



La (renovada) importancia de la salud de los trabajadores en las relaciones laborales del futuro¹

por Silvia Fernández Martínez

Las contribuciones que se incluyen en esta sección del número 11 de 2020 de *Noticias CIELO* se enmarcan en el proyecto de investigación titulado “**La salud del trabajador ante los retos laborales del futuro**”, que tengo la suerte de coordinar. El objetivo principal del proyecto consiste en analizar el papel que va a jugar la protección y promoción de la salud de los trabajadores en las relaciones laborales del futuro. El periodo de ejecución de dicho proyecto, financiado por la Comunidad de Madrid, va desde el 1 de enero de 2020 hasta el 31 de diciembre de 2021. En él participamos un total de 8 investigadores procedentes de distintas universidades españolas, en concreto de la Universidad de Alcalá, de la Universidad de Santiago de Compostela, de la Universidad Pablo Olavide de Sevilla y de la Universidad de Granada.

Hasta el momento en el que se redactó la memoria explicativa del proyecto, en concreto en los meses de agosto y septiembre de 2019, el debate en torno al futuro del trabajo, o trabajo del futuro, se había concentrado en estudiar la repercusión de los **cambios tecnológicos** en las relaciones laborales, aunque, poco a poco, se estaba empezando a prestar una mayor atención a su repercusión en la seguridad y salud en el trabajo. En concreto, la [EU-OSHA](#) (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo) había empezado a analizar en profundidad el impacto en el trabajo de la rápida evolución de las tecnologías digitales, incluida la inteligencia artificial y la robótica, así como el posible impacto resultante en la seguridad y la salud en el trabajo. En su informe de 2018, [Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025](#), la EU-OSHA identificó una serie de retos y oportunidades para la seguridad y la salud en el trabajo, que podrían aparecer como consecuencia de la utilización en el trabajo de las que denomina “tecnologías habilitadas por TIC” (TH-TIC), como la robótica y la inteligencia artificial. El informe señala que la digitalización abre la puerta a un mayor número de problemas de naturaleza ergonómica, organizativa y psicosocial, como el aumento del estrés laboral. Sin embargo, la EU-OSHA nos recuerda que la tecnología no es por sí sola ni buena ni mala, y que también ofrece la oportunidad de reducir algunos riesgos y de gestionarlos mejor, pues la utilización de sistemas de inteligencia artificial puede, por ejemplo, contribuir a mejorar las inspecciones en materia de seguridad y salud en el trabajo².

¹ El presente artículo se enmarca en el Proyecto de investigación “La salud del trabajador ante los retos laborales del futuro” (CM/JIN/2019-029). IP: Silvia Fernández Martínez. Entidades financiadoras: Comunidad de Madrid, Universidad de Alcalá. Programa de apoyo a la realización de Proyectos de I+D para jóvenes investigadores de la Universidad de Alcalá. Acción financiada por la Comunidad de Madrid en el marco del Convenio Plurianual con la Universidad de Alcalá en la línea de actuación “Programa de Estímulo a la Investigación de Jóvenes Investigadores”.

² EU-OSHA, [The future role of big data and machine learning in health and safety inspection efficiency](#), 2019.

Por un lado, los cambios demográficos se caracterizan, sobre todo, por un aumento muy importante de la esperanza de vida, acompañado de un incremento menor de la tasa de natalidad, lo que se traduce en el envejecimiento de la población³. También es relevante el aumento de la incidencia de las enfermedades crónicas y, a su vez, de las tasas de supervivencia de estas personas⁴. Estos dos fenómenos implican un aumento de la presencia de trabajadores con una capacidad laboral limitada en el mercado de trabajo. En relación con el **envejecimiento de la población activa**, la EU-OSHA ya ha dirigido un proyecto experimental sobre los problemas que plantea para la seguridad y salud en el trabajo⁵ y, posteriormente, dedicó su campaña de los años 2016 y 2017 al tema de los trabajos saludables a cualquier edad.

