

SUMARIO

PRIMERA PARTE.

CONTENIDO Y EXTENSIÓN DEL ARTÍCULO 15. INCIDENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

Luis Ezquerro Escudero 13

I. VISION GENERAL DEL DERECHO A LA VIDA,

INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL 15

1. Objeto del derecho fundamental del artículo 15 15

1.1. Introducción 15

2. Derecho a la vida e integridad física y moral. 17

2.1. Derecho a la vida 17

2.2. Derecho a la integridad física y moral 22

2.2.A. General. 22

2.2.B. Distinción entre derecho a la integridad física y moral 27

2.2.3. Tortura, tratos inhumanos y degradantes 29

3. Relación del objeto y materia del derecho fundamental con los valores superiores. 35

3.1. Valor libertad 37

3.2. Valor igualdad. 40

3.3. Valor seguridad 42

3.4. Valor dignidad. 46

4. Principios que derivan del art. 15 CE 49

4.1. Principio de universalidad 49

4.2. Principio de protección general y específica 50

4.3. Principio de integridad y unidad de la persona 54

4.4. Principio de suficiencia y eficacia 57

4.5. Principio de prevención 60

4.6. Principio de precaución 63

5. Exigencias de protección del artículo 15. 64

5.1. Aspectos de abstención o no injerencia. Versus carácter absoluto o universal de las injerencias. 64

5.2. Aspecto positivo. 65

6. Ámbito de actuación del propio derecho fundamental	68
6.1. Introducción	68
6.2. Desarrollo y ejercicio del derecho fundamental. Efectos	69
6.3. Carácter transversal del derecho fundamental.	72
6.4. Desarrollo troncal del derecho fundamental	74
6.4.1. Introducción	74
6.4.2. Carácter troncal del artículo 15 CE	77
7. Complementariedad con los principios rectores	82
7.1. Introducción	82
7.2. Derecho a la salud.	85
7.2.1. Introducción	85
7.2.2. Protección de la salud	87
7.2.3. Derecho a la salud y artículo 15 CE	91
7.3. Derecho a la seguridad social	94
7.3.1. Naturaleza y extensión	94
7.3.2. El disfrute de la asistencia sanitaria y el artículo 15 CE	97
7.4. Artículo 40. Seguridad e higiene en el trabajo y a las vacaciones y descansos	98
7.4.1. Naturaleza y ámbito	98
7.4.2. Relación del artículo 40.2 con el 43 CE	102
7.4.3. Relación del artículo 40.2 con el artículo 15 CE	104
II. DERECHO A LA VIDA E INTEGRIDAD FÍSICA EN EL ÁMBITO LABORAL	108
1. Aplicación del artículo 15 CE en el ámbito laboral	108
1.1. Introducción	108
1.2. Modalización de los derechos fundamentales por mor del contrato de trabajo	109
1.3. Relación entre empresario y trabajador. Especial sujeción o dependencia	113
2. Artículo 15 CE y relación laboral. Objeto de protección y política de protección.	115
2.1. Introducción	115
2.2. Derecho a la vida	116
2.3. Derecho a la integridad física	117
2.4. Prohibición de torturas, tratos inhumanos y degradantes	121
3. El consentimiento. Derecho laboral y artículo 15 CE	128
3.1. Introducción	128
3.2. Medidas de protección derivadas del artículo 15 CE y libertad empresarial en la creación y configuración del proceso productivo	129
3.3. Las obligaciones contractuales o normativas en materia de seguridad	133
3.4. El deber de abstención y protección en las relaciones interpersonales dentro del ámbito laboral	135

