucionales que ha de resolverse en el ámbito de la jurisdicción ordinaria.**

La Sentencia número 64/91, tiene su origen en el recurso de amparo interpuesto por la Asociación Profesional de Empresarios de Pesca Comunitaria, por entender que podría existir una posible vulneración constitucional en la forma de determinar la lista periódica aprobada por la Secretaria General de Pesca para determinar los buques españoles que pueden pescar cada mes en el caladero comunitario. Lista que se determina en función de lo establecido en el Acta de Adhesión aneja al Tratado de 12 de junio de 1985, vigor 1 de enero de 1986.

La pretensión de los recurrentes es que el Tribunal Constitucional controle en última instancia, ya que no lo hicieron los órganos de la jurisdicción ordinaria, la adecuación de determinados actos al Derecho comunitario europeo.



El Tribunal Constitucional, fundamenta su fallo, siguiendo su doctrina, en el sentido que no corresponde al Tribunal Constitucional controlar la adecuación de la actividad de los poderes públicos nacionales al Derecho comunitario – es decir, Tratado Internacional-, en todo caso, el control debe competir a los órganos de jurisdicción ordinaria, que tratándose del Derecho comunitario, será el Tribunal de Justicia de la Comunidades Europeas a través del recurso de incumplimiento. Concluyendo, **la tarea de garantizar la recta aplicación del Derecho comunitario europeo por los poderes públicos nacionales es, pues, una cuestión de carácter infraconstitucional y por lo mismo excluida, tanto del ámbito del proceso de amparo, como de los demás procesos constitucionales.**

Siguiendo en la línea doctrinal del Tribunal Constitucional, como sentencia ya anteriormente referenciada, la número 187/91, resuelve el recurso de amparo interpuesto por la Universidad Autónoma de Madrid. Esta Universidad considera que la aplicación de los artículos 3 y 4 del Acuerdo del Estado y la Santa Sede, de fecha 3 de enero de 1979, en materia de enseñanza, vulnera el derecho fundamental a la autonomía universitaria establecido en el artículo 27.10 CE, que establece “Se reconoce la autonomía de las Universidades, en los términos que la ley establezca”.

El Tribunal entiende que el Acuerdo entre el Estado español y la **Santa Sede sobre enseñanza y asuntos culturales, es un Tratado Internacional** cuyo texto ha sido aprobado por las Cortes Generales y publicado oficialmente (BOE 15-12-79), lo que significa, en virtud de lo dispuesto en el artículo 96 de la CE que **forma parte de nuestro ordenamiento jurídico interno y que corresponde al Tribunal Constitucional examinar su posible contradicción con la Constitución Española.**

El Tribunal Constitucional, siguiendo la doctrina establecida en su STC 26/87, donde reconoce que la autonomía universitaria que consta en el referido artículo 27.10 CE, lo es, pero en los términos que la ley establezca, puesto que así lo quiere el propio texto constitucional. Lo que significa que es un derecho de estricta configuración legal, es decir, precisado y desarrollado por el legislador.

De todo lo anterior, se puede concluir que la referida STC 187/91, entiende que no vulnera la autonomía de la Universidad el hecho de incluir en los planes de estudio la asignatura que deriva del Tratado Internacional. El cual se ha celebrado por el Estado en el ejercicio legítimo de sus competencias y en el marco que la Constitución establece y con respeto al derecho fundamental de la autonomía universitaria.

Y continuando en la misma línea jurisprudencial, comentar la STC 77/1995, que resuelve un recurso de amparo, interpuesto por un ciudadano español por el hecho de que no le son reconocidas las cotizaciones efectuadas en México a efectos de obtener el derecho de la prestación por desempleo de mayores de 52 años. El interesado precisa un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales, al menos, dos años deben estar comprendidos dentro de los ocho años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. Para cumplirlo precisa las cotizaciones efectuadas en México.

Para ello, el interesado invoca el Convenio número 48 de la OIT sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes y el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social. El Tribunal, nuevamente, entiende que no corresponde al Tribunal en un recurso de amparo examinar la observancia o inobservancia *per se* de textos internacionales, sino comprobar el respeto o la infracción de los preceptos constitucionales que reconocen derechos fundamentales y libertades públicas susceptibles de amparo.

En consideración a ello, el Tribunal, falla que los referidos Tratados Internacionales, no pueden fundamentar, por sí solos, la demanda de amparo, y en consecuencia se entiende que no reúne el requisito de carencia específica para la prestación por desempleo de mayores de 52 años por no poder ser computado el período cotizado en México.

En conclusión, del estudio de las referidas sentencias del Tribunal Constitucional, se puede afirmar que ante la eventual colisión de intereses entre la Ley interna española, incluso de rango autonómico, y el Tratado Internacional, dicho litigio no puede ventilarse ante la jurisdicción constitucional, salvo que esté en juego el respeto de las normas constitucionales, siendo jurisdicción competente la ordinaria.



Siguiendo la estructura que inicialmente se ha propuesto, a continuación, se procede al estudio de determinadas sentencias del Tribunal Constitucional, en las cuales se han perfilado ciertos contornos de determinados derechos e instituciones. Para ello, se resumen a continuación las sentencias 198/01, 76/01, 95/96 y 75/92.

En la sentencia 198/01, el recurrente solicita en amparo que las resoluciones que han calificado su despido como improcedente, -rescisión unilateral del contrato de trabajo por la empresa, en base a una supuesta transgresión de la buena fe contractual por un exceso de celo en solicitar una documentación, que incluso comportó la asistencia de la Guardia Civil en el Casino y ello ha perturbado el desarrollo de la normal actividad de la empresa- han vulnerado el derecho fundamental de libertad de expresión (art. 20.1.a CE) y el derecho a la tutela judicial efectiva con relación a la garantía de indemnidad (art. 24.1 CE).

En relación a la supuesta lesión del derecho a la libertad de expresión, el Tribunal declara su inadmisión, puesto que el recurrente no ha puesto de manifestó en la vía judicial previa el referido derecho fundamental violado, requisito necesario para que los órganos judiciales hubiesen podido pronunciarse sobre el derecho fundamental violado para reparar su vulneración. Por ello y en base al art. 44.1 LOTC se declara su inadmisión.

El otro derecho fundamental supuestamente vulnerado es la garantía de indemnidad, regulada en el art. 24.1 CE *“Todas las personas tienen derecho a obtener la tutela efectiva de los jueces y tribunales en el ejercicio de sus derechos e intereses legítimos, sin que, en ningún caso, pueda producirse indefensión”*.

El Tribunal, a efectos de acotar el alcance de la garantía de indemnidad, se basa en lo afirmado en la STC 140/99, donde se cita que el derecho a la tutela judicial efectiva no sólo se satisface mediante la actuación de los Jueces y Tribunales, sino también a través de la garantía de indemnidad, que significa que del ejercicio de la acción judicial no pueden seguirse consecuencias perjudiciales para la persona que los protagoniza. **Y en al ámbito de la laboral, la garantía de indemnidad se traduce en la imposibilidad de adoptar medidas de represalia derivadas de las actuaciones del trabajador**

encaminadas a la tutela de sus derechos. Además, el Tribunal hace mención, en apoyo a este derecho fundamental, en lo establecido en el **artículo 5.c del Convenio núm. 158 de la OIT, sobre la terminación de la relación laboral a iniciativa del empleador, que establece la prohibición del despido como respuesta al ejercicio por el trabajador de la tutela de sus derechos.**

En su sentencia el Tribunal desestima el recurso de amparo también en relación a la supuesta vulneración del artículo 24.1 CE. Entiende que la causa del despido no ha sido una reacción empresarial por el hecho de haber ejercitado una acción judicial tendente al reconocimiento de unos derechos de los que el trabajador se creía asistido, si así hubiera sido, la decisión de la sanción de despido hubiera sido calificada de radicalmente nula, sino por el comportamiento del trabajador que la empresa ha entendido que no se ajusta a la profesionalidad exigible a su categoría.

La sentencia 95/1996, también fundamenta su fallo en un Convenio de la OIT, en este caso en el 135, sobre los representantes de los trabajadores. El recurrente en amparo solicita, como trabajador en su condición de liberado, el derecho al percibo de todas sus remuneraciones, incluso el plus de turnicidad, que la empresa se lo niega por entender que dicho plus va ligado directamente a la prestación del trabajo en turnos y no es el caso del recurrente, puesto que por su condición de liberado no presta sus servicios y consiguientemente sus tareas no están relacionadas con ningún turno.

El Tribunal analiza en primer lugar la supuesta vulneración del artículo del artículo 28.1 CE, *“Todos tienen derecho a sindicarse libremente...La libertad sindical comprende el derecho a fundar sindicatos y afiliarse al de su elección, así como el derecho de los sindicatos a formar confederaciones....Nadie podrá ser obligado a afiliarse a un sindicato”.*

Para acotar debidamente el alcance del referido artículo, el Tribunal parte de la doctrina constitucional que establece el contenido esencial y el llamado contenido adicional del derecho de libertad sindical. En el caso concreto el recurrente goza del beneficio del crédito de horas retribuidas que establece el artículo 10.3 LOLS, por remisión del art. 68 ET, y que se debe entender como contenido adicional del derecho de libertad sindical, de libre reconocimiento y configurado por el legislador. Como la figura de delegado sindical



que establece la LOLS no es una figura que venga impuesta por la Constitución, la doctrina entiende que se trata del contenido adicional y no esencial del derecho de libertad sindical. El Tribunal falla que la actividad realizada por el delegado sindical –crédito horario- se sitúa, en principio, fuera del ámbito del derecho fundamental de libertad sindical y consecuentemente se rechaza la vulneración del artículo 28.1 CE.

El Tribunal procede, acto seguido, a analizar la posible vulneración del artículo 14 CE, *“Los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Para ello, el Tribunal acude a diversas sentencias del propio Tribunal, donde se establece que existe un expreso mandato legal de tratar en materia retributiva al representante de forma igual que a sus representados, de forma que el representante no se vea perjudicado en relación con sus representados por el hecho, precisamente, de ser su representante unitario o electivo. **Además, el Tribunal argumenta la aplicación directa del Convenio núm. 135 OIT, sobre los representantes de los trabajadores. Artículo 1, los representantes deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos....., por razón de su condición de representantes y de sus actividades como tales y aplicado con la virtualidad hermenéutica que dicho Convenio tiene en función del artículo 10.2 CE.**

Por todo lo expuesto anteriormente, el Tribunal concede al recurrente el amparo solicitado por vulneración del derecho a la igualdad del artículo 14 CE.

Las sentencias 75/1992 y la 76/2001, resuelven, respectivamente, un recurso de inconstitucional instado por el Defensor del Pueblo y un recurso de amparo instado por la Federación de Servicios Públicos de la UGT-PV. Ambas sentencias tienen como denominador común la supuesta vulneración del art. 28 CE del derecho a sindicarse libremente.

En la primera sentencia, el Tribunal desestima el recurso de inconstitucionalidad, en base a la propia jurisprudencia del Tribunal que admite la posibilidad estatal de subvencionar económicamente a sindicatos, o incluso cederles el uso de locales públicos, puesto que la cesión de locales no se puede considerar atentatoria a la libertad sindical,

pues tiene un significado eminentemente promocional del hecho sindical, sin pretender entorpecer la acción de los sindicatos o someterlos a las directrices estatales, ya que a los sindicatos minoritarios no se les impide dotarse de medios para el desarrollo de su actividad, ni sus derechos de acción, ni se les impide el acceso a la condición de mayoritarios.

En la sentencia 76/2001, el Tribunal deniega el amparo solicitado al sindicato, al entender que, por el hecho de que la empresa no admita al sindicato recurrente el acceso a una sala para convocar una reunión con los trabajadores de la empresa no vulnera el art. 28 CE. El derecho de reunión no es ilimitado. Por ello no comprende, de forma absoluta e incondicionada, el que un tercero –en este caso la empresa- deba poner a disposición de quienes lo ejercitan un local de su titularidad, cuando además el sindicato ni tan siquiera acredita de forma alguna su condición de promotor de proceso electoral.

