

---

**LA SALUD Y EL TRABAJO, LOS DERECHOS  
FUNDAMENTALES DEL FUTURO**

**HEALTH AND WORK, THE FUNDAMENTAL RIGHTS OF THE  
FUTURE**

María Luz VEGA RUIZ

*Consejera principal. Departamento de Investigación de la Organización Internacional del Trabajo*

[vega@ilo.org](mailto:vega@ilo.org)

Fecha de envío: 27/01/2020

Fecha de aceptación: 21/02/2020

---

## LA SALUD Y EL TRABAJO, LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DEL FUTURO

María Luz VEGA RUIZ

*Organización Internacional del Trabajo*

---

**Resumen:** La salud y el trabajo se encuentran intrínsecamente unidos en su regulación desde la primera revolución industrial. Las nuevas formas de trabajo sitúan a la salud en el centro de las condiciones de trabajo y hacen necesario reexaminar las formas de regularlas para garantizar la dignidad y los niveles de protección necesarios. La reciente discusión sobre el Futuro del trabajo abre la posibilidad de plantear la cuestión y de considerar la salud en el trabajo como un derecho fundamental en el trabajo.

**Palabras clave:** Salud - Derechos fundamentales - Condiciones de trabajo - Seguridad y salud en el trabajo - Derechos humanos - Nuevas formas de trabajo

**Sumario:** 1. Cuestiones preliminares 2. La salud como núcleo de las condiciones de trabajo. 3. La salud como derecho 4. La seguridad y la salud en el trabajo: elemento fundamental de las políticas de salud y/o derecho fundamental 5. Conclusiones: derecho a la salud y derecho del trabajo.

**Abstract:** Since the Industrial revolution: Health and Work are closely interdependent in the regulations. New forms of work place the health at the centre of the working conditions and call for a new examination of its regulation with the view of preserving human dignity and the needed level of protection. The recent discussion on the Future of work has opened the possibility and the discussion on the need of considering OSH as a fundamental right at work.

**Key words:** Health - Fundamental rights - Working conditions - OSH - Human rights - New forms of work

**Summary:** 1. Preliminary questions. 2. The health at the centre of working conditions 3. Health as right 4. OSH: fundamental element of health policies or fundamental right? 5. Conclusions: right to health and labour law.

## 1. Cuestiones preliminares

Trabajo y salud aparecen como conceptos diferentes en una primera aproximación a la esfera del ser humano. Sin embargo, se trata de “hechos” intrínsecamente interrelacionados, por cuanto hoy es impensable que el trabajo pueda hacerse en condiciones adecuadas en un estado de ausencia de salud. De hecho, para la OMS la salud “es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”<sup>1</sup>. Esta definición muestra desde un punto de vista internacional, la clara interrelación entre dos hechos en principio diferentes, pero en la práctica interdependientes: la salud es imprescindible para trabajar y las condiciones en las que se realiza el trabajo pueden perjudicar la salud.

Nadie duda hoy que la Revolución Industrial y como consecuencia una nueva forma de trabajar, ocasionó cambios sustantivos en las condiciones de vida y bienestar de los trabajadores, razón por la cual diversos investigadores de perfil social o económico, comenzaron a estudiar el impacto de los cambios industriales sobre la salud de la población trabajadora. Marx y Engels Villerme, Guérin, Penot y Benoiston de Chateauneuf entre otros, son algunos de los que consideraban el deterioro de la salud como uno de los efectos del capitalismo en los nuevos métodos de trabajo, es decir la nueva forma de organizar la producción afectaba el desarrollo humano<sup>2</sup>.

En el siglo XX se consideró como una evidencia que el desarrollo económico y el humano deben ir estrechamente unidos. El aumento de la esperanza de vida, la disminución de la mortalidad de los niños menores de cinco años. o la reducción de la proporción de iletrados y analfabetos alcanzó tasas impensables hasta entonces, aunque, sin embargo, observando el

---

<sup>1</sup> Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud, e adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 (Official Records of the World Health Organization, N° 2, p. 100), y entró en vigor el 7 de abril de 1948. La definición no ha sido modificada desde entonces

<sup>2</sup> Yanez L. El trabajo como determinante de la salud. Salud Trabajadores. 2003;11(1):21-42. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2938663>.

mundo desde una perspectiva global, las privaciones y carencias humanas siguieron y siguen siendo masivas.

Estas carencias continúan presentes y en este sentido, el informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo de 2019 resalta las desigualdades como el mayor problema de nuestro tiempo. “Junto a la reducción de la brecha de los niveles de vida básicos —con un número sin precedentes de personas que consiguen huir de la pobreza, el hambre y las enfermedades en todo el mundo— se observa también que las capacidades que necesitarán las personas para competir en el futuro inmediato han evolucionado”, señala el informe<sup>3</sup>, es decir que si bien el mundo se desarrolla y mejora en ciertos ámbitos los niveles de vida de la población, la globalización ha traído nuevo retos para la salud de los trabajadores, la ecología, o la sostenibilidad<sup>4</sup>.

Las consecuencias sociales del modelo económico de desarrollo existente, además de concentrar capital, producir pobreza, desempleo, y merma en la calidad del empleo, han afectado de forma negativa a la salud de los trabajadores, incrementando el número de accidentados y enfermos ocupacionales. La OIT calcula 7.500 muertos por día como consecuencia de ambientes de trabajo inseguros e insalubres, de los cuales 6.500 fallecen por causa de enfermedades contraídas en el trabajo.

Cada día mueren personas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo – más de 2,78 millones de muertes por año. Además, anualmente ocurren unos 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales, que resultan en más de 4 días de absentismo laboral. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 3,94 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año<sup>5</sup>. Es

<sup>3</sup> PNUD. Informe sobre desarrollo humano 2019. [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2019\\_overview\\_-\\_spanish.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_spanish.pdf)

<sup>4</sup> Ya el informe del PNUD en el 2018 indicaba la merma de los recursos renovables, la contaminación del ambiente, la evidente exacerbación de las desigualdades y en suma la aceleración del nexo-consumo-obreza-desigualdad-medio ambiente.12. Informe sobre desarrollo humano 1998. Madrid: Ed. Mundi-Prensa; 1998

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_687617.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_687617.pdf).

evidente desde estas cifras, considerar que la salud es parte esencial del estudio del trabajo y está en el origen del desarrollo social, y que la necesidad de contar con un trabajo decente y un medio ambiente saludable es una reivindicación básica y esencial de la esfera de lo laboral.