4. Normas troncales y transversales en el ámbito laboral respecto al DF del art. 15	137
4.1. Medidas de prevención en el ámbito laboral	137
4.2. Especial mención a la asistencia sanitaria.	145
4.3. El principio de indemnidad con motivo de enfermedad	151
Bibliografía	155
SEGUNDA PARTE ASPECTOS RELATIVOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL Pilar Rivas Vallejo	159
I. PLANTEAMIENTO	161
1. Cuestiones previas	161
2. Razones para la prevención: su influencia sobre la salud de las personas que trabajan	164
3. Identificación del riesgo: ¿se halla explícitamente incluido en la legislación sobre prevención de riesgos laborales?	166
3.1. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	166
3.2. Factores relativos a los aspectos organizacionales.	168
3.3. Factores sociales intervinientes.	169
3.4. Las diferencias sociales como factor de discriminación laboral	170
II. LA ESPERA PREVENTIVA	171
1. Las dificultades preventivas del acoso	171
1.1. La subjetividad como obstáculo a la calificación como riesgo profesional	173
1.2. El olvido del aspecto preventivo en la tutela jurídica frente al acoso	174
2. Marco legal de la actuación preventiva del acoso.	176
2.1. Marco comunitario	176
2.2. Fuentes de la obligación preventiva empresarial	177
2.2.1. La obligación de prevenir el acoso en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	178
2.2.2. Las obligaciones preventivas en relación con trabajadores <i>especialmente sensibles a los riesgos psicológicos o susceptibles de crearlos</i>	180
3. La evaluación del riesgo	183
3.1. Elementos evaluables y métodos de evaluación	185
3.2. El género como factor de riesgo	193
3.3. En particular, la violencia física	197
4. Primera aproximación a la ordenación de mecanismos preventivos	198
5. Las medidas preventivas contra el acoso en el trabajo	204
5.1. Medidas preventivas anticipatorias (fase pre-conflicto)	204
5.2. Medidas en la fase post-conflicto.	213
5.3. Perspectiva de género	215

6. Medidas preventivas contra la violencia física en los lugares de trabajo	219
7. La prevención del acoso en la negociación colectiva	220
8. Tratamiento de la prevención del acoso en la doctrina judicial	224
III. LA ESFERA REPARADORA: LA PROTECCIÓN DESDE EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL	227
1. La perspectiva reparadora. El binomio Medicina y Derecho	227
2. Los problemas de calificación jurídica como riesgo profesional: la tesis de la <i>causa eficiente</i> y la <i>personalidad de base</i>	231
2.1. Planteamiento	231
2.2. El obstáculo de «la personalidad de base»	232
2.3. La tesis de la causa eficiente o la causa exclusiva	236
3. La alteración de la salud como presupuesto de partida	240
4. La calificación jurídica como riesgo profesional: su encaje en los arts. 115 y 116 LGSS.	242
4.1. La relación de causalidad entre el trabajo y el trastorno	242
4.2. El nexo de causalidad en el supuesto de mediar dolo: riña y suicidio	249
4.2.1. La riña	244
4.2.2. El suicidio	252
4.3. La ruptura del nexo causal por el transcurso del tiempo	257
4.4. La causación de la patología <i>in itinere</i>	259
5. La calificación jurídica como <i>enfermedad del trabajo</i>	260
6. La calificación <i>jurisprudencial</i> como accidente de trabajo	261
7. Las prestaciones derivadas de la calificación como contingencia profesional. En particular, la declaración de incapacidad permanente	262
Bibliografía	264
TERCERA PARTE	
DERECHO A LA VIDA, INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL, Y JURISDICCIÓN SOCIAL	
<i>Joan Agustí Maragall</i>	279
I. OBJETO DEL ESTUDIO: LA TUTELA ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL DE LAS DISTINTAS MANIFESTACIONES DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA INTEGRIDAD FÍSICA Y MORAL CONSAGRADO EN EL ART. 15 CE	281
II. EL TRATAMIENTO PROCESAL DEL ACOSO MORAL: ANÁLISIS CRÍTICO DE 10 AÑOS DE EXPERIENCIA.	284
1. Introducción	284
2. La trascendencia del adecuado encauzamiento procesal de las acciones por acoso moral	285
3. El procedimiento todavía más habitual: la acción extintiva de la relación laboral en base al art. 50 ET, por la vía procesal ordinaria	286
3.1. La problemática inexistencia de modalidad procesal específica	286
3.2.1. El criterio general y su problemática.	286