Con la irrupción de la pandemia provocada por el **COVID-19**, en marzo de 2020, surgió un nuevo reto para la salud de los trabajadores que vino a añadirse a los cambios tecnológicos y demográficos. Si bien, como es obvio, en el momento de la solicitud del proyecto no se había previsto analizar el impacto del COVID-19 en la salud de los trabajadores, lo cierto es que no podemos permanecer ajenos a esta realidad, puesto que la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 es, sin duda, uno de los retos del futuro, o más bien del presente, para la salud de los trabajadores. La propia OIT ha señalado que la pandemia de la COVID-19 ha demostrado, una vez más, el papel crucial que desempeña la seguridad y salud en el trabajo para el trabajo decente. Además, ha entendido que los lugares de trabajo juegan un papel fundamental para contener la propagación del virus⁶, ya que si no se implantan unas medidas adecuadas éstos pueden convertirse en focos de contagio. También ha quedado claro que las medidas de prevención y protección de los trabajadores son clave, puesto que, sin ellas, ni siquiera puede desarrollarse la actividad laboral.

El tema de la salud del trabajador es, sin duda, un tema clásico y, a la vez, muy amplio y multidisciplinar, que puede afrontarse desde diferentes puntos de vista. El presente artículo se limita a realizar una síntesis de algunos de los distintos aspectos que se analizan en el marco del proyecto, haciendo hincapié en aquellos hitos más novedosos.

El proyecto parte de la hipótesis de que es necesario cambiar la manera en la que se ha abordado tradicionalmente la seguridad y salud en el trabajo, para adaptarla a los nuevos desafíos derivados de los cambios demográficos y tecnológicos. Lo cierto es que, frente al enfoque tradicional basado en la prevención de riesgos laborales, está cobrando cada vez más importancia la **promoción de la salud en el lugar de trabajo (PST)**⁷. Ya en el año 1997, la [Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo \(ENWHP\)](#), iniciativa apoyada por la Comisión Europea, elaboró la [Declaración de Luxemburgo](#). En ella, se define la PST como “una estrategia empresarial moderna que aspira a la prevención de los riesgos profesionales (incluyendo enfermedades relacionadas con el trabajo, accidentes, lesiones, enfermedades profesionales y estrés) y a **augmentar la capacidad individual de la población trabajadora para mantener su salud y calidad de vida**”. Lo innovador de este concepto, muy relacionado con el de “empresa saludable”, está en que no solo se centra en los accidentes de trabajo y en las enfermedades profesionales, sino que va más allá, e incorpora una perspectiva más integral sobre la salud del trabajador. Sin embargo, al no estar recogida en el sistema normativo de la prevención de riesgos laborales, su adopción se deja a la voluntad de las

³ European Commission, [The 2018 Ageing Report. Underlying Assumptions and Projection Methodologies](#), Institutional Paper 065, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2017.

⁴ Entre los diversos informes de distintas instituciones cabe citar, a modo de ejemplo, [WHO, Health at a Glance, 2017](#).

⁵ EU-OSHA, [Safer and healthier work at any age. Final overall analysis report](#), Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016.

⁶ OIT, [Frente a la pandemia: garantizar la seguridad y salud en el trabajo](#), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra: OIT, 2020.

⁷ Gutiérrez-Solar Calvo, B., “De la prevención de riesgos a la promoción de la salud en el trabajo: avances en la negociación colectiva”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 138, 2018.

empresas⁸, que, por ejemplo, pueden decidir adherirse libremente a la mencionada Declaración de Luxemburgo.