En conclusión, el Tribunal Constitucional, establece unos contornos de definición, como son, **la garantía de indemnidad en el ámbito de lo laboral**, que significa una protección al trabajador en el sentido de que la empresa no puede adoptar medidas de represalia por el ejercicio de sus derechos, apoyando la tesis en lo que establece el art.5.c del Convenio 158 de la OIT. Distingue **contenido esencial** –competencia de la jurisdicción constitucional- **y contenido adicional**, por ejemplo, en un supuesto de libertad sindical, será esencial si la figura está establecida en la propia Constitución, es adicional si es como consecuencia del desarrollo legislativo (crédito horario a un delegado sindical establecido en la LOLS). Admite que los sindicatos más representativos tengan derecho preferente al uso de locales públicos, frente a los sindicatos que no tengan esa condición, sin que ello signifique vulneración del artículo 28 que establece el derecho a la libertad sindical. Entiende el Tribunal Constitucional que el acceso de los sindicatos a los locales de la empresa no es ilimitado y precisa como mínimo la condición de promotor de elecciones.



TERCERA PARTE: ESTUDIO PARTICULAR CONVENIO 155 DE LA OIT

CONVENIO DE LA OIT NÚMERO 155, SOBRE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES Y MEDIO AMBIENTE EN EL TRABAJO

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO DE 11 DE NOVIEMBRE DE 1985, NÚMERO 270.

Por cuanto el día 22 de junio de 1981, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo adoptó el Convenio número 155 sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo.

Vistos y examinados los treinta artículos que integran dicho Convenio.

Concedida por las Cortes Generales la Autorización prevista en el artículo 94.1 de la Constitución.

Vengo en aprobar y ratificar cuanto en él se dispone, como en virtud del presente lo apruebo y ratifico, prometiendo cumplirlo, observarlo y hacer que se cumpla y observe puntualmente en todas sus partes, a cuyo fin, para su mayor validación y firmeza, mando expedir este Instrumento de Ratificación firmado por Mí, debidamente sellado y refrendado por el infrascrito Ministerio de Asuntos Exteriores.

Convenio número 155 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo.

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 3 de junio de 1981 en su sexagésima séptima reunión;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, cuestión que constituye el sexto punto del orden del día de la reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha 22 de junio de 1981, el presente Convenio, que podrá ser citado como el Convenio sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981:

PARTE I. Campo de aplicación y definiciones

Artículo 1.

- 1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica.*
- 2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, excluir parcial o totalmente de su aplicación a determinadas ramas de actividad económica, tales como el transporte marítimo o la pesca, en las que tal aplicación presente problemas especiales de cierta importancia.*
- 3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera Memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización de la Organización Internacional del Trabajo, las ramas de actividad que hubieren sido excluidas en virtud del párrafo 2 de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión y describiendo las medidas tomadas para asegurar suficiente protección a los trabajadores en las ramas excluidas, y deberá indicar en las Memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.*

Artículo 2.

1. El presente Convenio se aplica a todos los trabajadores de las ramas de actividad económicamente abarcadas.

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio podrá, previa consulta, tan pronto como sea posible, con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas excluir parcial o totalmente de su aplicación a categorías limitadas de trabajadores respecto de las cuales se presente problemas particulares de aplicación.

3. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera Memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías limitadas de trabajadores que hubiesen sido excluidas en virtud del párrafo de este artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las Memorias subsiguientes todo progreso realizado hacia una aplicación más amplia.

Artículo 3.

A los efectos del presente Convenio:

a) La expresión "ramas de actividad económica" abarca todas las ramas en que hay trabajadores empleados, incluida la Administración Pública;

b) El término "trabajadores" abarca todas las personas empleadas, incluidos los empleados públicos;

c) La expresión "lugar de trabajo" abarca todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o adonde tiene que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador;

d) El término "reglamentos" abarca todas las disposiciones a las que la autoridad o autoridades competentes han conferido fuerza de ley;

e) El término "salud", en relación con el trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo.

PARTE II. Principios de una política nacional.

Artículo 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 en el 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.

Artículo 5.

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

a) Diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; substancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);

b) Relaciones existentes entre los componentes materiales de trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del



tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

c) Formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación de las personas que intervienen, de una forma u otra, para que se alcancen niveles adecuados de seguridad e higiene;

d) Comunicación y cooperación a niveles de grupo de trabajo y de empresa y a todos los niveles apropiados hasta el nivel nacional inclusive;

e) La protección de los trabajadores y de sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas justificadamente por ellos de acuerdo con la política a que refiere el artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 6.

La formulación de la política a que se refiere el artículo 4 de presente Convenio debería precisar las funciones y responsabilidades respectivas, en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de las autoridades públicas, los empleadores, los trabajadores y otras personas interesadas, teniendo en cuenta el carácter complementario de tales responsabilidades, así como las condiciones y la práctica nacionales.

Artículo 7.

La situación en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo deberá ser objeto, a intervalos adecuados, de exámenes globales o relativos a determinados sectores, a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya de tomar y evaluar los resultados.

PARTE III. Acción a nivel nacional.

Artículo 8.

Todo Miembro deberá adoptar, por vía legislativa o reglamentaria o por cualquier otro método conforme a las condiciones y a la práctica nacional, y en consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas, las medidas necesarias para dar efecto al artículo 4 del presente Convenio.

Artículo 9.

1. El control de la aplicación de las leyes y de los reglamentos relativos a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, deberá estar asegurado por un sistema de inspección apropiado y suficiente.

2. El sistema de control deberá prever sanciones adecuadas en caso de infracción de las leyes o reglamentos.

Artículo 10.

Deberán tomarse medidas para orientar a los empleadores y a los trabajadores con objeto de ayudarles a cumplir con sus obligaciones legales.

Artículo 11.

A fin de dar efecto a la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio, la autoridad o autoridades competentes deberán garantizar la realización progresiva de las siguientes funciones:

a) La determinación, cuando la naturaleza y el grado de los riesgos así lo requieran, de las condiciones que rigen la concepción, la construcción y el acondicionamiento de las empresas, su puesta en explotación, las transformaciones más importantes que requieran y toda modificación de sus fines iniciales, así como la seguridad del equipo técnico utilizado en el trabajo y la aplicación de procedimientos definidos por las autoridades competentes.

b) La determinación de las operaciones y procesos que estarán prohibidos, limitados o sujetos a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes, así como la determinación de las substancias y agentes a los que la exposición en el trabajo estará prohibida, limitada o sujeta a la autorización o al control de la autoridad o autoridades competentes; deberán tomarse en consideración los riesgos para la salud causados por la exposición simultánea a varias substancias o agentes;

c) El establecimiento y la aplicación de procedimientos para la declaración de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales por parte de los empleadores y, cuando sea pertinente, de las instituciones aseguradoras u otros organismos o personas directamente interesados, y la elaboración de estadísticas anuales sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

d) La realización de encuestas cada vez que un accidente del trabajo, un caso de enfermedad profesional o cualquier otro daño para la salud acaecido durante el trabajo o en relación con éste parezca revelar una situación grave.

e) La publicación anual de informaciones sobre las medidas tomadas en aplicación de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y sobre los accidentes del trabajo, los casos de enfermedades profesionales y otros daños para la salud acaecidos durante el trabajo o en relación con éste;

f) Habida cuenta de las condiciones y posibilidades nacionales, la introducción o desarrollo de sistemas de investigación de los agentes químicos, físicos o biológicos en lo que respecta a los riesgos que entrañaran para la salud de los trabajadores.

Artículo 12.

Deberán tomarse medidas conformes a la legislación y práctica nacionales a fin de velar porque las personas que diseñan, fabrican, importan, suministran o ceden a cualquier título maquinaria, equipos o substancias para uso profesional:

a) Se aseguren, en la medida en que sea razonable y factible, de que la maquinaria, los equipos o las substancias en cuestión no impliquen ningún peligro para la seguridad y la salud de las personas que hagan uso correcto de ellos;

b) Faciliten información sobre la instalación y utilización correctas de la maquinaria y los equipos y sobre el uso correcto de substancias, sobre los riesgos que presenten las máquinas y los materiales y sobre las características peligrosas de las substancias químicas, de los agentes o de los productos físicos o biológicos, así como instrucciones acerca de la manera de prevenir los riesgos conocidos.

c) Efectúen estudios e investigaciones o se mantengan al corriente de cualquier otra forma de la evolución de los conocimientos científicos y técnicos necesarios para cumplir con las obligaciones expuestas en los apartados a) y b) del presente artículo.

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

Artículo 14.

Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores.

Artículo 15.



1. A fin de asegurar la coherencia de la política a que se refiere el artículo 4 del presente Convenio y de las medidas tomadas para aplicarla, todo Miembro deberá tomar, previa consulta tan pronto como sea posible con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores y, cuando sea apropiado, con otros organismos, disposiciones conformes a las condiciones y a la práctica nacionales a fin de lograr la necesaria coordinación entre las diversas autoridades y los diversos organismos encargados de dar efecto a las partes II y III del presente Convenio.

2. Cuando las circunstancias lo requieran y las condiciones y la práctica nacional lo permitan, tales disposiciones deberían incluir el establecimiento de un organismo central.

PARTE IV. Acción a nivel de empresa.

Artículo 16.

1. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida que sea razonable y factible, garanticen que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones y procesos que estén bajo su control son seguros y no entrañan riesgo alguno para la seguridad y salud de los trabajadores.

2. Deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicos, físicos y biológicos que estén bajo su control no entrañan riesgos para la salud cuando se toman las medidas de protección adecuadas.

3. Cuando sea necesario, los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir, en la medida que sea razonable y factible, los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud.

Artículo 17.

Siempre que dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el presente Convenio.

Artículo 18.

Los empleadores deberán prever, cuando sea necesario, medidas para hacer frente a situaciones de urgencia y a accidentes, incluidos medios adecuados para la administración de primeros auxilios.

Artículo 19.

Deberán adoptarse disposiciones a nivel de empresa en virtud de las cuales:

a) Los trabajadores, al llevar a cabo su trabajo, cooperen al cumplimiento de las obligaciones que incumben al empleador;

b) Los representantes de los trabajadores en la empresa cooperen con el empleador en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;

c) Los representantes de los trabajadores en la empresa reciban información adecuada de las medidas tomadas por el empleador para garantizar la seguridad y la salud y puedan consultar a sus organizaciones representativas acerca de esta información, a condición de no divulgar secretos comerciales;

d) Los trabajadores y sus representantes en la empresa reciban una formación apropiada en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo;

e) Los trabajadores o sus representantes y, llegado el caso, sus organizaciones representativas en la empresa, estén habilitados, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, para examinar todos los aspectos de la seguridad y la salud relacionados con su trabajo, y sean consultados a este respecto por el empleador; con tal objeto, y de común acuerdo, podrá recurrirse a consejeros técnicos ajenos a la empresa.

f) El trabajador informará de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación de trabajo que a su juicio entrañe, por motivos razonables, un peligro

inminente y grave para su vida o su salud; mientras el empleador no haya tomado medidas correctivas, si fuere necesario, no podrá exigir de los trabajadores que reanuden una situación de trabajo en donde exista con carácter continuo un peligro grave e inminente para su vida o su salud.

Artículo 20.

La cooperación entre los empleadores y los trabajadores o sus representantes en la empresa deberá ser un elemento esencial de las medidas en materia de organización y de otro tipo que se adopten en aplicación de los artículos 16 y 19 del presente Convenio.

Artículo 21.

Las medidas de seguridad e higiene del trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores.

PARTE V. Disposiciones finales.

Artículo 22.

El presente Convenio no revisa ninguno de los Convenios o Recomendaciones Internacionales del trabajo existentes.

Artículo 23.

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 24.

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director general.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director general.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 25.