Paralelamente, y como ya se esbozó, en el mundo del avance de la ciencia médica y del uso del algoritmo en el tratamiento personalizado del enfermo, el trabajo aparece hoy más que nunca en el origen de nuevos riesgos, enfermedades e incluso como elemento de distorsión de la salud pública. ¿Cómo es posible este cambio?

La protección de la salud, que fue parte de las primeras leyes sociales, incluso de algunas adoptadas sin fines explícitamente laborales (en Prusia, hacia 1830, las primeras leyes contra el trabajo infantil fueron promovidas por líderes militares que buscaban una población de reclutas sanos), es hoy causa de preocupación en un mundo donde la actividad profesional se ve afectada por elementos externos de riesgo, como la polución medioambiental y la invasión tecnológica, e internamente por los cambios en los sistemas de producción, por la necesidad de nuevas competencias laborales y, en fin, por una gestión diferente de los llamados recursos humanos.

Como resultado, según el estudio de *The Work Force View*<sup>6</sup>, en 2018, una de cada cinco personas en Europa (18%) afirmaba sufrir de estrés todos los días y un 30% de ellas se sentían tan estresadas que se planteaban cambiar de trabajo. No obstante, el 79% de los entrevistados se consideran optimistas, lo que genera aún más contradicciones al intentar interpretar los resultados. ¿Un futuro de optimistas estresados? Esta es sin duda una conclusión simplista.

Nadie duda que trabajar sigue siendo hoy una necesidad y una forma de realización humana, aunque por sus condiciones actuales sea también una causa importante de estrés y de enfermedades, que amplían su espectro más allá de los riesgos profesionales conocidos. El reciente reconocimiento del *burn out* por la OMS como enfermedad, y la inclusión de los trastornos

---

<sup>6</sup> <https://www.asociacion-centro.org/wp-content/uploads/2018/04/ADP-Workforce-2018-ES.pdf>.

mentales y del comportamiento en la lista de enfermedades profesionales de la OIT, constatan el hecho de que la salud del trabajador enfrenta en el siglo XXI retos invisibles que van más allá de lo conocido, de lo predecible y de lo que con los medios actuales es posible prevenir.

Es innegable que el mundo de hoy ofrece formas de trabajo muy distintas en contenido y condiciones de las existentes después de la primera revolución industrial. Hoy se plantean dicotomías tales como la autonomía del trabajador *versus* la inestabilidad, la necesidad de capacidades y formación especiales *versus* la tendencia a un menor esfuerzo físico, la disminución de la penosidad y el impulso de la creatividad *versus* el trabajo mecánico y repetitivo, y la deslocalización del centro de trabajo por una mayor independencia y flexibilidad *versus* la sociedad 24 horas/ 7 días.

En este contexto, la necesidad de preservar la salud mental y el equilibrio personal adquiere preminencia sobre la defensa de la salud física de forma exclusiva, lo que ilustra la permeabilidad mayor de lo laboral a todas las esferas sociales y humanas. Es decir, el trabajo se expande por todos los ámbitos humanos, convirtiendo la salud en un bien de obligada protección. Se siguen necesitando hoy trabajadores “sanos”, pero se concibe el bienestar social como una aspiración universal. No cabe trabajar sin tener salud.

La salud laboral aparece hoy estrechamente ligada a la salud pública, ya que, por ejemplo, normas medioambientales en materia de contaminación del aire, tienen un impacto directo en las normas de seguridad y producción en la empresa, y que cualquier forma de violencia social afecta el mundo del trabajo.

Parece, así, evidente que la salud laboral no quedará circunscrita a la limitación de la penosidad o la peligrosidad de la tarea, que se verá aliviada por el uso de la máquina, sino por el nivel de concentración, estrés, sofisticación y adaptación al cambio que pueden llevar consigo las nuevas formas de trabajo, así como los efectos de un cambio climático que afecta todos los sectores y puede transformar radicalmente el trabajo.

Nuevas formas de trabajo a distancia, verbigracia el teletrabajo, provocan nuevos conflictos y situaciones de stress. De hecho, el 41% de los trabajadores con trabajo móvil basado en las TIC registran altos niveles de estrés, frente al 25% de los trabajadores que desempeñan sus tareas en las instalaciones del empleador. Esto reviste especial importancia cuando los trabajadores tienen que trabajar desde casa más horas de las que les corresponden. El teletrabajo y el trabajo móvil basado en las TIC también se asocian a los trastornos del sueño que, a su vez, se relacionan con los niveles de estrés<sup>7</sup>.

No cabe duda que la utilización de nuevos entes “automáticos” genera diferentes riesgos físicos y psíquicos, e incluso una nueva categoría de riesgos morales, al enfrentarse a problemas éticos. Las llamadas “enfermedades del progreso” son una nueva perspectiva que parece reenfocar la prevención, basculando de lo físico a lo mental, y eso implica nuevas reglas y límites. Prueba de ello son las regulaciones sobre violencia y acoso en el trabajo, que han dado lugar incluso a la adopción de un nuevo Convenio internacional en el trabajo en la última Conferencia de la OIT.

Desde la perspectiva actual, la salud adquiere un papel central en una sociedad donde la ecuación espacio/tiempo se diluye en el ejercicio de la actividad profesional. La necesidad de garantizar equilibrio entre la vida personal y profesional va más allá de avalar las condiciones de trabajo establecidas, ya que debe reflejar los ritmos biológicos de descanso necesario, lo que resulta hoy más complicado con el uso de nuevas tecnológicas y de “maquinas inteligentes” que permiten acceder a la vida personal y profesional simultáneamente (teléfonos móviles, tabletas, etc.). Más allá de la tecnología, el ser humano enfrenta un mundo “sucio”, contaminado, donde respirar o beber agua limpia resulta difícil, a veces imposible.

## 2. La salud como núcleo de las condiciones de trabajo

---

<sup>7</sup> Buneo C. EL TIEMPO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES OIT [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS\\_732837/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_732837/lang-es/index.htm). Pág 7

La actividad laboral está sujeta a variables muy diversas y el conjunto de todas ellas forman las condiciones de trabajo. Aspectos económicos (salario), organizativos (tiempo de trabajo) y la preservación de la salud son los principales componentes de dichas condiciones.