3.2.2. La denominada «Autotutela inmediata» como primera excepción a la regla general: el cese (o excedencia) del trabajador previo o coetáneo a la interposición de la acción rescisoria	287
3.2.3. Otra posibilidad: la suspensión de la obligación de prestar servicios como medida cautelar previa a la sentencia	288
3.2.4. La posibilidad de ejecución provisional de la sentencia extintiva. La conveniencia de informar de tal posibilidad ya en la sentencia estimatoria	290
3.2.5. La declaración de invalidez permanente del demandante como posible obstáculo a la ejecución de la sentencia rescisoria	291
3.3. Una cuestión finalmente resuelta: la compatibilidad de la «indemnización tasada» y la resarcitoria de los daños y perjuicios	292
3.3.1. La doctrina del Tribunal Supremo de la incompatibilidad y de la «indemnización tasada», ya superada	292
3.3.2. La solución normativa en el texto actual y futuro del art. 27 LPL	295
4. El procedimiento más adecuado (y ya, quizás, obligado): el de tutela de derechos fundamentales	295
4.1. Su idoneidad para tratar las situaciones de acoso moral.	295
4.2. Su posible obligatoriedad después de la reforma de la Ley 62/03. La intervención del juez de instancia en el adecuado encauzamiento procesal de las pretensiones deducidas	296
4.3. Las singularidades procesales del procedimiento de tutela y su trascendencia en las demandas de acoso	297
4.3.1. Sumariedad y urgencia del procedimiento. Participación del Ministerio Fiscal	297
4.3.2. El carácter constreñido de su objeto.	298
4.3.3. La posibilidad de la suspensión cautelar.	298
4.3.4. La controvertida legitimación pasiva del acosador	299
4.3.5. La pacificación constitucional de la controversia: las STC 74/07 y STC 250/07	301
4.3.6. La exigencia litisconsorcial: La STS de 30.1.08	303
4.3.7. La distribución de las cargas probatorias.	304
4.3.8. El contenido del fallo de la sentencia: La «cuádruple tutela»	306
4.3.9. La viabilidad de la pretensión extintiva como tutela repositoria	307
4.3.10. La tutela resarcitoria. Los daños materiales y los daños morales	308
4.3.11. La trascendente ejecutividad inmediata de la sentencia.	310
5. El procedimiento más inadecuado: la acción por despido y la de acoso moral, y su difícil acumulación	310
5.1. Planteamiento de la cuestión.	310

5.2. El carácter constreñido del procedimiento por despido, aún con denuncia de vulneración de derechos fundamentales	311
5.3. La clave de la cuestión: la conexión del despido con el acoso	312
5.4. Otra cuestión problemática: La readmisión forzosa derivada del despido nulo	313
5.5. El art. 32 LPL como posible solución a las dos cuestiones anteriores (la inacumulabilidad y la readmisión forzosa).	314
III. A MODO DE PROPUESTA: EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES COMO VÍA PROCESAL MÁS ADECUADA PARA LA TUTELA DE LOS RESTANTES RIESGOS PSICOSOCIALES	315
IV. OTRA POSIBLE VÍA DE TUTELA: LA ACCIÓN COLECTIVA FUNDADA EN EL ART. 15 CE	318
V. EL DESPIDO DEL TRABAJADOR POR CAUSA DE ENFERMEDAD Y SU POSIBLE TUTELA EX ART. 15 CE	319
1. El fracaso, por ahora, de la tutela antidiscriminatoria ex art. 14 CE	319
1. Estado actual de la cuestión (malas noticias para los enfermos)	319
2. La doctrina «general» del Tribunal Supremo relativa al despido del trabajador enfermo	320
3. El necesario análisis casuístico para evitar una interpretación «reduccionista» de dicha doctrina	321
4. La resistencia (minoritaria) o intento de matización por parte de algunos juzgados y tribunales superiores a esta doctrina. Un caso emblemático de DRUI masivos por causa de enfermedad: El caso SEAT y la inviabilidad del criterio de la segregación	321
5. La STC 62/2008 ¿Punto Final?	327
6. Una línea de defensa alternativa, finalmente frustrada: la consideración de la enfermedad como discapacidad, factor de discriminación prohibido por la Directiva 2000/78	330
2. La tutela alternativa: la «garantía de indemnidad» vinculada al art. 15 CE	330
1. Las sentencias del TSJ de Madrid de 18.7.06	330
2. El criterio del Tribunal Supremo	332
3. Crítica a la doctrina del Tribunal Supremo.	333