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director general de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado el Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 26.

1. El Director general de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director general llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

Artículo 27.

El Director general de la Oficina Internacional de Trabajo comunicará al Secretario general de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos recedentes.



Artículo 28.

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una Memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 29.

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo Convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo Convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo Convenio revisor implicará, "ipso jure", la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 25, siempre que el nuevo Convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo Convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el Convenio revisor.

Artículo 30.

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

ESTADOS PARTE: Cuba, 07.09.82 (ratificado); España, 11.09.85 (ratificado); Finlandia, 24.04.85 (ratificado); México, 01.02.84 (ratificado), Noruega, 22.06.82 (ratificado); Portugal, 28.05.85 (ratificado); Suecia 11.08.82, (ratificado) y Venezuela, 25.06.84 (ratificado).

El presente Convenio entró en vigor de forma general el 11 de agosto de 1983 y para España entró en vigor el 11 de septiembre de 1986, de conformidad con lo establecido en el artículo 24.3 del mismo.

Los países que actualmente tienen ratificado el convenio son los siguientes: Albania, 09.02.2004, Antigua y Barbuda, 16.09.2002; Argelia, 06.06.2006; Australia, 26.03.2004; Bahrein, 09.09.2009; Belarús, 30.05.2000; Belice, 22.06.99; Bosnia y Herzegovina, 02.06.93; Brasil, 18.05.92; Cabo Verde, 09.08.2000; China, 25.01.2007; Chipre, 16.01.89; República Corea, 20.02.2008; Croacia, 08.10.91; Cuba, 07.09.82; Dinamarca, 10.07.95; El Salvador, 12.10.2000; Eslovaquia, 01.01.93; Eslovenia, 29.05.92; España, 11.09.85; Etiopía, 28.01.91; Federación Rusia, 02.07.98; Fiji, 28.05.2008; Finlandia, 24.04.85; Hungría, 04.01.94; Irlanda, 04.04.95; Islandia, 21.06.91; Kazajstán, 30.07.96; Lesotho, 01.11.2001; Letonia, 25.08.94; Luxemburgo, 21.03.2001; Macedonia, 17.11.91; México, 01.02.84; República de Moldova, 28.04.2000; Mongolia, 03.02.98; Montenegro, 03.06.2006; Níger, 19.02.2009; Nigeria, 03.05.94; Noruega, 22.06.82; Nueva Zelandia, 12.06.2007; Países Bajos, 22.05.91; Portugal, 28.05.85; República Centroafricana, 05.06.2006; República Checa, 01.01.93; Santo Tomé y Príncipe, 04.05.2005, Serbia, 24.11.2000; Seychelles, 28.10.2005; República Arabe Siria, 19.05.2009; Sudáfrica, 18.02.2003; Suecia, 11.08.82; Tayikistan, 21.10.2009; Turquía, 22.04.2005; Uruguay, 05.09.88; Venezuela, 25.06.84; Vietnam, 03.10.94; y Zimbabwe, 09.04.2003.

En total son 56 países que lo han ratificado.

APLICACIÓN DEL CONVENIO NÚMERO 155 EN LOS TRIBUNALES ESPAÑOLES

España es un uno de los países que más Convenios de la Organización Internacional de Trabajo ha ratificado, y ello ha comportado que exista abundante jurisprudencia de la mayoría de los referidos Convenios.

Se ha optado por el Convenio número 155 sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, puesto que se ha considerado que es de vital importancia para los trabajadores por cuenta ajena para que tengan unas condiciones de trabajo con las debidas garantías. Su aplicación en los tribunales no ha sido muy excesiva, pero sí que ha sido norma de referencia básica hasta la entrada en vigor de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre, que entró en vigor el 11 de febrero de 1996; y posteriormente, en menor intensidad, continua siendo norma interpretativa de la referida norma legal, la cual, ha sido desarrollada reglamentariamente en todos sus materias.

Tal y como se desprende del desarrollo del presente trabajo, resulta evidente que existe una total interrelación entre el Convenio 155 OIT y nuestra vigente normativa legal de prevención de riesgos laborales, que ha venido a plasmar en su texto legal la forma y el espíritu del citado Convenio, el cual, como Tratado Internacional suscrito por España, al ser incorporado al ordenamiento jurídico interno, comportaba la obligación, junto con otros Tratados y alguna Directiva, de ser reflejado en nuestra normativa.

La actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, publicada en el BOE del 10, entró en vigor el 11 de febrero de 1996.

Parte la misma del mandato constitucional del artículo 40.2 que encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo, mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo.



Asimismo atendiendo al acervo comunitario, hay diversas Directivas relacionadas con la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo, siendo la más significativa y representativa, sin duda, la 89/391/CEE.

En la exposición de motivos de la citada LPRL, se manifiestan los 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 en el trabajo, que enriquecen el contenido del texto legal al incorporar sus prescripciones y darles el rango legal adecuado dentro de nuestro sistema jurídico.

Para no entrar en todos los detalles de localización de cada uno de los conceptos empleados en la trasposición, hay uno que considero que es de vital importancia, siendo el pilar base de todo el sistema preventivo. Se trata del artículo 16 del Convenio 155 de la OIT, que establece la obligación a los empleadores, en la medida que sea razonable y factible, que deben garantizar que los lugares de trabajo, los equipos, la maquinaria, agentes físicos, químicos y biológicos, así como los medios de protección personales, que sean seguros y que no entrañen riesgo alguno para la seguridad y salud de los trabajadores. Tiene su total reflejo en el artículo 14 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que determina el **derecho a la protección frente a los riesgos laborales**, estableciendo que *“los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”*, y en su punto 2, *“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”*, con lo que la obligación empresarial de prevenir cualquier tipo de accidente de trabajo o enfermedad profesional llega a su límite absoluto. Y para no dejar ningún cabo suelto, el artículo 15.4 de la referida ley de Prevención de Riesgos Laborales, establece que la *“efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador”*. En consecuencia únicamente quedarían fuera del ámbito de protección de la ley, las imprudencias que se pudieran calificar de temerarias.

En relación con el restante contenido del Convenio 155 de la OIT, a título no exhaustivo, tales como, fabricación y comercialización de maquinaria, consultas y participación de los trabajadores, coordinación de actividades empresariales, formación e

información de los trabajadores, situaciones de emergencia, así como, que las medidas de seguridad e higiene en el trabajo no deberán implicar ninguna carga financiera para los trabajadores, tienen, todos ellos, su fiel reflejo en el texto de la referida Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

O sea que, en definitiva, el texto legal de la LPRL incorpora de manera formal a nuestra normativa, lo que de forma genérica ya venían realizando los diversos Tribunales, desde el Juzgado de lo Social, hasta los Tribunales Superiores de Justicia y Tribunal Supremo, con matizaciones y perfiles del Tribunal Constitucional, dando, en fin, una mayor seguridad jurídica a los administrados.

Entrando en el contenido jurisprudencial, el mismo se basa atendiendo a las sentencias que se han localizado del referido Convenio número 155, que para su estudio y aplicación práctica, se han clasificado en varias materias, siendo éstas:

- Sentencias derivadas por reclamaciones por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo y basado en la responsabilidad del empresario.
- Jurisdicción competente en dichas reclamaciones.
- Sentencias en el ámbito de reclamaciones por recargo de prestaciones económicas de Seguridad Social como consecuencia de accidente de trabajo.
- Aplicación del Convenio en otras materias laborales.

A continuación, se procede al análisis de cada uno de los apartados citados anteriormente.



APLICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 155 POR RECLAMACIONES POR DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y BASADO EN LA RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO

En las sentencias que vemos a continuación, entre otras conclusiones, se puede asegurar -como ya se afirmó en el capítulo de la jerarquía de los Convenios de la OIT en el derecho interno español- que los Convenios de la OIT forman parte de una forma directa y automática de nuestro ordenamiento jurídico.

En el ámbito de los Juzgados de lo Social son pocas las referencias concretas al Convenio número 155, resultando más abundantes en los diversos Tribunales Superiores de Justicia y en el Tribunal Supremo. Nuestra jurisprudencia ha sido más prolija en aplicar el referido Convenio en las reclamaciones por recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social, las cuales se estudian con posterioridad.

No obstante, la primera sentencia que se procede a analizar, es del Juzgado de lo Social número 5 de Bilbao, de 22 de junio de 2001, en la cual el Juzgador entiende que el accidente de trabajo que ha sufrido el trabajador, como consecuencia de un accidente de tráfico que le ocasionó la muerte, puede tener su consecuencia en el hecho que se ha vulnerado la jornada máxima de trabajo. El trabajador realizó un tiempo de conducción superior a lo que dispone tanto el Convenio Colectivo de aplicación, como el artículo 34 del ET que regula la jornada máxima de trabajo, así como la especialidad en jornadas de trabajo del Real Decreto 1561/85. El juzgador llegó a la convicción que el vehículo se encontraba en perfecto estado de funcionamiento. El juzgador de instancia, sin hacerlo constar en los fundamentos de derecho, si que deja patente en los hechos probados el incumplimiento empresarial de lo que establece la normativa de LPRL, el ET y concretamente el artículo 16 del Convenio 155 de la OIT en relación con el artículo 45 de la LPRL, en cuanto a la obligación de los empleadores de garantizar que el trabajo sea seguro y no entrañe riesgo para la seguridad y salud de los operarios. La sentencia estima las pretensiones del demandante y condena a la empresa en la cuantía indemnizatoria complementaria según dispone la Ley 30/95 de ordenación y supervisión de seguros privados.

Ya en el ámbito de Tribunales Superiores de Justicia, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 22 de noviembre de 1995, analiza la pretensión indemnizatoria derivada de un accidente de trabajo, el cual se produjo mientras un operario estaba colocando tubos de PVC y pantallas de nivelación sobre el techo de la cabina de un ascensor; por causas desconocidas se accionó el ascensor y le produjo la muerte. La sentencia, en su fallo, desestima las pretensiones de la actora por haber superado el plazo prescriptivo de la acción de reclamación por daños y perjuicios. No obstante, de forma previa, en su fundamento de derecho único considera la normativa del ET, del artículo 40.2 CE y el Convenio 155 de la OIT, de donde emana para el empresario la obligación de adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar o reducir los posibles riesgos de accidente de trabajo y que su incumplimiento devengaría a favor de los herederos o perjudicados la acción para resarcir los daños y perjuicios ocasionados, a no ser de haber actuado la institución de la prescripción de la acción.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 9 de octubre de 2001, tiene su origen en un accidente que sufrió el trabajador, con fecha 21 de febrero de 1995, como consecuencia de un resbalón en el tejado cuando iba a recoger un cepillo, cayendo desde una altura de 10 metros, que le produjo una paraplejía. Se analiza la procedencia de la indemnización por daños y perjuicios impuesta de forma solidaria a la empresa principal, contratistas y aseguradoras que fueron condenadas por el Juzgador de instancia –Juzgado de lo social núm. 4 de Vizcaya- por una determinada cantidad. El Tribunal estima parcialmente la demanda, si bien condena a la empresa principal y contratistas en base a lo que dispone, no la LPRL que entró en vigor el 10 de febrero de 1996, **sino en base al artículo 17 del Convenio 155 de la OIT, puesto que el Tribunal afirma que está incorporado a nuestro derecho interno.** Dicha norma dispone que siempre que dos o más empresas desarrollen de forma simultánea actividades en un mismo lugar de trabajo tendrán el deber de colaborar en la aplicación de las medidas previstas en el Convenio. Asimismo las operaciones y procesos de trabajos, dentro de lo razonable, deberán ser seguros. Por lo expuesto, el demandante tiene derecho a percibir su indemnización por daños y perjuicios derivados de su accidente de trabajo.



En el mismo sentido la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 30 de diciembre de 2002, que cita, entre otras, a la sentencia anteriormente resumida, para confirmar al derecho del trabajador a percibir la indemnización por daños y perjuicios como consecuencia de una caída a distinto nivel, puesto que su lugar de trabajo no contaba con las protecciones colectivas necesarias.