De forma general, y revisando la mayor parte de las definiciones técnicas se entiende como condiciones de trabajo cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo. El concepto cubre un amplio rango de temas, pero centrados y entorno a la dignidad y el bienestar del individuo que realiza una actividad laboral.

Aunque como se ha mencionado, la enfermedad no es algo extraño a la condición humana, sino que forma parte de su naturaleza, al igual que la salud, no es menos cierto que en el trabajo “nos relacionamos” con sustancias, materiales y máquinas peligrosas, con exigencias físicas forzadas, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, etc. Estas pueden ser evitables o minimizadas, si existe una política de prevención adecuada y si se evalúa cualquier característica del trabajo concreto que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador', estas medidas deben ser consideradas de forma amplia. Es por ello que también influyen en la salud las condiciones de empleo y el modo en que se presta el trabajo asalariado: los tipos de contratos, la jornada, el reparto de género de las tareas, la doble jornada.

Desde esta perspectiva la salud, en el concepto que se mencionó y que utiliza la OMS, es el centro de dichas condiciones, el núcleo central sobre el que establecer una serie de derechos y que permite el desarrollo del trabajo decente.

La propia OIT en el Preámbulo de su Constitución<sup>8</sup> ya señala que en su origen y fundamento está el hecho de “*que existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número*

---

<sup>8</sup>[https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO).

*de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y (considerando) que es urgente mejorar dichas condiciones”* . Incidiendo en esta idea la Declaración de Filadelfia (anexo de la Constitución) considera que, entre otras, es necesario fomentar programas que permitan “*adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección; así como “proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones”*”.

El concepto condiciones de trabajo quedaba así acuñado para la Organización de forma interrelacionada y ligada al bienestar, la paz y la justicia social. No puede existir justicia y paz social sin garantía de dichas condiciones.

Avanzando en la idea, el concepto general de ambientes de trabajo sanos y seguros ha ido plasmándose en documentos esenciales de OIT entorno a un enfoque que permita garantizar condiciones de trabajo saludables y seguras. Esta nueva formulación fue ya reconocida en la Declaración de Justicia Social<sup>9</sup>, donde las condiciones de trabajo (sanas y saludables) son consideradas como una medida de protección social<sup>10</sup> que deberá ser sostenible y adaptada a las circunstancias nacionales<sup>11</sup>.

El concepto de condiciones de trabajo seguras y saludables se recoge de nuevo en la Declaración del Centenario de la OIT<sup>12</sup> que insiste así mismo en algunas ocasiones en la necesidad de tener *condiciones de trabajo más*

<sup>9</sup>Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa. Adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su nonagésima séptima reunión, Ginebra, 10 de junio de 2008 [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_371206.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371206.pdf).

<sup>10</sup>De hecho en el Curso de la discusión sobre la Declaración se planteó a la Oficina la cuestión si la seguridad y salud era elemento del concepto de la protección de los trabajadores [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_488863.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_488863.pdf) párrafo 240 y ss.

<sup>11</sup> Punto I A ii)

<sup>12</sup> Parte II D) [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_711699.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_711699.pdf).

*humanas*, alineándose con la Constitución original de la OIT y con la idea general de un futuro del trabajo centrado en las personas.

Más allá de las normas internacionales que regulan las diferentes condiciones de trabajo de forma general, o por sectores y/ o categorías de trabajadores, son también numerosos en la Organización, los instrumentos que abarcan en su contenido a las condiciones de trabajo y hacen referencia explícita a su protección, incluyendo en el concepto la salud de forma implícita o explícita, y a menudo la protección del bienestar de los trabajadores.

Es por tanto evidente que las condiciones de trabajo son un concepto global que define la forma en que se realiza y se proyecta el trabajo y cuyo centro es la protección de un ser humano “sano” en un sentido amplio. Los cambios actuales en la forma en que se realiza la prestación laboral sitúan de nuevo a la salud como el elemento nuclear de esa protección debida, lo que pareciera haber estado en tela de juicio, e incluso haber llevado, en algunas ocasiones, a considerar la seguridad y salud en el trabajo fuera de ese “corpus” único que responde a la idea inicial de “la necesidad de protección” expresada por la Constitución de la OIT. No obstante, el ya mencionado concepto de condiciones de trabajo sanas y saludables recoge de forma firme esta perspectiva, apartando cualquier duda sobre la necesidad.

Los trabajos de la Comisión Global sobre el futuro del Trabajo marcaron explícitamente esta línea. Por ejemplo, al referirse al tiempo de trabajo la Comisión señala que “la capacidad de tener más opciones y de ejercer un mayor control sobre sus horas de trabajo mejorará su salud y su bienestar, así como el desempeño personal y empresarial. Los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben invertir esfuerzos en elaborar acuerdos sobre la ordenación del tiempo de trabajo que permitan a los trabajadores elegir los horarios de trabajo, sujetos a las necesidades que tenga la empresa de una mayor flexibilidad. El diálogo social es una herramienta importante para forjar acuerdos innovadores sobre la ordenación del tiempo de trabajo, adaptados a los trabajadores y a los

empleadores. Así, los trabajadores, tanto hombres como mujeres, podrían *organizar* sus horarios con arreglo a sus responsabilidades domésticas”<sup>13</sup>.

La propia evolución de los riesgos laborales y su prevención deben ser redefinidos en función de nuevos criterios dónde temas como el bienestar psicológico y sensorial tiene un lugar preminente por la incorporación de las tecnologías y estos aspectos quedan intrínsecamente ligados con las demás condiciones de trabajo.

Situaciones nuevas como la evaluación abierta vía internet de la reputación se convierte en un riesgo laboral psicológico de primer nivel en algunas ocupaciones<sup>14</sup>. Al mismo tiempo algunas nuevas formas de trabajo son consideradas por otros “oficios” similares como amenazas, generando situaciones de violencia no pensadas en un ambiente de trabajo de hace veinte años. El conocido conflicto ciudadano entre taxis y otros tipos de vehículos con conductor con uso de plataformas (Uber o Cabify) es la muestra más evidente de nuevas formas de violencia laboral. Además, muchas de las tareas que surgen del uso de nuevas tecnologías son fruto de una fragmentación del proceso de producción y provocan asilamiento y presión psicológica consecuente. Es por tanto evidente que la protección debida para el ser humano debe referirse muy específicamente a un concepto amplio de salud.