En el plano internacional, la salud goza de tratamiento en múltiples instrumentos. En concreto, para la OMS (Organización Mundial de la Salud), organismo de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) especializado en gestionar políticas de prevención, promoción e intervención a nivel mundial en la salud, “el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano”⁹. La citada organización maneja un concepto amplio de **salud pública** y la define como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Salud y trabajo están íntimamente relacionados y no cabe duda de que la salud en el trabajo constituye uno de los presupuestos para lograr alcanzar unos buenos niveles de salud, tanto física como mental. En este sentido, cabe destacar que, de forma reciente, la OMS ha incluido el síndrome de desgaste profesional, también conocido como *burnout*, en la 11ª Revisión de la [Clasificación Internacional de Enfermedades \(CIE-11\)](#), que entrará en vigor el 1 de enero de 2022. En ella, el *burnout* se define como “un síndrome conceptualizado como resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito”. Ahora bien, dicho síndrome se recoge en la sección titulada “Factores que influyen en el estado de salud o el contacto con los servicios de salud”, en concreto en el apartado sobre “Problemas asociados con el empleo o el desempleo”, y no en aquellas que se dedican a las enfermedades en sentido estricto.

Por otro lado, si bien ninguno de los 17 objetivos de desarrollo sostenible (ODS) que plantea la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), adoptada por la Asamblea General de la ONU el 25 de septiembre de 2015, versa, de manera específica, sobre la seguridad y salud en el trabajo, la salud laboral guarda una estrecha relación con otros ODS, en particular con el ODS 3, sobre salud y bienestar, y con el 8, relativo al trabajo decente y al crecimiento económico. En concreto, el ODS 3 se refiere, de forma expresa, a la salud en general, pero no a la salud laboral. Aun así, la seguridad y salud en el trabajo se vincula con la meta 3.9 que tiene como finalidad “reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo”, pero también con la 3.4, que pretende “reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar”. Por otro lado, la meta 8.8 del ODS 8 menciona la seguridad en el trabajo, pero no la promoción de la salud de los trabajadores. En concreto, se refiere a la necesidad de “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también ha dedicado importantes esfuerzos, desde su constitución en 1919, a proteger la seguridad y salud en el trabajo. En la actualidad, se está debatiendo acerca de la posibilidad de incluir las condiciones de trabajo seguras y saludables en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Asimismo, de forma reciente, la OIT ha adoptado una norma internacional sobre uno de los aspectos más susceptibles de afectar a la salud de los trabajadores: la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Se trata del [Convenio núm. 190 OIT, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo](#), adoptado el 21 de junio de 2019 en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, y complementado por la Recomendación núm. 206 sobre la violencia y el acoso. Por otro lado, en los últimos años, la OIT ha empezado a otorgar una mayor importancia a la promoción de la salud y del bienestar en el trabajo. En concreto, la OIT ha apuntado que “la promoción de la salud

⁸ Muñoz Ruiz, A. B., “Empresa saludable y promoción de la salud en la negociación colectiva: más allá de la prevención de riesgos laborales”, *Revista de información laboral*, n. 8, 2014.

⁹ Preámbulo del Tratado de Constitución de la OMS de 1946.

en el lugar de trabajo es parte integrante de las prácticas de seguridad y salud en el trabajo” y que “la adopción de medidas en materia de seguridad y salud en el trabajo no significa únicamente evitar que los trabajadores estén expuestos a riesgos y peligros en el lugar de trabajo y protegerlos en caso de que lo estén, sino que también supone la adopción de una actitud dinámica en la promoción de estilos de vida y prácticas saludables”¹⁰. Siguiendo esta línea, la OIT ha puesto en marcha el paquete de formación [SOLVE. Integrando la promoción de la salud a las políticas de seguridad y salud en el trabajo en el lugar de trabajo](#).