No obstante, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, de 4 de septiembre de 1996, **tiene como valedor, igualmente al Convenio núm. 155 de la OIT, pero para eximir de responsabilidad a la empleadora.** El accidente de trabajo se produjo el 14 de enero de 1993. El Tribunal considera en sus fundamentos de derecho, los arts. 4.2 y 19.1 del ET, la Ordenanza General de Seguridad e Higiene, la Ordenanza Laboral del Campo y, concretamente, el artículo 16.1 del Convenio número 155 de la OIT. Y concluye que ante la falta de acreditación de culpa del empresario en relación con el hecho causante, pues la misma no puede presumirse, se desestima la pretensión indemnizatoria por daños y perjuicios del demandante.

La sentencia del Tribunal Supremo, de 1 de octubre de 1998, Sala de lo Civil, que analiza un accidente trabajo producido como consecuencia de hundirse el andamio en que estaba trabajando, cayendo desde un altura aproximada de tres metros que le produjo la muerte. La actora solicita una indemnización por daños y perjuicios en base al elemento subjetivo de responsabilidad civil definida en el artículo 1902 del CC, extracontractual o aquiliana. El Tribunal entiende que procede la responsabilidad puesto que existía peligrosidad objetiva y que el riesgo era previsible y evitable, artículo 1105 del CC, para una de las partes, que se derivaba de nexo contractual de las partes. En cambio para la otra demandada el daño era imprevisible y por aplicación del referido artículo 1105 CC habrá de entenderse cesada la obligación de responder. El fallo condena a una empresa demandada como responsable de indemnizar, aplicando en base a la responsabilidad establecida en el CC, fundamentando dicha petición, tanto en las obligaciones genéricas del artículo 19 del ET, como del **artículo 16 del Convenio número 155 de la OIT.** Esta culpa genérica consecuencia de la responsabilidad por culpa “in eligendo”, por ejemplo, materiales, equipos de protección o “in vigilando”, labor de control y supervisión del empresario, ha resuelto en muchas sentencias la responsabilidad empresarial, y cabe citar, la sentencia de la Audiencia Provincial de Las Palmas de 28 de abril de 2003 y la

Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil, de 27 de octubre de 2005, que ambas citan a la referida sentencia del TS de 1 de octubre de 1998, para fundamentar su fallo.

Con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el ámbito de una indemnización de daños y perjuicios, el Tribunal Supremo, mediante Auto de 30 de noviembre de 2005, declara la inadmisión del recurso de casación para la unificación de doctrina, en el marco de una indemnización por daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo, haciendo constar en su razonamiento jurídico primero el artículo 7 de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene y el artículo 16 del Convenio de la OIT.

De todas las sentencias estudiadas, cabe concluir, como no puede ser de otro modo, pues en el estudio de la jerarquía de los Convenios de la OIT así se ha observado, que los mismos forman parte del ordenamiento interno español y como tales deben ser aplicados. Es de destacar que resulta taxativa la aplicación del Convenio número 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, antes de la publicación y entrada en vigor de la LPRL.



**JURISDICCIÓN COMPETENTE PARA DETERMINAR LAS
RECLAMACIONES POR DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DE
ACCIDENTE DE TRABAJO Y BASADO EN LA RESPONSABILIDAD DEL
EMPRESARIO**

En el epígrafe precedente ha quedado patente que, ante la falta de medidas de seguridad, el empresario tiene una responsabilidad por los daños y perjuicios causados al productor, responsabilidad que en ocasiones se puede llegar a definir como q̄asi objetiva, aunque otros fallos se basan en la relación directa causa-efecto por culpa o negligencia del empleador.

Otra cuestión es, para determinar esta responsabilidad, cuál debe ser la jurisdicción competente para concretar esta responsabilidad empresarial.

Han existido y existen conflictos de jurisdicción, producidos básicamente por la “vis atractiva” de la jurisdicción civil. Para su análisis, se parte del auto de 4 de abril de 1994 del Tribunal Supremo, Sala de Conflictos de Competencia.

En este supuesto, el conflicto se plantea como consecuencia de un accidente de trabajo que comportó una declaración de una incapacidad permanente en el grado de absoluta, así como un recargo de prestaciones del 50% a costa del empresario por falta de medidas de seguridad. El demandante solicita, asimismo, a la empresa el resarcimiento por daños y perjuicios, demanda que se plantea ante el Juzgado de lo Social. La empresa demandada se opone a la misma, entendiendo que la jurisdicción competente es el Juzgado de 1ª Instancia. Se plantea conflicto de competencia ante el Tribunal Supremo por entender que el conocimiento del asunto viene atribuido a los órganos del orden civil de la jurisdicción.

El Tribunal Supremo considera, inicialmente, el artículo 97.3 de la Ley General de la Seguridad Social de 30 de mayo de 1974 que establece la compatibilidad entre las prestaciones de la Seguridad Social derivadas de accidente de trabajo con las otras que puedan resultar a consecuencia de que el hecho originador del siniestro pueda implicar responsabilidad civil o criminal de alguna persona, incluido el empresario.

El referido auto, en su fundamento sexto, afirma que se tiene que entender que el daño causado en un accidente de trabajo, cuando concurre omisión por parte del empresario de las medidas de seguridad legalmente establecidas, se deriva un incumplimiento de las obligaciones que constituyen contenido esencial del contrato de trabajo. Y bajo este enfoque, el deber de protección corresponde al empresario, artículo 40.2 CE, así como las prescripciones legales sobre la materia impuestas por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales asumidos por el Estado Español, el **Convenio número 155 de la Organización Internacional de Trabajo de 22 de junio de 1981**, y otras normas europeas, que todas ellas versan sobre la obligación empresarial básica de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos laborales. Aparte de estas normas que considera de “rango superior”, menciona la Ordenanza General de Seguridad e Higiene del Trabajo de 9 de marzo de 1971 y la Ordenanza Laboral de la Construcción de 26 agosto de 1970.

Fundamentándose en lo anterior, el Tribunal Supremo dicta el auto que, en este caso en concreto, establece que la jurisdicción competente es la jurisdicción social. Con lo cual y en lo que nos interesa, **el Tribunal Supremo fundamenta, en parte, su fallo en el Convenio núm. 155 de la OIT y considera al Tratado Internacional como norma de “rango superior”, si bien estableciendo previamente como rango máximo a la CE.**

No obstante, resulta en cierta manera controvertido determinar la jurisdicción competente en estas reclamaciones de daños y perjuicios. Por ejemplo, la sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Civil, de 12 de abril de 2004, a pesar que el recurrente alega, entre otros, el citado auto de 4 de abril de 2004, el Tribunal lo desestima y considera, que atendiendo a la jurisprudencia, corresponde al orden jurisdiccional civil, por su carácter expansivo y residual y entendiendo que no se está ante prestaciones de Seguridad Social, el conocimiento de la acción de daños y perjuicios consecuencia de un accidente laboral y fundada en los artículos 1093, 1902 y 1903 CC.

En relación con lo que antecede y también considerando, entre otros fundamentos, el referido Auto de la Sala de Conflictos de 4 de abril de 1994, la Sala de lo Civil del TS, en



sentencia de 15 de enero de 2008, estudia cual debe ser la jurisdicción competente para determinar la responsabilidad civil del empresario derivada de accidente de trabajo.

Es de notar que esta sentencia se ha fijado en el Pleno y por acuerdo unánime de los diez Magistrados concurrentes, lo cual, sin duda comportará una posición sólida de la Sala Primera. Ya se verá si se modifica el criterio de la Sala Cuarta de lo Social. Para centrar la cuestión, en dicha sentencia se establece que en el supuesto de demandas por daños y perjuicios derivadas de accidentes de trabajo, que además de demandar a la empresa –vínculo de relación laboral- se demanda a terceras personas, como puede ser, la Dirección facultativa, al promotor, etc., no puede la jurisdicción social conocer el asunto por un exceso de jurisdicción. Y al no poderse dividir la causa, y en función de la “vis atractiva” de la jurisdicción civil establecida en el artículo 9.2 LOPJ, la jurisdicción competente deberá ser la civil.

Entonces parece resultar tan fácil, que es suficiente traer al pleito a un tercero para que la jurisdicción competente sea la civil. Para ello, Antonio V. Sempere Navarro, propone que, para garantizar la seguridad jurídica establecida en el artículo 9.3 CE, el legislador debería establecer el marco legal necesario, que podría ser mediante la Ley Integral de Siniestralidad Laboral que contemple todas las cuestiones que hoy se ventilan ante los órdenes jurisdiccionales civil, penal, contencioso-administrativo y Social, tanto si sólo se demanda al empresario o existen más demandados fuera de la estricta relación laboral.

APLICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 155 POR RECARGO DE PRESTACIONES ECONÓMICAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

El artículo 123 de la LGSS, establece un recargo de prestaciones cuando ha existido un accidente de trabajo y éste se ha derivado como consecuencia de la omisión de medidas de Seguridad e Higiene en el trabajo. Este recargo derivado de la infracción de normas preventivas, en función de su gravedad, oscila del 30% al 50% y se imputa directamente al empresario y como este recargo se considera con carácter punitivo, es decir, como si fuera una sanción, la normativa legal no permite su aseguramiento.

Por regla general, para que exista este recargo es preciso que exista un nexo causal adecuado entre el siniestro que trae causa el resultado y la omisión de aquellas medidas de seguridad impuestas por normas reglamentarias respecto a máquinas, equipos de protección, lugares de trabajo, etc. En caso contrario se suele excluir la responsabilidad empresarial, es decir, cuando el evento se produce de manera fortuita, de forma imprevista o imprevisible, o por imprudencia del propio trabajador.

A continuación se analizan una serie de sentencias que estiman o desestiman el recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social, las cuales se fundamentan, en parte, en el contenido del Convenio núm. 155 de la OIT.

En primer lugar se procede a estudiar las sentencias estimatorias del recargo de prestaciones:

- Juzgado de lo Social número 1 de Lleida, de 16 de junio de 2009. El trabajador sufre un accidente de trabajo con amputación parcial de tres dedos de su mano derecha como consecuencia del atrapamiento en el motor de una cinta transportadora que no estaba debidamente protegida. El trabajador había recibido la correspondiente formación e información. El juzgador estima procedente el recargo de prestaciones del 30%, aunque exista culpa compartida, ello en base a lo que dispone el artículo 123 de la Ley General de la Seguridad Social, **así como en aplicación del artículo 16 del Convenio 155 de la OIT**, atendiendo que esa



culpa o negligencia –de la empresa- sea apreciable a la vista de la diligencia exigible, considerados los criterios de normalidad y razonabilidad recogidos en el referido artículo 16 del Convenio 155 de la OIT.

- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 15 de octubre de 1999, el trabajador sufre un accidente con fecha 2 de septiembre de 1994, consecuencia de la caída de una viga que se transportaba con un camión grúa que solamente se encontraba fijada por un solo extremo. La propuesta del INSS es del 50% de recargo, que confirma plenamente el TSJ. Para ello fundamenta su fallo, en la diligencia exigible a un prudente empleador y en base al artículo 40.2 CE, el artículo 123.1 LGSS, de los arts. 4.2 y 19 del ET, arts. 1104 y 1902 CC y con los **criterios recogidos en el artículo 16 del Convenio 155 OIT, en cuanto impone a los empleadores, en la medida que sea razonable y factible, garantizar que los lugares de trabajo, operaciones y procesos sean seguros y no entrañen riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores.**
- En la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, Sala de lo Social, de 17 de noviembre de 1999, el recargo que se propone por el INSS es del 40% y posteriormente es confirmado por el TSJ. El accidente se produjo el 7 de agosto de 1997, también por la caída de un objeto pesado –bobinas de alambre- que eran transportadas por un puente grúa, ocasionándole al trabajador la rotura de la pelvis. El Tribunal contempla, como en el caso anterior, la CE, el ET, la LGSS, el CC así como el referido **artículo 16 del Convenio 155 OIT de 22 de junio de 1981 y ratificado por España en 26 de julio de 1985**, confirmando en todos sus extremos la propuesta de recargo del 40% de las prestaciones económicas de la Seguridad Social.
- Igualmente la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, de 17 de marzo de 1999, confirma el recargo a la empresa, por falta de medidas de seguridad, del 40%. Dicho accidente fue consecuencia de la maniobra que efectuaba una motoniveladora en marcha atrás y atropelló a un trabajador causándole la muerte. Dicha motoniveladora carecía de retrovisores exteriores –al parecer sustraídos-; si los tuviera, el conductor de la misma hubiera podido visionar

al accidentado y evitar el desgraciado accidente. Nuevamente con el apoyo de los textos legales, referidos anteriormente, así como, de la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el trabajo de 9 de marzo de 1971 –en su parte vigente-, el RD 1495/88 sobre máquinas y **los criterios que establece el artículo 16 del Convenio 155 OIT, en cuanto impone a los empleadores, en la medida que sea razonable y factible, garantizar que los lugares de trabajo, operaciones y procesos sean seguros y no entrañen riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores**, el Tribunal confirma el recargo por falta de medidas de seguridad.

- La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 1 de marzo de 1999, resuelve el caso de un accidente producido como consecuencia del atrapamiento de una mano en una máquina que le produjo su amputación. El recargo inicial propuesto por el INSS fue del 50%. El TSJ basándose, igualmente, en la normativa legal referenciada en la sentencias antes citadas, así como en el **artículo 16 del Convenio 155 OIT**, entiende que si bien no puede exonerarse totalmente a la empresa del recargo de prestaciones, debe considerarse que la empresa había dado ciertas instrucciones e información de uso de la máquina en cuestión –si bien claramente insuficientes- por lo que determina en su fallo que el recargo punitivo propuesto del 50%, debe ser rebajado al mínimo legal del 30%.
- La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 2 de febrero de 2001, analiza un accidente de trabajo producido el 13 de abril de 1994, como consecuencia de la caída del trabajador en el interior de la tolva de un camión, careciendo ésta de protección colectiva, y el trabajador careciendo de equipo de protección individual. Tuvo heridas, importantes, en una pierna y fue calificado como inválido permanente total para su trabajo habitual. La propuesta del INSS del recargo en las prestaciones de la Seguridad Social fue del 35%. Nuevamente el TSJ, considerando la normativa de aplicación, así como el **artículo 16 del Convenio 155 OIT, en cuanto a la obligación de los empleadores, en la medida que sea razonable y posible, de garantizar que los lugares de trabajo, operaciones y procesos, sean seguros y no entrañen riesgos para la salud y**



la seguridad de los trabajadores, condenó a la empresa al referido recargo del 35% propuesto por el INSS.

- El Tribunal Superior de Justicia de las Islas Canarias, Las Palmas, Sala de lo Social, sentencia de 19 de diciembre de 2001, afirma que al empleador le es exigible el cuidado y cumplimiento de las normas de seguridad, debiendo organizar el trabajo en la forma más adecuada a la integridad física de los trabajadores, siendo éste a quien le incumbe la prueba de haber adoptado todas las medidas de seguridad y asegurarse que el trabajador las utiliza, por lo que en aplicación de los textos legales referidos y **del artículo 16 del Convenio 155 OIT**, desestima el recurso de la empresa, y en su consecuencia, confirma el recargo del 30% propuesto por el INSS.
- La sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, de 10 de abril de 2001, estima la demanda realizada por el operario que sufrió un accidente de trabajo mientras realizaba las tareas de limpieza de un horno, que le produjo quemaduras importantes en su cuerpo. La empresa con posterioridad al accidente colocó junto a los cubilotes una hoja de instrucciones sobre la utilización de los mismos. El INSS no propuso ningún tipo de recargo en las prestaciones. En cambio, el TSJ, analizando la normativa de aplicación en materia de prevención de riesgos laborales, en criterios de razonabilidad, así como, **el artículo 16 del Convenio 155 OIT**, estima el recurso de suplicación interpuesto por el trabajador y condena a la empresa al abono del recargo, mínimo, del 30% por falta de medidas de seguridad en el trabajo sobre las prestaciones de Seguridad Social reconocidas a favor del demandante.
- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, de 16 de noviembre de 1999, que tiene como objeto determinar la procedencia o no del recargo de prestaciones en un accidente de trabajo producido por la caída en un hueco. El Tribunal entiende que la producción del evento, es decir si la caída hubiera acontecido de forma fortuita, de forma imprevista o imprevisible, sin constancia diáfana del incumplimiento por parte del empleador de alguna norma de prevención, sino más bien por propia imprudencia del trabajador, podría ser

exculpado el empleador. Sin embargo, como la empresa hubiera tenido que haber previsto la caída al vacío, atendiendo a la normativa de general aplicación, utilizada de forma reiterada en las anteriores sentencias, así como, la **aplicación del artículo 16 del Convenio 155 OIT, que establece que el nivel de vigilancia de los empleadores debe valorarse con criterio de razonabilidad**, concluye el Tribunal que confirma el recargo del 30% propuesto por el INSS y que había sido desestimado por el Juzgador de instancia –Juzgado de lo Social de Barcelona-.

- Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Social, de 2 de octubre, en un accidente producido el 29 de enero de 1992, como consecuencia de una caída a distinto nivel, el Tribunal condena de forma solidaria a la contratista y subcontratista, aplicando el artículo 42.2 ET, el artículo 1902 CC, la Ordenanza General de la Seguridad e Higiene en el Trabajo, y primordialmente **el artículo 17 del Convenio 155 OIT, para el supuesto de que “dos o más empresas desarrollen simultáneamente actividades en el mismo lugar de trabajo”, establece un “deber de colaboración” entre las mismas en la aplicación de medidas de seguridad e higiene. Por ello el TSJ condena tanto al empresario directo, como al principal.**
- Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de julio de 2007. Accidente producido el 5 de noviembre de 2002 consecuencia del atrapamiento de su mano entre dos cilindros de una máquina en funcionamiento. La empresa alega una imprudencia del trabajador derivada la confianza en la realización de su trabajo. Previamente la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, mediante sentencia de fecha 21 de diciembre de 2005, estimó la demanda de la empresa y anuló la sentencia del Juzgado de lo Social, eximiendo de responsabilidad en el recargo de prestaciones por entender que existió imprudencia del trabajador. La Sala del Tribunal Supremo, casa y anula dicha sentencia, mediante recurso de casación para la unificación de doctrina, en base, entre otros fundamentos de derecho, a los artículos 14.2, 15.4 y 17.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y a la aplicación directa de las **prescripciones en materia de seguridad que aparecen recogidas en el artículo 16 del Convenio 155 de la OIT, que impone a los empleadores, en la medida que sea**



razonable y factible, la obligación de garantizar que los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y las operaciones que estén bajo su control sean seguros y no entrañen riesgo alguno para la salud y seguridad de los trabajadores.

- Por último, en este apartado, que se contemplan sentencias estimatorias del recargo de prestaciones, el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, sentencia de 10 de diciembre de 2007, se estudia el accidente producido con fecha 16 de marzo de 1999, al caer el trabajador del andamio a una altura aproximada de 5 metros. Los pescantes colocados en el forjado de la cubierta carecían de las necesarias medidas de seguridad y resistencia puesto que cedieron con su caída. Se estudia tanto el recargo de prestaciones, como la responsabilidad solidaria de las empresas que realizan simultáneamente actividades en el mismo lugar de trabajo. Para ello, nuestro alto Tribunal, fundamenta su resolución, entre otros, en la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y **en la aplicación directa del artículo 17 del Convenio 155 de la OIT**, en cuanto al deber de colaboración entre las empresas en cuanto a la aplicación de las medidas de seguridad e higiene.

A continuación, se procede al estudio de unas sentencias, en menor número que las estimatorias del recargo, que han exculpado a las empresas de las pretensiones que formulaban los trabajadores, reclamando el recargo de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, puesto que la empleadora había cumplido de forma efectiva y demostrada en sus múltiples obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

- En primer lugar, hacer constar la referida anteriormente del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana de fecha 21 de diciembre de 2005, la cual, en un accidente de trabajo con atrapamiento de la mano del trabajador, exime del recargo de prestaciones a la empresa por entender que ha existido negligencia del productor. Como ya se ha visto, en la sentencia anterior, ésta fue casada y anulada por el Tribunal Supremo, mediante sentencia de 12 de julio de 2007, puesto que no quedó acreditado que la empresa hubiera cumplido de forma efectiva el total

cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y de lo establecido en el **Convenio 155 de la OIT**.

- La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, sede Burgos, Sala de lo Social, de 8 de julio de 2003, estima las pretensiones de la empleadora. En el supuesto de autos, el trabajador sufrió un accidente cuando el mismo se introdujo en un recinto, saltando una valla que impedía su acceso y accionando una desbrozadora que le produjo una serie de lesiones por una descarga eléctrica. El Tribunal argumenta y sostiene su fallo en la normativa igualmente estudiada en los supuestos anteriores y considerando que el resultado lesivo debe ser consecuencia de la conducta pasiva del empresario –que no se da en este supuesto concreto-, conlleva a la conclusión que el criterio de razonabilidad impuesto en **el artículo 16 de Convenio 155 OIT**, así como la conducta del trabajador clara y palmariamente imprudente, unido a las medidas preventivas que la empresa tiene establecidas de forma colectiva, comporta la estimación del recurso y la consiguiente exoneración de la empleadora del recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social. Con lo que se pasa de la propuesta inicial del INSS del 30% al 0% fijado por el TSJ.
- Asimismo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, de 15 de diciembre de 2000, exonera a la empresa del recargo de prestaciones, puesto que el accidente que sufrió el trabajador –como resultado de la rotura de una corona de una rebarbadora portátil, debidamente homologada y sin haber sido manipulada, se le incrustó en el cuello y le produjo la muerte- no puede ser calificado por una falta de medidas de seguridad. Para ello el Tribunal considera el artículo 123 LGSS y **el artículo 16 de Convenio 155 OIT el cual impone que la culpa o negligencia del empresario sea apreciable a la vista de la diligencia exigible, que debe ser la propia de un prudente empleador, atendidos criterios de normalidad y razonabilidad**. Es de notar que todavía no había entrado en vigor la LPRL.



Como conclusión, se puede afirmar, sin lugar a dudas, que resulta fundamental la aportación del Convenio 155 de la OIT, puesto que la normativa legal española ha sido inspirada en dicha fuente –y tiene, en definitiva, los mismos objetivos- y de esta forma se refleja en la imposición del recargo de las prestaciones por omisión de medidas de seguridad de la empresa. Recargo establecido por el texto legal LGSS, entre el 30% y 50%, así como la condena solidaria entre empresa contratista y subcontratista. También resulta cierto, aseverar que no hay criterios determinados que otorguen a las partes una seguridad jurídica en cuanto a la determinación del porcentaje del recargo, de los cuales se han visto, del 30%, del 35%, del 40% y del 50%.

APLICACIÓN DEL CONVENIO NÚM. 155 EN OTRAS MATERIAS

LABORALES

A continuación se procede al comentario de varias sentencias, que en aplicación del Convenio estudiado, se manifiesta en unos supuestos de infracciones laborales –Salas de lo Contencioso-Administrativo-, en otro supuesto de enfermedad profesional y por último en la percepción de un plus de peligrosidad.

El Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 5 de septiembre de 2000, analiza la procedencia de una sanción administrativa a la empresa, puesto que, la misma no había efectuado la evaluación de riesgos laborales, ni tampoco había impartido la formación. Entiende el Tribunal que todo acto sancionador requiere, para ser conforme a derecho, la culpabilidad dolosa o culposa desplegada por el sujeto que sea contraria a la norma y antijurídica, para efectuar el reproche administrativo, es decir, la sanción. Para ello se fundamenta en la Directiva 89/391 CEE, la LPRL y **el artículo 16 del Convenio 155 OIT, de 22 de junio de 1981, ratificado por España el 26 de julio de 1985**. Según esta normativa el empresario es deudor de seguridad, debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, a pesar de que el trabajador haya actuado de forma negligente. Concluye el Tribunal confirmando la sanción impuesta.

Igualmente, el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 27 de marzo de 2003, falla sobre la procedencia de una sanción impuesta a una Comunidad de Propietarios debido a una ventilación insuficiente en la sala de calderas, unido a una deficiente combustión, que produjo el fallecimiento del trabajador por inhalación de monóxido de carbono. El Tribunal entiende que en aplicación de la CE, de la LPRL y de los compromisos internacionales suscritos por España, Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales y **el Convenio 155 OIT**, España está comprometida a formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente en el trabajo, reduciendo al mínimo, las causas de riesgos inherentes a tal medio, todo lo cual se viene realizando, atendiendo el importante cuerpo legal y reglamentario en materia de prevención de riesgos laborales. Considerando lo que



precede el TSJ desestima el recurso de la empresa, en este caso, una Comunidad de Propietarios y consecuentemente confirma la sanción administrativa impuesta a la misma.

Ahora vemos la aplicación del Convenio 155, en un caso de enfermedad profesional. El Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Sala de lo Social, de 6 de octubre de 1999, **se basó, casi de forma exclusiva, en el contenido del artículo 16 del Convenio 155 OIT, “... deberá exigirse a los empleadores que, en la medida en que sea razonable y factible, garanticen que los agentes y las sustancias químicas, físicas y biológicas que estén bajo su control no entrañen riesgos para la salud...”** “...los empleadores deberán suministrar ropas y equipos de protección apropiados a fin de prevenir...”. Como quedó probado que el trabajador aspiró o inhaló polvos o fibras de asbesto –el cual falleció- le corresponde a la empresa probar que el nivel no pudo causar la enfermedad profesional. El TSJ desestimó el recurso de suplicación y confirmó la sentencia de instancia, determinando que la causa del fallecimiento del trabajador fue por enfermedad profesional.

Por último, la sentencia del Juzgado de lo Social número 25 de Madrid, de 5 de marzo de 1999, resuelve sobre la petición de un trabajador, cuya pretensión es percibir un plus de peligrosidad por el desarrollo de su actividad profesional como electricista que debe realizar en condiciones que entrañan cierto riesgo y peligro. El Juzgado considerando la LPRL, el art. 40.2 CE, la Directiva de la hoy UE 89/391 y **el Convenio núm. 155 OIT, razona que partiendo de un derecho básico para el trabajador, como es la protección de su salud, e integridad física, que genera una serie de obligaciones**, no sólo para el empresario “privado”, sino también para la “Administración Pública”, falla que el trabajador –empleado de la Administración Pública- tiene todo el derecho a percibir el citado plus de peligrosidad. Sin entrar a realizar una valoración a fondo del fallo, entiendo que hubiera resultado más procedente valorar las medidas que la empresa haya aplicado o la obligación de aplicarlas para eliminar la peligrosidad del puesto de trabajo, puesto que se supone que ante todo debe primar la seguridad y la salud, pero el Juzgador únicamente acotó su fallo en la vertiente económica.

Se ha visto la aplicación del reiterado Convenio 155 de la OIT, que por una parte, como Tratado Internacional que es, debidamente ratificado y publicado, forma parte del

ordenamiento jurídico interno español y así es aplicado en todas y cada una de las sentencias estudiadas. Asimismo, son diversas las materias que se han visto, responsabilidad empresarial por daños y perjuicios derivados de accidentes de trabajo, jurisdicción aplicable, recargo de prestaciones económicas de la Seguridad Social, infracciones administrativas, calificación de enfermedad profesional y plus de peligrosidad, todas ellas, con un denominador común, la consideración del Convenio 155 de la OIT, como uno de los pilares básicos en la aplicación en los respectivos fallos judiciales.



CONCLUSIONES

Del contenido de presente trabajo y en aplicación de la jurisprudencia estudiada, cuya aplicación es, básicamente, no controvertida, queda de manifiesto que los Tratados Internacionales válidamente celebrados, que hayan sido ratificados y que cumplan los demás requisitos exigibles, entre otros, su publicación en el Boletín Oficial del Estado, pasan a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico, y de esta forma lo establece el artículo 96 de la Constitución Española. En consecuencia son normas jurídicas directamente aplicables, cual, también, es el caso de los Convenios de la OIT.

Convenios que España, que ha sido miembro de la OIT de 1919 a 1941 y desde 1956 hasta la actualidad, puede vanagloriarse de que es uno de los países que más Convenios ha ratificado y publicado, con lo que, en un principio y como se ha indicado, forman parte de nuestro derecho interno. Convenios que versan sobre materias heterogéneas y que comportan la obligación, muy importante, de que no pueden ser modificados en sentido peyorativo por el derecho interno.

Pues bien, como se ha visto, hay opiniones, muy minoritarias, que discrepan, que entienden que los Convenios de la OIT pueden no ser de recepción automática, que es preciso que existan unas medidas legislativas para su ejecución (art.94.1.e de la Constitución) y que sólo les obliga a adaptar su normativa interna, pero de forma bastante restrictiva.

Nuestra jurisprudencia, más pacífica y generalista, emanada del Tribunal Supremo, establece que un Convenio de la OIT que esté ratificado y publicado, es una norma vigente en nuestro derecho positivo y consecuentemente de aplicación automática. Asimismo el Tribunal Supremo ha manifestado que un Convenio de la OIT se considera como norma de "rango superior", si bien después establecer como rango máximo a la Constitución Española. Y solamente en regirá con carácter indirecto si así lo dispone el propio contenido Convenio.

Otra cuestión, es la práctica actual de aprobar un Convenio en el seno de la OIT. Se observa que suelen existir reticencias en muchos de los países firmantes de los Convenios, para su posterior ratificación. Ello, en muchas ocasiones, suele comportar en la

práctica que de forma conjunta con los Convenios se aprueba una Recomendación, con lo cual, están proliferando en gran medida el número de Convenios que no se ratifican, puesto que se busca la solución política “sucedánea” de la Recomendación que, como su nombre indica, no es de obligado cumplimiento y como efecto conlleva que no se consigue la eficacia jurídica para los trabajadores, la cual era el espíritu del Convenio.

Para paliar esta tendencia sería conveniente que la forma jurídica del Convenio se reservara para temas que tengan un amplio consenso internacional. Además sería sano, jurídicamente, que en la propia firma del Convenio, existiera una obligación por parte de cada Estado firmante, de que el Convenio será ratificado en un plazo determinado.

Como se ha afirmado anteriormente, nuestra jurisprudencia viene adoptando el criterio pacífico y muy poco controvertido, de la aplicación directa de los Convenios de la OIT, siempre y cuando los términos empleados en el Convenio sean claros y concretos y así establezcan su validez sin condicionantes. Doctrina jurisprudencial aplicada tanto en el Tribunal Supremo, en los Tribunales Superiores de Justicia, como en los Juzgados de lo Social, es decir, de los de primera instancia, referido, claro está, si se trata de la Jurisdicción social, que es la mayoritaria en la aplicación de Convenios de la OIT.

En el marco del Tribunal Constitucional, se puede afirmar que ha establecido doctrina jurisprudencial, de forma clara y no discutida, que ante la eventual colisión entre la Ley interna española, incluida, por supuesto, también autonómica, y el Tratado Internacional, será un litigio que no podrá ser suscitado ante la jurisdicción constitucional salvo que esté en juego el respeto a las normas constitucionales, siendo la jurisdicción competente la jurisdicción ordinaria.

No obstante el Tribunal Constitucional ha perfilado ciertos contornos que se derivan de Convenios de la OIT, conceptos como, la garantía de indemnidad en el ámbito de lo laboral; no se pueden adoptar medidas de represalia al trabajador por el ejercicio de sus derechos, Convenio 158 de la OIT. Distingue contenido esencial, de competencia de la jurisdicción constitucional y contenido adicional, que en consideración del Convenio 135 de la OIT, en un supuesto de libertad sindical, le aplica el derecho al percibo total de sus remuneraciones como consecuencia de la protección contra todo acto que pueda perjudicarlos -crédito horario a un delegado sindical establecido en la LOLS-.



Los Convenios de la OIT, igual que el resto de Tratados ratificados por España, se incorporan al sistema de fuentes nacional una vez publicados en el BOE. Esta incorporación directa, les sitúa en un lugar preminente, aunque no exento del control constitucional. Tienen un valor supralegal, pero infraconstitucional, es decir, están en el espacio jurídico legal intermedio, situado después de nuestra Carta Magna y con rango superior al resto de normativa y que resulta muy útil en numerosos casos para garantizar una mayor seguridad jurídica a las partes.

De todas las sentencias estudiadas, cabe concluir, como no puede ser de otro modo, puesto que en el estudio de la jerarquía de los Convenios de la OIT así se ha observado, que los mismos forman parte del ordenamiento interno español y como tales deben ser aplicados. Es de destacar que resulta taxativa la aplicación del Convenio número 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, antes de la publicación y entrada en vigor de la LPRL y como marco de referencia básico y preeminente a partir de la publicación y entrada en vigor de la LPRL, puesto que ésta está inspirada en el susodicho Convenio y en ella se contemplan todos los principios descritos en el mismo.

A pesar de estar desarrollado tanto legal, como reglamentariamente, el Convenio 155, entiendo, que sería preciso y conveniente en incidir en el desarrollo del artículo 14. El mismo dispone que *“Deberán tomarse medidas a fin de promover, de manera conforme a las condiciones y a la práctica nacionales, la inclusión de las cuestiones de seguridad, higiene y medio ambiente de trabajo en todos los niveles de enseñanza y de formación, incluidos los de la enseñanza superior técnica, médica y profesional, con objeto de satisfacer las necesidades de formación de todos los trabajadores”*.

Hoy en día, después de casi veinticinco años de su ratificación y publicación en el BOE, todavía, no existe una implantación obligatoria en los distintos niveles de enseñanza de la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando en definitiva todo nivel de enseñanza debe comportar una completa formación de los futuros trabajadores y en la formación está el futuro de todos los que formamos parte de esta sociedad.



ANEXO

RELACIÓN DE LOS CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR ESPAÑA

- Convenio núm. 1, sobre hora de trabajo en industria, de 28 de noviembre de 1919. Ratificado 1 de mayo de 1931, publicado 1 de mayo y 1 de octubre de 1931.
- Convenio núm. 2, sobre desempleo, de 28 de noviembre de 1919. Ratificado 13 de julio de 1922, publicado 15 de julio de 1922.
- Convenio núm. 3, sobre protección de la maternidad, revisado por el núm. 103, de 28 de noviembre de 1919. Ratificado 13 de julio de 1922, publicado 15 de julio de 1922.
- Convenio núm. 4, sobre el trabajo nocturno de las mujeres, revisado por el núm. 89, de 28 de noviembre de 1919. Ratificado 8 de abril de 1932, publicado 14 de abril de 1932.
- Convenio núm. 5, sobre edad mínima en la industria, revisado por el núm. 59 y 138, de 28 de noviembre de 1919. Ratificado 8 de abril de 1932, publicado el 14 de abril de 1932.
- Convenio núm. 6, sobre el trabajo nocturno de menores en la industria, revisado por el núm. 90, de 28 de noviembre de 1919. Ratificado 8 de abril de 1931, publicado el 14 de abril de 1932.
- Convenio núm. 7, sobre edad mínima en el trabajo marítimo, revisado por el núm. 58 y 138, de 9 de julio de 1920. Ratificado 29 de abril de 1924, publicado 13 de mayo de 1924.
- Convenio núm. 8, sobre las indemnizaciones de desempleo en caso de naufragio, de 9 de julio de 1920. Ratificado 29 de abril de 1924, publicado 13 de mayo de 1924.
- Convenio núm. 9, sobre la colocación de la gente del mar, de 10 de julio de 1920. Ratificado 23 de febrero de 1931, publicado 11 de marzo de 1931.
- Convenio núm. 10, sobre la edad mínima en la agricultura, revisado por el núm. 138, de 16 de noviembre de 1921. Ratificado 8 de abril de 1932, publicado 14 de abril y 15 de noviembre de 1932.
- Convenio núm. 11, sobre el derecho de asociación en agricultura, de 12 de noviembre de 1921. Ratificado 8 de abril de 1932, publicado 14 de abril de 1932.
- Convenio núm. 12, sobre la indemnización por accidentes de trabajo en agricultura, de 12 de noviembre de 1921. Ratificado 9 de mayo de 1931, publicado 11 de mayo de 1931.