El uso de nuevas tecnologías (TCI) puede traducirse en tecno estrés es decir “una clase de estrés laboral que se produce cuando el trabajador muestra un rechazo o tiene una actitud negativa hacia las NTIC por diversos motivos, en otros, por la falta de adaptación a las nuevas herramientas o por sus gustos personales”<sup>15</sup>. La incorporación de robots no está exenta de nuevos riesgos. En efecto la existencia de robots al lado de trabajadores tradicionales puede generar presión psicológica por el ritmo en que “opera”

---

<sup>13</sup> OIT. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, Trabajar para un futuro más prometedor, 2019, Ginebra, pág. 42.

<sup>14</sup> Empresas como Ebay o Amazon permiten que sus clientes valoren los productos vendidos a través de su plataforma, así como dejen comentarios sobre la fiabilidad del vendedor, la rapidez en la entrega y la atención postventa, y con ello se determina la continuidad del trabajador y en algún caso las compensaciones. La presión que representa estas herramientas es muy superior a la ejercida por una “antigua” vigilancia permanente en el centro de trabajo.

<sup>15</sup> UGT *Riesgos psicosociales. Tecnoestrés*, Fichas de prevención, 2013.

el robot o por la existencia de tareas añadidas, así como el sentimiento de una mayor responsabilidad en la toma de decisiones que manejar robots implica.

Otro problema respecto a estos nuevos riesgos es delimitar el espacio profesional y el privado por cuanto la acumulación de estrés puede también ser resultado de presiones a las que se encuentra sometido el ser humano en su día a día, y donde también se incorporan las nuevas tecnologías.

Salud laboral y salud pública aparecen cada día más relacionadas, como ya se mencionó, lo que tendrá efecto también en los regímenes de previsión y la cobertura y financiación de los riesgos comunes y de trabajo, llegando en casos como las plataformas de “riders” a que el trabajador cubra su propia “seguridad”. En todo caso la protección de la salud no sólo cobra perspectivas nuevas, sino que le dota de centralidad (o la recupera) en el mundo del trabajo<sup>16</sup>.

### **3. La salud como derecho**

Es cierto que los primeros documentos sobre derechos humanos no incluían a la salud como tal, pero no por una deliberada exclusión, sino por cuanto la falta de desarrollo científico existente que no permitía exigir algo difícil de proteger.

En el plano internacional, el derecho fundamental a la salud se proclamó por primera vez en la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), de 1946, en cuyo preámbulo se define la salud como “un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones y enfermedades”. También se afirma que “el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano, sin distinción de raza, religión, ideología política o condición económica o social”.

---

<sup>16</sup> OIT. Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, Trabajar para un futuro más prometedor, 2019, Ginebra, pág. 40.

Cristalizando la idea dos años más tarde, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), “Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia sanitaria y los servicios sociales necesarios”<sup>17</sup>.

Como ya se indicó, son muchos los componentes que determinan nuestra salud: los niveles de pobreza y exclusión, el desempleo, la educación, el acceso a alimentos, agua potable e instalaciones sanitarias, la vivienda, el acceso a información, los grados de protección social, la discriminación por cuestiones de género, raza o edad, la inversión en salud pública, la vulnerabilidad frente al cambio climático, ya que la salud es un concepto muy amplio.

Es importante reiterar que la salud es mucho más que ausencia de enfermedad o el tener acceso a la atención médica; es un derecho fundamental que toca todos los aspectos de la vida. Es por ello que a, la ya mencionada definición de la OMS de salud, se han ido incorporando otras dimensiones, como la capacidad de funcionar, o la salud como un fenómeno continuo y dinámico a lo largo del tiempo, hasta llegar a instaurarse la idea de que la salud es un fenómeno multidimensional. Así pues, se constata que la noción de salud ha ido evolucionando a lo largo de la historia desde un enfoque médico-biológico hasta un concepto global e integral que incorpora el paradigma socio-ecológico<sup>18</sup>. La preocupación por el impacto del cambio climático es, sin duda, una de las más importantes manifestaciones de las interrelaciones y el cambio de percepción.

El ya mencionado artículo 25 de la Declaración de Derechos humanos indica varios (por no decir numerosos) componentes necesarios para lograr el bienestar, por lo que lo configura como un derecho interdependiente de otros derechos básicos y fundamentales que permiten construir el concepto del estado de derecho y social sobre la base de la idea de que en una

---

<sup>17</sup> Artículo 25.

<sup>18</sup> Miguel Ángel Royo Bordonada, José Frutos García García Salud Pública y Epidemiología. 2006 <https://www.semanticscholar.org/paper/Salud-P%C3%BAblica-y-Epidemiolog%C3%ADa-Bordonada-Garc%C3%ADa/c22e4945d5c99c5ba7585007825ff02460dbd47f>.

sociedad en la que no se respeten los derechos fundamentales no puede haber bienestar físico, mental y social, o lo que es lo mismo, vida saludable para las personas que son las titulares del derecho.

El derecho a la salud está también desarrollado en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, cuyo artículo 12 establece que los Estados partes en el pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental y en el segundo párrafo describe algunas de las medidas que se deberán adoptar para garantizarlo. El problema es que la obligación de adoptar medidas propuesta por el Pacto es laxa, es decir, se deberán “adoptar medidas” creando condiciones para facilitar la promoción de esos derechos de “forma progresiva” y “en la medida de los recursos disponibles”.

No obstante, y a pesar de la vaguedad relativa, desde esta perspectiva el derecho a la salud debe entenderse como un derecho al disfrute de toda una gama de facilidades, bienes, servicios y condiciones necesarios para alcanzar el más alto nivel posible de salud.

Similares afirmaciones se encuentran en numerosos pactos y declaraciones regionales de derechos humanos lo que sin duda reitera la centralidad de su consideración y su característica como derecho fundamental. Regiones como la UE consideran OSH como uno de los ámbitos más relevantes de la política social, lo que se refleja por ejemplo en el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales que considera que todo “trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud su seguridad y su dignidad”.

Este reconocimiento y compromiso ha sido reconocido por la comunidad internacional, que considera todos los determinantes sociales de la salud como elementos básicos de la agenda de desarrollo.