En el ámbito regional, la Unión Europea, además de una importante labor normativa, caracterizada por la promulgación de distintas Directivas sobre la materia, entre las que destaca la “Directiva marco” (*Directiva 89/391, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo*), norma de referencia que garantiza unos requisitos mínimos en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo en toda Europa, también ha llevado a cabo otro tipo de acciones. Ya en el año 2014, el [Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020](#) identificó la gestión del envejecimiento de la mano de obra, los nuevos riesgos emergentes y la prevención de enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo como uno de los siete objetivos estratégicos clave, en torno a los cuales estructura una serie de acciones que tendrán que desarrollar los Estados miembros, los interlocutores sociales y otras partes interesadas. Posteriormente, la [Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, titulada “Trabajo más seguro y saludable para todos; modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo”](#), de 10 de enero de 2017, detalló una serie de acciones para dar un nuevo impulso al marco estratégico de la UE en materia de seguridad y salud en el trabajo, entre las que destacaba la de “cooperar con los Estados miembros y los interlocutores sociales para eliminar o actualizar las normas obsoletas y para reorientar los esfuerzos hacia una protección mejor y más amplia, el cumplimiento y la aplicación sobre el terreno”. Esta actualización se hace necesaria debido a los cambios que han introducido las modernas tecnologías de la información y las nuevas formas de trabajo. Este Marco estratégico está a punto de finalizar y, en la actualidad, se encuentra abierta la [consulta pública sobre el Marco Estratégico de la UE sobre Salud y Seguridad en el Trabajo \(2021-2027\)](#). El [Consejo de la UE, en sus conclusiones de 10 de diciembre de 2019](#) ya instó a la Comisión Europea a adoptar un **nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo para el periodo 2021-2027**. En él se debería prestar una especial atención a los desafíos que detectó el Consejo de la UE en las citadas conclusiones, entre los que destacan “abordar de manera eficaz y proactiva los nuevos riesgos en materia de salud y seguridad derivados de la evolución de las prácticas y las tecnologías del trabajo”. Por otro lado, el nuevo marco estratégico para el periodo 2021-2027 debe de tener muy presente la importancia del *well-being* o bienestar en el trabajo. Tal y como ha señalado el Consejo de la UE en sus conclusiones de 8 de junio de 2020, [Enhancing Well-being at Work](#), “el bienestar en el trabajo puede generar una mayor productividad y participación en el mercado laboral” así como contribuir a la prolongación de la vida laboral y a la sostenibilidad de los sistemas de Seguridad Social. En consecuencia, el Consejo de la UE instó a la Comisión a adoptar una nueva Estrategia a nivel de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo.

La crisis sanitaria provocada por la COVID-19 ha servido para poner en valor la importancia de la salud de los trabajadores en las relaciones laborales y constituye, a su vez, una oportunidad para seguir avanzando en la promoción de la salud en el trabajo. El respeto y la mejora de la salud en el trabajo es esencial para el futuro de la seguridad y salud en el trabajo, sobre todo, para hacer frente a los desafíos que plantean los cambios tecnológicos y demográficos, pero también el COVID-19.

¹⁰ OIT, [Salud y vida en el trabajo: Un derecho humano fundamental](#), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009, p. 10 y 14.

Esta evolución en la forma de analizar la importancia de la salud debe continuar hasta conseguir la integración del paradigma de la promoción de la salud en el trabajo en la normativa sobre seguridad y salud en el trabajo. El nuevo marco estratégico de la UE sobre seguridad y salud en el trabajo para el periodo 2021-2027 constituye una oportunidad muy importante para que la UE actualice sus actuaciones conjuntas y coordinadas frente a los nuevos retos que plantean los cambios tecnológicos y demográficos para la seguridad y salud en el trabajo que, sin duda, han cambiado mucho desde el año 2014, debido a la rápida evolución de las tecnologías y de las nuevas formas de trabajar y, como no, también debido al COVID-19.

Silvia Fernández Martínez

Investigadora Postdoctoral. Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Alcalá

Programa de Atracción del Talento Investigador a Grupos de investigación de la Comunidad de Madrid
IP del proyecto de I+D “La salud del trabajador ante los retos laborales del futuro” (CM/JIN/2019-029)