- Convenio núm. 13, sobre la cerusa en la pintura, de 19 de noviembre de 1921.
Ratificado 29 de abril de 1924, publicado 13 de mayo de 1924.
- Convenio núm. 14, sobre el descanso semanal en la industria, de 17 de noviembre de 1921.
Ratificado 29 de abril y 17 de mayo de 1924, publicado 13 de mayo de 1924.
- Convenio núm. 15, sobre la edad mínima de pañoleros y fogoneros, revisado por el núm. 138, de 11 de noviembre de 1921.
Ratificado 29 de abril y 17 de mayo de 1924, publicado 13 de mayo de 1924.
- Convenio núm. 16, sobre el examen médico de los menores en el trabajo marítimo, de 11 de noviembre de 1921.
Ratificado 29 de abril y 17 de mayo de 1924, publicado 13 de mayo de 1924.
- Convenio núm. 17, sobre la indemnización por accidentes de trabajo, de 10 de junio de 1925.
Ratificado 24 de mayo de 1928, publicado 26 de mayo de 1928.
- Convenio núm. 18, sobre las enfermedades profesionales, revisado por el núm. 42, de 10 de junio de 1925.
Ratificado 8 de abril de 1932, publicado 14 de abril de 1932.
- Convenio núm. 19, sobre igualdad de trato en accidentes de trabajo, de 5 de junio 1925.
Ratificado 24 de mayo de 1928, publicado 26 de mayo de 1928.
- Convenio núm. 20, sobre el trabajo nocturno en panaderías, de 8 de junio de 1925.
Ratificado 8 de abril de 1932, publicado 14 de abril y 15 de noviembre de 1932.
- Convenio núm. 22, sobre el contrato de enrolamiento de la gente del mar, de 24 de junio de 1926.
Ratificado 23 de febrero de 1931, publicado 11 de marzo de 1931.
- Convenio núm. 23, sobre la repatriación de la gente del mar, de 23 de junio de 1926.
Ratificado 23 de febrero de 1931, publicado 11 de marzo de 1931.
- Convenio núm. 24, sobre el seguro de enfermedad en la industria, de 15 de junio de 1927.
Ratificado 8 de abril de 1932, publicado 14 de abril de 1932.
- Convenio núm. 25, sobre el seguro de enfermedad en la agricultura, de 15 de junio de 1927.
Ratificado 8 de abril de 1932, publicado 14 de abril de 1932.
- Convenio núm. 26, sobre los métodos para la fijación de los salarios mínimos, de 16 de junio de 1928.



Ratificado 17 de noviembre de 1929, publicado 3 de diciembre de 1929.

- Convenio núm. 27, sobre la indicación del peso de los fardos transportados por barco, de 21 de junio de 1929.
Ratificado 8 de abril de 1932, publicado 14 de abril de 1932.
- Convenio núm. 28, sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, revisado por el núm. 32 y el 152, de 21 de junio de 1929.
Ratificado 8 de abril de 1932, publicado 14 de abril de 1932.
- Convenio núm. 29, sobre el trabajo forzoso, de 28 de junio de 1930.
Ratificado 8 de abril de 1932, publicado 14 de abril de 1932.
- Convenio núm. 30, sobre las horas de trabajo en comercio y oficinas, de 28 de junio de 1930.
Ratificado 8 de abril de 1932, publicado 14 de abril y 15 de noviembre de 1932.
- Convenio núm. 31, sobre las horas de trabajo en minas de carbón, revisado por el núm. 46, de 18 de junio de 1931.
Ratificado 8 de abril de 1932, publicado 14 de abril y 15 de noviembre de 1932.
- Convenio núm. 32, sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes, revisa al núm. 28 y revisado por el núm. 152, de 27 de abril de 1932.
Ratificado 3 de julio de 1934, publicado 5 de julio de 1934.
- Convenio núm. 33, sobre la edad mínima en trabajos no industriales, de 30 de abril de 1932.
Ratificado 28 de mayo de 1934, publicado 31 de mayo de 1934.
- Convenio núm. 34, sobre las agencias retribuidas de colocación, revisado por el núm. 96, de 29 de junio de 1933.
Ratificado 29 de marzo de 1935, publicado 31 de marzo de 1935.
- Convenio núm. 42, sobre las enfermedades profesionales, revisa el núm. 18, de 21 de junio de 1934.
Ratificado 12 de mayo de 1958, publicado 22 de agosto de 1959.
- Convenio núm. 44, sobre desempleo, de 23 de junio de 1934.
Ratificado 8 de abril de 1971, publicado 18 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 45, sobre el trabajo subterráneo, mujeres, de 21 de junio de 1935.
Ratificado 12 de junio de 1958, publicado 21 de agosto de 1959.
- Convenio núm. 46, sobre las horas de trabajo en las minas de carbón, revisa al núm. 31, de 21 de junio de 1935.
Ratificado 12 de noviembre de 1971, no se ha publicado.
- Convenio núm. 48, sobre la conservación de los derechos de pensión de los migrantes, revisado por el núm. 157, de 2 de junio de 1935.

Ratificado 2 de junio de 1936, publicado 4 de junio de 1936.

- Convenio núm. 52, sobre vacaciones pagadas, revisado por el núm. 132, de 24 de junio de 1936.
Ratificado 29 de abril de 1971, publicado 18 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 53, sobre los certificados de capacidad de los oficiales, de 24 de octubre 1936.
Ratificado 8 de abril de 1971, publicado 18 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 55, sobre las obligaciones del armador en caso de enfermedad o accidente de la gente del mar, de 24 de octubre de 1936.
Ratificado 26 de noviembre de 1971, publicado 30 de noviembre de 1972.
- Convenio núm. 56, sobre el seguro de enfermedad de la gente del mar, revisado por el núm. 165, de 24 de octubre de 1936.
Ratificado 26 de noviembre de 1971, publicado 30 de noviembre de 1972.
- Convenio núm. 58, sobre la edad mínima en trabajo marítimo, revisa al núm. 7 y se ha revisado por el núm. 138, de 24 de octubre de 1936.
Ratificado 8 de abril de 1971, publicado 19 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 59, sobre la edad mínima en la industria, revisa al núm. 5 y se ha revisado por el núm. 138, de 22 de junio de 1937.
Ratificado 8 de abril de 1971, publicado 19 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 60, sobre la edad mínima en trabajos no industriales, se ha revisado por el núm. 138, de 22 de junio de 1937.
Ratificado 8 de abril de 1971, publicado 19 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 62, sobre las prescripciones de seguridad en la edificación, de 23 de junio de 1937.
Ratificado 12 de junio de 1958, publicado 20 de agosto de 1959.
- Convenio núm. 63, sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, se ha revisado por el núm. 160, de 20 de junio de 1938.
Ratificado 29 de abril de 1971, publicado 25 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 68, sobre la alimentación de la tripulación en los buques, de 27 de junio de 1946.
Ratificado 24 de mayo de 1971, publicado 25 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 69, sobre el certificado de aptitud de los cocineros de buque, de 27 de junio de 1946.
Ratificado 16 de febrero de 1971, publicado 19 de febrero de 1972.
- Convenio núm. 70, sobre la seguridad social de la gente del mar, se ha revisado por el núm. 165, de 28 de junio de 1946.
Ratificado 19 de febrero de 1973, publicado 19 de diciembre de 1973.



- Convenio núm. 73, sobre el examen médico de la gente del mar, de 29 de junio de 1946.
Ratificado 24 de mayo de 1971, publicado 20 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 74, sobre el certificado mariner preferente, de 29 de junio de 1946.
Ratificado 8 de abril de 1971, publicado 20 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 77, sobre el examen médico de los menores en la industria, de 9 de octubre de 1946.
Ratificado 8 de abril de 1971, publicado 20 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 78, sobre el examen médico de los menores en trabajos no industriales, de 9 de octubre de 1946.
Ratificado 8 de abril de 1971, publicado 22 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 79, sobre el trabajo nocturno de los menores en trabajos no industriales, de 9 de octubre de 1946.
Ratificado 8 de abril de 1971, publicado 22 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 80, sobre la revisión de los artículos finales, de 9 de octubre de 1946.
Ratificado 12 de junio de 1958, publicado 13 de octubre de 1958.
- Convenio núm. 81, sobre la inspección de trabajo, de 11 de julio de 1947.
Ratificado 14 de enero de 1960, publicado 4 de enero de 1961.
- Convenio núm. 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 9 de julio de 1948.
Ratificado 13 de abril de 1977, publicado 11 de mayo de 1977.
- Convenio núm. 88, sobre el servicio de empleo, de 9 de julio de 1948.
Ratificado 14 de enero de 1960, publicado 11 de enero de 1961.
- Convenio núm. 89, sobre el trabajo nocturno de las mujeres, revisa al núm.4, de 9 de julio de 1948.
Ratificado 12 de junio de 1958, publicado 21 de agosto de 1959.
- Convenio núm. 90, sobre el trabajo nocturno de los menores en la industria, revisa el núm. 6, de 10 de julio de 1948.
Ratificado 8 de abril de 1971, publicado 22 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 91, sobre las vacaciones pagadas de la gente del mar, se ha revisado por el núm. 146, de 18 de junio de 1949.
Ratificado 29 de marzo de 1971, publicado 19 de febrero de 1972.
- Convenio núm. 92, sobre el alojamiento de la tripulación, de 18 de junio de 1949.

Ratificado 24 de mayo de 1971, publicado 23 de mayo de 1972 (vigor 14 enero de 1972).

- Convenio núm. 94, sobre las cláusulas de trabajo de contratos celebrados por las autoridades públicas, de 29 de junio de 1949.
Ratificado 29 de abril de 1971, publicado 2 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 95, sobre la protección del salario, de 1 de julio de 1949
Ratificado 12 de junio de 1958, publicado 22 de agosto de 1959.
- Convenio núm. 96, sobre las agencias retribuidas de colocación, revisa al núm. 34, de 1 de julio de 1949.
Ratificado 29 de abril de 1971, publicado 23 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 97, sobre los trabajadores migrantes, de 1 de julio de 1949.
Ratificado 22 de febrero de 1967, publicado 7 de junio de 1967.
- Convenio núm. 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1 de julio de 1949.
Ratificado 13 de abril de 1977, publicado 10 de mayo de 1977.
- Convenio núm. 99, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, de 28 de junio de 1951.
Ratificado 27 de febrero de 1970, publicado 28 de septiembre de 1971.
- Convenio núm. 100, sobre igualdad de retribuciones, de 29 de junio de 1951.
Ratificado 26 de octubre de 1967, publicado 4 de diciembre de 1968.
- Convenio núm. 101, sobre vacaciones pagadas en la agricultura, revisado por el núm. 132, de 26 de junio de 1952.
Ratificado 8 de abril de 1971, publicado 23 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 102, sobre norma mínima en seguridad social, de 28 de junio de 1952.
Ratificado 17 de mayo de 1988, publicado 6 de noviembre de 1988 y 8 de abril de 1989.
- Convenio núm. 103, sobre la protección de la maternidad, revisa el núm. 3, de 28 de junio de 1952.
Ratificado 26 de mayo de 1965, publicado 31 de agosto de 1966.
- Convenio núm. 105, sobre abolición del trabajo forzoso, de 25 de junio de 1957.
Ratificado 2 de octubre de 1967, publicado 4 de diciembre de 1968.
- Convenio núm. 106, sobre el descanso semanal en el comercio y la industria, de 26 de junio de 1957.
Ratificado 8 de abril de 1971, publicado 24 de mayo de 1972.