Ya en 2012, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó una Resolución que lleva por título el “Futuro que queremos”. En dicha Resolución los jefes de Estado, después de la cumbre de Río+20, se comprometieron a acelerar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Mundial y pusieron las bases para erradicar la pobreza y el hambre del

mundo haciendo hincapié en el desarrollo sostenible en todas sus dimensiones: económicas, sociales y ambientales. En ella se afirma explícitamente que las medidas sobre los determinantes sociales y ambientales de la salud son muy importantes para la población mundial “a fin de crear sociedades inclusivas, equitativas, económicamente productivas y sanas. Pedimos que se haga plenamente efectivo el derecho de todos a disfrutar del más alto nivel posible de salud física y mental”<sup>19</sup>.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) actualmente en vigor<sup>20</sup>, continúan en esta línea. En efecto el objetivo 3: **salud y bienestar**, determina la necesidad de tener una vida saludable y promover el bienestar universal. En los ODS, la salud y el trabajo aparecen intrínsecamente ligados no sólo en el objetivo 8.8 “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” sino al tratar de la salud (ODS 3.9 “para 2030, reducir sustancialmente el número de muertes y enfermedades producidas por productos químicos peligrosos y la contaminación del aire, el agua y el suelo”) y en relación a la creación de instituciones sólidas (16.6 Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas).

No cabe duda que la salud tiene una posición central en la agenda a través del ya mencionado ODS 3. De hecho, representa una oportunidad única para promover la salud pública a través de una estrategia integrada de políticas en diferentes sectores (el enfoque “salud en todas las políticas”, planteado por la OMS). Esto implica que el cumplimiento de las metas de salud requerirá una coherencia de programas y orientaciones para reforzar sinergias entre ciertos ODS y minimizar efectos negativos.

<sup>19</sup> Asamblea General de las Naciones Unidas. A/RES/66/288.

<sup>20</sup> La llamada Agenda 2030, 8 A/RES/70/1, 21 de octubre de 2015, que contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, constituye la hoja de ruta del desarrollo global para los próximos años. Estos objetivos globales (y sus 169 metas) completan la agenda de los Objetivos de Desarrollo del Milenio, pero van mucho más allá al incluir retos como el cambio climático, la desigualdad económica, el consumo sostenible, paz y justicia, entre otros. A diferencia de los ODM, esta agenda inclusiva lanzada en el 2015 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, aplica a todos los países, pobres y ricos, aunque cada país podrá impulsar diferentes metas, según sus prioridades.

Hoy nadie niega que la salud es un derecho humano fundamental por cuanto como todo otro derecho fundamental, es inherente a la persona en razón de su dignidad humana además es un derecho habilitante por cuanto permite el disfrute y el acceso a otros derechos. Su relación con el trabajo es innegable pues es imposible pensar trabajar dignamente en ausencia de salud. Por otro lado, la salud puede verse afectada por el trabajo y afectar su calidad de derecho fundamental lo que plantea cuestiones relativas a la jerarquía de las normas que regulan la seguridad y salud en el trabajo.

Un aspecto esencial en la consideración de la salud como derecho fundamental es su relación con otro derecho fundamental: la igualdad. Es sustancial considerar, como se mencionó, que las desigualdades sociales existentes afectan de forma directa a la salud y que la mortalidad aumenta en relación a la pobreza, la vulnerabilidad y la marginación. De hecho, más causas de desigualdad acumuladas; mayores efectos sobre la salud<sup>21</sup>, de hecho la OMS considera que la principal causa de la mala salud es la pobreza extrema<sup>22</sup>.

Las desigualdades a las que nos referimos no son sólo las económicas (que pueden explicar las cifras comparativas entre países) , sino las relativas a educación empleo e incluso cohesión social y por muchos estudiosos son consideradas la mayor epidemia en términos de epidemiología.

Más allá de la mejora de los servicios de salud, en un mundo convulso económicamente, es fundamental ser capaz de diseñar y aplicar políticas activas de empleo que puedan paliar los efectos del empobrecimiento de las condiciones de trabajo que afectan esencialmente a los más pobres y débiles. La mayor parte de los datos existente muestran que existe una relación estrecha entre la salud y la inseguridad laboral<sup>23</sup>. En efecto en las dos últimas décadas, la investigación sobre salud pública y salud laboral ha ido ampliando paulatinamente su campo de estudio dando cabida a las

---

<sup>21</sup> Como señalaba Johan Peter Frank, la miseria es la madre de las enfermedades.

<sup>22</sup> OMS Rapport sur la Santé dans le Monde ; réduire les Ecart, Genève, OMS, 1995.

<sup>23</sup> Benach J, Muntaner C, Solar O, Santana V, Quinlan M, EMCONET Network. employment, work, and health inequalities: a global perspective. Icaria editorial 2010.

condiciones de empleo en su relación con la salud y, más recientemente, con la desigualdad. No obstante, los estudios realizados apenas si analizan la situación de los países de renta media y baja, las causas de las desigualdades, o las políticas que ayuden a mejorar la salud y reducir la desigualdad, entre otros temas.

Dichos estudios prueban que el proceso de globalización, caracterizado por el amplio desarrollo de políticas de tipo neoliberal hasta la “gran recesión” actual, ha venido acompañado por el aumento de la desigualdad en aspectos muy diversos: desde el nivel macroeconómico hasta el nivel interpersonal e individual que configura la vida y el trabajo humano.

Sin embargo, aunque en varios países se ha prestado atención a los efectos de dichas políticas sobre las condiciones económicas de las personas, no puede decirse lo mismo con respecto a los efectos que el trabajo tiene sobre la salud y la inequidad en salud. La literatura actual sobre la salud laboral suele centrarse en los factores de riesgo existentes en el lugar de trabajo, un enfoque que es demasiado limitado para entender el papel que juegan los determinantes sociales relacionados con el empleo en la generación de desigualdades de salud en el planeta. La conclusión de los estudios está centrada en la necesidad de elaborar políticas amplias que consideren la salud como un fenómeno global y dónde las políticas de empleo jueguen un papel central.

#### **4. La seguridad y la salud en el trabajo: elemento fundamental de las políticas de salud y/o derecho fundamental**

La seguridad y salud laboral o seguridad y salud en el trabajo (denominada anteriormente como "seguridad e higiene en el trabajo") es un proceso interdisciplinario originado como un subsistema de la Administración de Recursos Humanos y como consecuencia de las relaciones laborales, que tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.

También puede definirse como la actividad orientada a crear las condiciones para que el trabajador pueda desarrollar su labor eficientemente y sin riesgos, evitando sucesos y daños que puedan afectar su salud o integridad, el patrimonio de la entidad y el medio ambiente.

Se trata así de un elemento esencial de la salud integral de la persona ya que una parte importante de la vida transcurre ligada al ambiente laboral. Desde una perspectiva tradicional, la seguridad y salud se ha centrado en la prevención de riesgos y en la reparación de los accidentes e incidentes, visión clásica, que buscaba diferenciar el tratamiento de la salud ocupacional con la salud pública.

No obstante, y como se ha venido señalando, los límites entre ambas empiezan a confundirse por cuanto las esferas privada y laboral en los procesos organizativos actuales son difíciles de identificar, así como el poder atribuir responsabilidades.

Anualmente 12,2 millones de personas, mayormente en países en desarrollo, mueren en edad laboral por causas de enfermedades no transmisibles, y se calcula que los problemas relacionados con el trabajo ocasionan una media de pérdidas nacionales que van del 4 al 6% del PIB<sup>24</sup>.

Si consideramos que más del 50% de los trabajadores en el mundo están en la economía informal y que el 70% del total de los trabajadores (formales e informales) carecen de protección o de seguro en caso de enfermedades o accidentes profesionales, las cifras son alarmantes<sup>25</sup>.

En la actualidad, la aplicación de tecnologías y las nuevas formas de trabajo se caracterizan por una mayor flexibilidad laboral y conllevan inevitablemente una ruptura del binomio espacio/tiempo de trabajo, tal como estaba diseñado en el trabajo estándar. Estos cambios han provocado riesgos emergentes de diferente envergadura y características, difíciles de afrontar con los sistemas de prevención vigentes.

En efecto dichas formas revelan algunas características muy diferentes de las formas tradicionales de trabajo, a saber:

---

<sup>24</sup> Benavides, Consol, George What can be public health do for the welfare state? Occupational health could be an answer en Benavides FG at al J Epidemiol community Health 2019.

<sup>25</sup> Ver nota 22.

- la desvinculación con la empresa en cuanto a espacio físico, provocando aislamiento, el desempeño de un trabajo en solitario, sin liderazgo, apoyo, supervisión y capacidad relaciones personales-laborales, e incluso, trabajar en lugares no apropiados o habilitados para ello; y
- el factor del tiempo de trabajo, en cuanto que la persona debe responder en un plazo fijo a un trabajo determinado; un hecho que condiciona, por una parte, no disponer de horario de trabajo para responder a tiempo y, por otra, somete a la eventualidad del empleo, de una relación que existe durante un encargo determinado y que provoca incertidumbre sobre el futuro y la continuidad del trabajo y el salario de mañana. Como consecuencia de estas nuevas exigencias, el trabajador móvil permanece pendiente constantemente de las plataformas como único medio de interactuar con el empleador, para recibir y trasladar información, resolver una tarea o encontrar una nueva.

Hoy afrontamos una fuerza de trabajo dispersa y diversa que han posibilitado: descentralizar tareas que ahora pueden ser realizadas por trabajadores diseminados geográficamente; acceder a especialistas remotos con diferentes disciplinas, de diferente formación, cultura y edad; y extender la vida laboral hasta una edad más avanzada dado que el uso de la tecnología ha facilitado el desempeño de la labor<sup>26</sup>.

La literatura especializada identifica a los trabajadores que realizan un uso intensivo de las tecnologías, como vulnerables y realizando su actividad en un entorno de trabajo «siempre de servicio», con menor grado de autonomía y privacidad y con una intensificación de la carga y del ritmo de

---

<sup>26</sup> Stacey, N., Ellwood, P., Bradbrook, S., Laboratory -Hsl, S., Reynolds, J., Ravetz, J., ... Lye, D. (2018). Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 European Agency for Safety and Health at Work-EU-OSHA 2. Retrieved from <http://europa.eu>.

trabajo, exacerbada por la “necesidad de ajustarse a algoritmos de creación de reputación”<sup>27</sup>.

Otros factores que aumentan los riesgos psicosociales (los riesgos físicos pueden identificarse más fácilmente en relación a la profesión o empleo) a los que se ven sometidos los trabajadores que no disponen de un lugar de trabajo estándar (las interrupciones y las mayores distracciones que dificultan su concentración; mayor intensidad del trabajo, al trabajar con plazos ajustados con un ritmo elevado y sin pausas; y un mayor aislamiento, falta de apoyo social y liderazgo que incluso), podría determinar el “desarrollo de hábitos antisociales y/o que amenacen la salud como una forma de sobrellevar el estrés, como la dependencia del alcohol o las drogas”, como señala EU-OSHA<sup>28</sup>.

Existen nuevas enfermedades y ausencias de salud ligadas al ámbito profesional pero no únicamente circunscritas al mismo. El llamado y ya mencionado tecnoestrés fue descrito por Brod en 1984<sup>29</sup> como “una enfermedad de adaptación moderna causada por la incapacidad para hacer frente a las nuevas tecnologías informáticas de una manera saludable”. El mismo Brod lo define como “un estado psicológico negativo relacionado con el uso de las tecnologías o amenaza de su uso en un futuro, una experiencia relacionada con sentimientos de ansiedad, fatiga mental, escepticismo y creencias de ineficacia” y condicionado por la percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC.

Otro riesgo emergente, que deriva del uso permanente de la tecnología es el de violencia y acoso cibernético, (que por el uso de internet presenta nuevas variantes al acoso tradicional). Además, la pérdida de habilidades sociales y del contacto facilitado por la realización del trabajo en

---

<sup>27</sup> Akhtar, P., Moore, P. (2017). The psychosocial impacts of technological change in contemporary workplaces, and trade union responses. *International Journal of Labour Research*, 8(1–2), 101–131. Retrieved from [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

<sup>28</sup> EU-OSHA. (2019). A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing: OSHwiki. Retrieved March 18, 2019, from [https://oshwiki.eu/wiki/A\\_review\\_on\\_the\\_future\\_of\\_work:\\_online\\_labour\\_exchanges\\_or\\_crowdsourcing](https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing).

<sup>29</sup> Brod, C. (1984). *Technostress: the human cost of the computer revolution*. Addison-Wesley.

equipo también son una consecuencia del avance de la digitalización y pueden conducir a emplear un lenguaje negativo, hostil y provocar una sensación de despersonalización que podría parecer intimidación. Por otra parte, existen comportamientos que intencionalmente buscan causar ese efecto como el ciberbullying que se caracteriza por el uso de las TIC para infringir daño de una forma repetitiva e intencionada a una persona que no puede defenderse fácilmente.