- Convenio núm. 108, sobre los documentos de identidad de la gente del mar, de 13 de mayo de 1959.
Ratificado 8 de abril de 1971, publicado 24 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 109, sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación, de 14 de mayo de 1959.
Ratificado 16 de junio de 1971, no ha sido publicado.
- Convenio núm. 111, sobre la discriminación en el empleo y ocupación, de 25 de junio de 1958.
Ratificado 26 de octubre de 1967, publicado 4 de diciembre de 1968.
- Convenio núm. 112, sobre la edad mínima de los pescadores, revisado por el núm. 138, de 19 de junio de 1959.
Ratificado 28 de junio de 1961, publicado 25 de abril de 1962.
- Convenio núm. 113, sobre el examen médico de los pescadores, de 19 de junio de 1959.
Ratificado 28 de junio de 1961, publicado 24 de abril de 1962.
- Convenio núm. 114, sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, de 19 de junio de 1959.
Ratificado 28 de junio de 1961, publicado 24 de abril de 1962.
- Convenio núm. 115, sobre la protección contra las radiaciones, de 22 de junio de 1960.
Ratificado 22 de junio de 1960, publicado 5 de junio de 1967.
- Convenio núm. 116, sobre la revisión de los artículos finales, de 26 de junio de 1961.
Ratificado 28 de junio de 1962, publicado 14 de agosto de 1962.
- Convenio núm. 117, sobre política social, normas y objetivos básicos, de 22 de junio de 1962.
Ratificado 19 de febrero de 1973, publicado 5 de julio de 1974.
- Convenio núm. 119, sobre la protección de la maquinaria, de 25 de junio de 1963.
Ratificado 26 de noviembre de 1971, publicado 30 de noviembre de 1972.
- Convenio núm. 120, sobre higiene en comercio y oficinas, 8 de julio de 1964.
Ratificado 18 de mayo de 1970, publicado 30 de septiembre de 1971.
- Convenio núm. 122, sobre la política de empleo, de 9 de julio de 1964.
Ratificado 21 de julio de 1970, publicado 24 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 123, sobre la edad mínima en trabajos subterráneos, revisado por el núm. 138, de 22 de junio de 1965.
Ratificado 26 de noviembre de 1967, publicado 4 de diciembre de 1968.

- Convenio núm. 124, sobre el examen médico de los menores en trabajo subterráneo, de 23 de junio de 1965.
Ratificado 26 de noviembre de 1967, publicado 30 de noviembre de 1972.
- Convenio núm. 126, sobre el alojamiento de la tripulación, pescadores, de 21 de junio de 1966.
Ratificado 9 de febrero de 1968, publicado 13 de noviembre de 1969.
- Convenio núm. 127, sobre el peso máximo, de 28 de junio de 1967.
Ratificado 6 de marzo de 1969, publicado 15 de octubre de 1970.
- Convenio núm. 129, sobre la inspección de trabajo en la agricultura, de 25 de junio de 1969.
Ratificado 11 de marzo de 1971, publicado 24 de mayo de 1972.
- Convenio núm. 131, sobre la fijación de salarios mínimos, de 22 de junio de 1970.
Ratificado 26 de noviembre de 1971, publicado 30 de noviembre de 1972.
- Convenio núm. 132, sobre las vacaciones pagadas, revisa al núm. 53 y 101, de 24 de junio de 1970.
Ratificado 16 de junio de 1972, publicado 5 de julio de 1974.
- Convenio núm. 134, sobre la prevención de accidentes de gente del mar, de 30 de octubre de 1970.
Ratificado 26 de noviembre de 1971, publicado 17 de febrero de 1973.
- Convenio núm. 135, sobre los representantes de los trabajadores, de 23 de junio de 1971.
Ratificado 8 de noviembre de 1972, publicado 4 de julio de 1974.
- Convenio núm. 136, sobre el benceno, de 23 de junio de 1971, de 23 de junio de 1971.
Ratificado 31 de marzo de 1973, publicado 5 de febrero de 1975.
- Convenio núm. 137, sobre el trabajo portuario, de 25 de junio de 1973.
Ratificado 22 de marzo de 1975, publicado 22 de marzo de 1977.
- Convenio núm. 138, sobre la edad mínima, revisa los convenios 5, 7, 10, 15, 58, 59, 60, 112 y 123, de 26 de junio de 1973.
Ratificado 13 de mayo de 1977, publicado 8 de mayo de 1978.
- Convenio núm. 140, sobre la licencia de pagada de estudios, de 24 de junio de 1974.
Ratificado 16 de agosto de 1978, publicado 31 de octubre de 1979.
- Convenio núm. 141, sobre las organizaciones de trabajadores rurales, de 23 de junio de 1975.
Ratificado 10 de abril de 1978, publicado 7 de diciembre de 1979.



- Convenio núm. 142, sobre el desarrollo de los recursos humanos, de 23 de junio de 1975.
Ratificado 13 de abril de 1977, publicado 9 de mayo de 1978.
- Convenio núm. 144, sobre la consulta tripartita, normas internacionales de trabajo, de 21 de junio de 1976.
Ratificado 16 de diciembre de 1983, publicado 26 de noviembre de 1984.
- Convenio núm. 145, sobre la continuidad en el empleo de la gente del mar, de 28 de octubre de 1976.
Ratificado 10 de abril de 1978, publicado 2 de diciembre de 1980.
- Convenio núm. 146, sobre las vacaciones pagadas de la gente del mar, revisa el convenio núm. 91, de 29 de octubre de 1976.
Ratificado 16 de febrero de 1979, publicado 20 de marzo de 1980.
- Convenio núm. 147, sobre la marina mercante, normas mínimas, de 29 de octubre de 1976.
Ratificado 10 de abril de 1978, publicado 18 de enero de 1982.
- Convenio núm. 148, sobre el medio ambiente de trabajo, contaminación del aire, ruido y vibraciones, de 20 de junio de 1977.
Ratificado 24 de noviembre de 1980, publicado 30 de diciembre de 1981.
- Convenio núm. 150, sobre la administración de trabajo, de 26 de junio de 1978.
Ratificado 13 de febrero de 1982, publicado 10 de diciembre de 1982.
- Convenio núm. 151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, de 27 de junio de 1978.
Ratificado 22 de junio de 1984, publicado 12 de diciembre de 1984.
- Convenio núm. 152, sobre seguridad e higiene en trabajos portuarios, revisa el Convenio núm. 28 y 32, de 25 de junio de 1979.
Ratificado 13 de febrero de 1982, publicado 10 de diciembre de 1982.
- Convenio núm. 153, sobre duración del trabajo y períodos de descanso en el transporte por carretera, de 27 de junio de 1979.
Ratificado 7 de diciembre de 1984, publicado 28 de junio de 1985.
- Convenio núm. 154, sobre la negociación colectiva, de 19 de junio de 1981.
Ratificado 26 de julio de 1985, publicado 9 de noviembre de 1985.
- Convenio núm. 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 22 de junio de 1981.
Ratificado 26 de julio de 1985, publicado 11 de noviembre de 1985.
- Convenio núm. 156, sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 23 de junio de 1981.
Ratificado 26 de julio de 1985, publicado 12 de noviembre de 1985.

- Convenio núm. 157, sobre la conservación de los derechos en materia de Seguridad Social, revisa al convenio núm. 48, de 21 de junio de 1982. Ratificado 26 de julio de 1985, publicado 12 de noviembre de 1985.
- Convenio núm. 158, sobre la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, de 22 de junio de 1982. Ratificado 18 de febrero de 1985, publicado 29 de junio de 1985.
- Convenio núm. 159, sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas, de 20 de junio de 1985. Ratificado 17 de julio de 1990, publicado 23 de noviembre de 1990.
- Convenio núm. 160, sobre estadísticas de trabajo, que revisa el Convenio núm. 63, de 25 de junio de 1985. Ratificado 15 de junio de 1989, publicado 30 de octubre de 1989.
- Convenio núm. 162, sobre el asbesto, de 24 de junio de 1986. Ratificado 17 de julio de 1990, publicado 23 de noviembre de 1990.
- Convenio núm. 163, sobre el bienestar de la gente del mar, de 8 de octubre de 1987. Ratificado 17 de agosto de 1989, publicado 13 de diciembre de 1989.
- Convenio núm. 164, sobre la protección de la salud y la asistencia médica de la gente del mar, de 8 de octubre de 1987. Ratificado 26 de febrero de 1990, publicado 21 de enero de 1991.
- Convenio núm. 165, sobre la Seguridad Social de la gente del mar, revisa el Convenio núm. 56 y 70, de 9 de octubre de 1987. Ratificado 11 de junio de 1991, publicado 27 de marzo de 1992.
- Convenio núm. 166, sobre la repatriación de la gente del mar, de 9 de octubre de 1987. Ratificado 26 de febrero de 1990, publicado 21 de enero de 1991.
- Convenio núm. 169, sobre pueblos indígenas y tribales, de 27 de junio 1989. Ratificado 29 de enero de 2007, publicado 8 de marzo de 2007.
- Convenio núm. 172, sobre las condiciones de trabajo en hoteles y restaurantes, de 25 de junio de 1991. Ratificado 17 de mayo de 1993, publicado 3 de marzo de 1994.
- Convenio núm. 173, sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, de 23 de junio de 1992. Ratificado 28 de abril de 1995, publicado 21 de junio de 1995.
- Convenio núm. 176, sobre seguridad y salud en la minas, de 22 de junio de 1995. Ratificado 24 de abril de 1997, publicado 28 de enero de 1999.



- Convenio núm. 180, sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques, de 22 de octubre de 1996.
Ratificado 27 de noviembre de 2003, publicado 5 de febrero de 2004.
- Convenio núm. 181, sobre las agencias privadas de colocación, de 19 de junio de 1997.
Ratificado 19 de mayo de 1999, publicado 13 de septiembre de 1999.
- Convenio núm. 182, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil, de 17 de junio de 1999.
Ratificado 14 de marzo de 2001, publicado 17 de mayo de 2001.
- Convenio núm. 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, de 31 de mayo de 2006.
Ratificado 15 de julio de 2009, publicado 4 de agosto de 2009.



ABREVIATURAS UTILIZADAS

CE, Constitución Española de 27 de diciembre de 1978.

CC, Código Civil.

LOTC, Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional.

LOPJ, Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

LOLS, Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

ET, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

LGSS, Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

INSS, Instituto Nacional de la Seguridad Social.

BIBLIOGRAFÍA

- ARIAS DOMÍNGUEZ, A. La acción normativa de la Organización Internacional del Trabajo. Murcia. Ediciones Laborum, 2002.
- MOLINA DEL POZO, C.; DE LA CUEVA FERNANDEZ, J. Organizaciones Sociales Internacionales. Madrid. Editorial Fufaf, 1992.
- SALA FRANCO, T.; ALBIOL MONTESINOS, I.; CAMPS RUIZ, L.; LÓPEZ GANDIA, J. Compendio de Derecho del Trabajo. Valencia, 1999.
- SEMPERE NAVARRO, A. Jurisdicción competente para determinar la responsabilidad empresarial derivada de accidente de trabajo. Pamplona, 2007.

- BASE DE DATOS, EUROPEA DEL DERECHO. Disponible en Internet: <http://www.europeadederecho.com/>.
- BASE DE DATOS, ILOLEX, WEB OIT. Disponible en Internet: <http://www.ilo.org/>.
- BASE DE DATOS, WESTLAW. Disponible en Internet: <http://www.westlaw.es/>.