Otra nuevas formas de violencia que puede cometerse on-line responde a cuestiones de género, como el ciberhostigamiento un tipo de hostigamiento que se comete por correo electrónico, mensajes de texto o en internet y “conlleva la existencia de incidentes reiterados que pueden constituir o no actos inocuos por separado, pero que, combinados, socavan la sensación de seguridad de la víctima y provocan angustia, miedo o alarma”, estos deben ser cometidos por la misma persona de forma reiterada; y el ciberacoso que puede adoptar, entre otras, la forma de mensajes de correo electrónico, de texto (o en línea) sexualmente explícitos y no deseados; insinuaciones inapropiadas u ofensivas en redes sociales o salas de chat en internet; amenazas de violencia física o sexual proferidas por correo electrónico o mensajes de texto (o en línea); e incitación al odio.

Por último, otro tipo de violencia, en este caso presencial, pero propiciado por el uso de la tecnología (en cuanto que posibilita que el trabajador se desplace y trabaje en cualquier lugar), sucede cuando la persona se encuentra trabajando en algún lugar público, en el que puede estar sometido a la violencia física y/o el abuso verbal de terceros, hecho ante el cual un trabajador solitario puede verse sorprendido y sin protección o ayuda a la que recurrir. En este caso, y como ocurre ante otros riesgos emergentes, se está trabajando para que las tecnologías sean las herramientas que permitan reducir el riesgo al que se ve expuesto el trabajador. Como acaece en el caso de sufrir un trabajador desplazado un accidente o enfermedad, durante los cuales los dispositivos portátiles pueden monitorear tanto los signos vitales, como la ubicación del GPS y establecer comunicación con los servicios de emergencia.

La necesidad de garantizar un ambiente de trabajo seguro y protegido para los trabajadores es más evidente en el entorno laboral del siglo XXI, ya que es difícil calificar hoy un trabajo como decente si no es seguro, ni saludable.

En el contexto actual el derecho a la salud en el trabajo se convierte en un elemento central en el deber de protección de las condiciones de trabajo, propio del Estado de bienestar y plasmado recientemente en la ya mencionada Declaración del Centenario y se reafirme su condición de derecho fundamental.

Que el mundo del trabajo ha sido objeto de numerosas transformaciones a lo largo de las dos últimas décadas constituye una realidad que no escapa a ningún sector de la sociedad. Tales modificaciones atienden a la creciente participación de la mujer en el empleo, al aumento de población activa en proceso de envejecimiento, a los cambios en las formas de trabajo y a los cambios en la naturaleza de los riesgos<sup>30</sup>. El cambio climático representa también una faceta diferente.

En relación con estos últimos llama la atención que su aparición no se deba tanto a la exposición de un riesgo específico sino a un conjunto de factores –entre otros, la organización del trabajo, las modalidades de ordenación del tiempo de trabajo, las relaciones jerárquicas, la fatiga asociada al transporte y el grado de aceptación de la diversidad étnica y cultural de la empresa–, que deben inscribirse en un contexto global que la OIT define como «bienestar en el trabajo» y que implica un concepto amplio de salud.

La promoción de un enfoque global del bienestar en el trabajo exige que los agentes interesados –autoridades públicas, interlocutores sociales, empresas, aseguradores públicos y privados, etc.– persigan objetivos complementarios, tales como: la reducción del número de accidentes y

---

<sup>30</sup> En este sentido, se observa que las denominadas «enfermedades emergentes» (la violencia en el trabajo, el acoso y la intimidación) son las causantes de un porcentaje considerable (18%) de problemas de salud asociados al trabajo, en Comunicación de la Comisión «Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006)», cit., págs. 6-9.

enfermedades profesionales; la integración de la dimensión de igualdad entre hombres y mujeres en la evaluación del riesgo; la prevención de los denominados «riesgos sociales»; la consideración de la evolución demográfica y su incidencia en cuanto a riesgos accidentes y enfermedades; el examen de los cambios en las formas de empleo, las modalidades de organización del trabajo y la jornada laboral; la incidencia de los riesgos en las pequeñas empresas; y el análisis de los riesgos nuevos o emergentes, y todo en ello en el contexto de un mundo con peculiaridades crecientes.

Es necesario además implantar una verdadera cultura de la prevención, en la que se incluyan los distintos sujetos del mercado de trabajo, que permita anticipar y controlar todos los riesgos. Para ello, frente a una limitación de la prevención a los riesgos específicos y clásicos se debe abordar una orientación que tienda a la promoción del «bienestar en el trabajo» en tres ámbitos complementarios: educación, sensibilización y adaptación de los riesgos nuevos y emergentes<sup>31</sup>.

Así, los servicios de prevención se entienden como órganos multidisciplinares, que incluyen los riesgos sociales y psicológicos, e integran la dimensión de la igualdad entre hombres y mujeres, mientras que la labor de la inspección de trabajo no sólo debe combinar funciones de control y prevención hacia trabajadores y empresarios, sino también abarcar a la totalidad de los riesgos, especialmente en aquellos sectores en los que tienden a ser complejos y a presentarse de forma combinada (por ejemplo, en hospitales).

Utilizar adecuadamente los instrumentos jurídicos es la última línea de actuación, y precisa la existencia de un marco legislativo equilibrado y sólido, que, aun con todo, requiere su adaptación permanente a la evolución de los conocimientos científicos, al progreso técnico y el entorno del trabajo. Será en este sentido necesaria la integración de los riesgos emergentes a

---

<sup>31</sup> En cuanto a la educación se entiende que el factor determinante es la formación profesional continua. De ahí que para que tenga incidencia directa en el entorno de trabajo debe impartirse regularmente y adaptarse a las realidades del trabajo cotidiano. Por lo que se refiere a la sensibilización, debe movilizar instrumentos variados dirigidos a un público específico a través de una adaptación adecuada del entorno de trabajo.

través de nuevas acciones legislativa. Esta línea debe ser completada con un dialogo social global y sectorial.

Los eventuales riesgos climáticos y del medio ambiente y en particular aquellos que son de mayor gravedad<sup>32</sup>, deberán ser objeto de medidas similares, aunque la discusión política global y las estrategia mundiales en su entorno resultan más complejas.

De lo anterior se desprende que la salud es hoy por tanto un elemento central del desarrollo humano y de las políticas sociales. Su protección se convierte en eje fundamental de las políticas nacionales, y muy en especial, por sus circunstancias particulares de las laborales.

## **5. Conclusiones: derecho a la salud y derecho del trabajo**

El mencionado reposicionamiento de la salud en el centro de las condiciones de trabajo genera nuevas discusiones en el ámbito social y como consecuencia una necesidad regenerada de contenidos innovadores y adaptados en las políticas y normativas. La reciente Iniciativa sobre el Futuro del Trabajo, tanto en los trabajos de la Comisión como en las discusiones de la Declaración del Centenario, confirman la necesidad de tal empeño y de situar a la salud del trabajador en el núcleo de la protección.

El debate sobre su condición de derecho fundamental en el trabajo ha quedado abierto de nuevo sobre la base de la necesidad de garantizar unas condiciones de trabajo saludables y seguras.

La salud es un bien jurídico protegible y por ser inherente a la persona y clave para garantizar la dignidad humana, es considerado de forma unánime como un derecho fundamental de todo ser humano. Su realización

---

<sup>32</sup> Como por ejemplo, los ligados a cambio meteorológicos extremos que causen daños mayores en infraestructuras y pérdida de vida humanas, los que son resultado de fallos en las medidas para evitar los efectos del cambio climático. Los daños medioambientales causados por el ser humano, incluidos los crímenes medioambientales como los derrames de petróleo, o la contaminación radioactiva., los colapsos y pérdidas en la biodiversidad y el ecosistema con resultados en consecuencias irreversible, y los desastres naturales mayores como terremotos, , tsunamis, erupciones volcánicas o tormentas geomagnéticas (esto son los riesgos más evidentes según la definición del WEF).

efectiva resulta indispensable y para ello es necesario garantizar su plena aplicación también en el lugar de trabajo.

Nadie duda hoy que la Declaración de Derechos Humanos es uno de los grandes logros de las Naciones Unidas ya que supone la creación de un código protegido a nivel universal e internacional al que todas las naciones pueden adherirse y al que toda persona aspira y la salud es uno de sus elementos.

La cuestión radica hoy en cómo garantizar con el rango y la fuerza necesarias a las necesidades actuales la protección de la salud en el mundo del trabajo, considerando que es un elemento básico de los valores y principios de la OIT. Los convenios internacionales existentes sobre la materia son sin duda una base sólida para desarrollar la protección, pero en cuanto su aplicación directa depende de la ratificación quizás sea necesario establecer algún tipo de protección o reconocimiento adicional que permita establecer mejores y mayores garantías jurídicas.

La Comisión Global sobre el Futuro del Trabajo sentó claramente su posición al señalar que “la comunidad internacional reconoce desde hace mucho tiempo la salud como uno de los derechos humanos. En un mundo en el que casi 3 millones de trabajadores siguen muriendo cada año como consecuencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, ha llegado el momento de que la seguridad y la salud en el trabajo sea reconocida como un principio y un derecho fundamental del trabajo”.

Es importante recordar que la Declaración de Derechos y Principios Fundamentales reconoce un cuerpo básico de derechos interdependientes que son considerados el centro de la acción de la OIT en el cumplimiento de sus fines. Todos los países se comprometen a respetarlos sin necesidad de que exista la ratificación de los Convenios que los recogen. Dados los cambios en el mundo del trabajo y la generalización de desprotecciones y el incremento de las desigualdades, parece que el momento ha llegado de reexaminar sobre esta base la necesidad de ampliar este texto de referencia. Son los actores sociales quienes deberán determinar los pasos a seguir y decidir sobre eventual integración, pero ya sólo la apertura del debate debe

ser considerad un hito, pues no existe ya duda que no cabría hablar de un futuro del trabajo sino garantizamos un futuro de bienestar y saludable.

## Bibliografía

- BENACH, J., MUNTANER, C., SOLAR, O., SANTANA, V., QUINLAN, M. (2010). EMCONET Network. Employment, work, and health inequalities: a global perspective, Icaria editorial.
- BROD, C. (1984). Technostress: the human cost of the computer revolution, Addison-Wesley.
- OIT (2019). Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, Trabajar para un futuro más prometedor, Ginebra.
- OMS (1995). Rapport sur la Santé dans le Monde; réduire les Ecart, Genève.
- PNUD (2018). Informe sobre desarrollo humano 2018, Madrid, Ed. Mundi-Prensa.
- UGT (2013). *Riesgos psicosociales. Tecnoestrés*, Fichas de prevención.

## Recursos electrónicos

- ADP (2018). The Workforce View in Europe 2018. Disponible en <https://www.asociacion-centro.org/wp-content/uploads/2018/04/ADP-Workforce-2018-ES.pdf>.
- AKHTAR, P., MOORE, P. (2017). The psychosocial impacts of technological change in contemporary workplaces, and trade union responses, International Journal of Labour Research, 8 (1–2), pp. 101–131. Disponible en [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).
- BUENO, C. (2019). EL TIEMPO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES OIT. Disponible en [https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS\\_732837/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_732837/lang-es/index.htm).
- EU-OSHA. (2019). A review on the future of work: online labour exchanges or crowdsourcing, OSHwiki, Disponible en [https://oshwiki.eu/wiki/A\\_review\\_on\\_the\\_future\\_of\\_work:\\_online\\_labour\\_exchanges\\_or\\_crowdsourcing](https://oshwiki.eu/wiki/A_review_on_the_future_of_work:_online_labour_exchanges_or_crowdsourcing).

- OIT (2019). SEGURIDAD Y SALUD EN EL CENTRO DEL FUTURO DEL TRABAJO. Disponible en [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_687617.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_687617.pdf).
- PNUD (2019). Informe sobre desarrollo humano 2019. Disponible en [http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr\\_2019\\_overview\\_-\\_spanish.pdf](http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_overview_-_spanish.pdf).
- STACEY, N., ELLWOOD, P., BRADBROOK, S., REYNOLDS, J., WILLIAMS, H., LYE, D. (2018). Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025 European, Agency for Safety and Health at Work-EU-OSHA 2. Disponible en <http://europa.eu>.
- YANEZ, L. (2003). El trabajo como determinante de la salud. Salud de los Trabajadores, Vol. 11, N° 1, pp. 21-42. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2938663>.