

CAPÍTULO XVII. ORIENTACIONES Y DESAFÍOS GLOBALES PARA LA MEJORA DE LOS AMBIENTES DE TRABAJO: ¿UN NUEVO MODELO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA OIT?¹

JOSÉ LUIS RUIZ SANTAMARÍA

Profesor Contratado Doctor Acreditado

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

I. CUESTIONES PRELIMINARES: NUEVOS DESAFÍOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES ANTE EL FUTURO INCIERTO DEL MUNDO DEL TRABAJO

En la actualidad, las profundas transformaciones experimentadas en la sociedad del trabajo plantean como objetivo más apremiante la creación de una relacionalidad adaptada al nuevo contexto internacional, ya que la globalización económica ha alterado todos los términos de referencia de las relaciones laborales y, ni las instituciones públicas, ni los agentes sociales, han conseguido encontrar hasta ahora soluciones supranacionales para la regulación adecuada de dichas relaciones en un contexto global.

En el ámbito específico de la prevención de riesgos laborales (en adelante PRL), diversos factores como la introducción de la robótica y las nuevas tecnologías, el cambio climático, la implementación de una economía verde, etc., junto al surgimiento de nuevos riesgos y el aumento de algunos ya existentes, demandan nuevas exigencias y retos para la protección eficaz de la salud y seguridad de las personas trabajadoras de todo el mundo.

Desde estas premisas, nuestro estudio se plantea la necesidad de indagar sobre la protección jurídica, nuevos enfoques y estrategias en materia de prevención de riesgos laborales que, desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) se puedan adoptar en el futuro, incorporándose a tal efecto una nueva cultura preventiva en el trabajo de alcance mundial². En este sentido, son muy esperanzadoras las recientes recomendaciones aportadas por la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo³, instándose al reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como un principio y derecho fundamental del trabajo.

¹ El presente trabajo está enmarcado en la actividad investigadora llevada a cabo por el autor, con ORCID ID: 0000-0002-9814-4429, miembro del Proyecto de Investigación UMA18FEDERJA 029 en el marco de Proyectos I+D+i Feder Andalucía 2014-2020, “Las nuevas tecnologías y su impacto en el ámbito laboral y de la Seguridad Social: El impacto socio económico de la Economía Digital”, cuyos Investigadores Principales son D. Francisco Vila Tierno y D. Juan Carlos Álvarez Cortés.

² La OIT con motivo del centenario de su creación y en relación al futuro de la prevención de riesgos laborales ha manifestado que “(...) cuando miramos hacia el futuro de la salud y seguridad en el trabajo, también deberíamos detenernos y reflexionar sobre los avances logrados en el siglo pasado. Durante los 100 últimos años, el tratamiento de los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y las muertes relacionadas con el trabajo se ha considerado cada vez más un reto internacional importante de especial pertinencia para el logro de la justicia social y el desarrollo sostenible. Vid. OIT: *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2019, p. 1. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

³ La creación de esta Comisión Mundial por parte de la OIT se enmarca en el inicio de una segunda etapa que, habiendo dedicado la OIT al “Futuro del Trabajo”, tiene como finalidad realizar un profundo examen del futuro del trabajo, que sirva de base analítica para cumplir con el mandato en materia de justicia social en el siglo XXI. El trabajo de esta (...)

II. PRINCIPALES PROBLEMAS Y RETOS ACTUALES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA GLOBAL

En los últimos tiempos, uno de los grandes desafíos –a nivel mundial– en materia de prevención de riesgos laborales ha consistido en lograr una estrategia que haga frente a los riesgos persistentes para la salud y seguridad de los trabajadores de forma efectiva.

Actualmente, el tratamiento para la prevención de los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las muertes relacionadas con el trabajo, se considera un reto imprescindible y prioritario para alcanzar la justicia social y el desarrollo sostenible a nivel global. Por este motivo, desde la propia perspectiva de la OIT, se propone establecer un marco común que permita compartir “(...) los conocimientos y la experiencia relacionados con el alcance, las causas y la prevención de los daños derivados del trabajo, así como sobre el modo en que pueda prestarse un mejor apoyo a la salud y el bienestar de los trabajadores⁴”. Consecuentemente, afrontar los peligros y riesgos derivados del trabajo de forma individualizada, como si existiese únicamente en un solo lugar de trabajo o dentro de las fronteras de un solo país, sería una estrategia poco efectiva e incompleta.

Por todo ello y al hilo de lo expuesto, abordaremos –desde la perspectiva global propuesta por la OIT– los principales problemas actuales que, en materia de prevención de riesgos laborales, requieren la adopción de medidas urgentes con el fin de alcanzar unas relaciones laborales saludables y seguras a partir de un trabajo digno y sostenible.

1. LA LUCHA CONTRA LA PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO: APROXIMACIÓN A LA NOCIÓN DE “TRABAJO DECENTE” ACUÑADO POR LA OIT

La globalización de los mercados, como hito histórico que irrumpe en la última década del siglo XX, supuso una alteración muy significativa de los procesos normativos de las relaciones laborales que tradicionalmente habían llevado a cabo los distintos países. Al mismo tiempo, y derivado de los efectos producidos por este fenómeno, surge el antagonismo entre el trabajo y el capital en un escenario global que escapa con suma facilidad del marco normativo de origen estatal⁵. Ante la imposibilidad de dar una respuesta adecuada a los novedosos conflictos planteados, se propone por parte de la OIT un modelo normativo que, bajo el término de la *gobernanza del trabajo*⁶, establecerá un punto de referencia esencial en las normas internacionales del trabajo. De esta forma, esta institución mundial actúa proporcionando una nueva base jurídica que buscará integrar los vacíos y carencias de los derechos sociales, a la vez que compense los desequilibrios y recupere la esencia del carácter tuitivo del sistema normativo laboral. En efecto, como se ha señalado por parte de la doctrina, “(...) el conjunto internacional de estándares de protección que se consideran como definitorios de la comunidad internacional no son sólo las declaraciones de derechos que han establecido los

Comisión, que se ha centrado en el establecimiento de unas bases comunes para un futuro del trabajo que ofrezca oportunidades de empleo decente y trabajo sostenible para todos, se estructura en torno a cuatro bloques: trabajo y sociedad, trabajo decente para todos, gobernanza del trabajo, producción y organización del trabajo. *Vid.* OIT: *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2019. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf

⁴ Si bien se detectan grandes diferencias en la forma de cómo afrontar las estrategias preventivas frente a los riesgos laborales en los distintos países, también es innegable que los principios de prevención y control de dichos riesgos comparten muchos rasgos comunes. *Vid.* OIT: *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, *op. cit.*, pp. 1-2.

⁵ Para profundizar sobre este tema puede consultarse en, RUIZ SANTAMARÍA, J.L.: “Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2019, v. 7 n. 4, pp. 114-115. Disponible en línea: https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/54608/mod_resource/content/0/n%C3%BAm.%204%2C%20octubre-diciembre.pdf

⁶ *Vid.* OIT: *Nota informativa núm. 11: Nuevas perspectivas para la gobernanza del trabajo*, Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 15-17 de febrero de 2018, *passim*. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618376.pdf

organismos internacionales (...) sino que se encuentran recogidos fundamentalmente en los Convenios de la OIT⁷.

Paralelamente, se puede constatar la presencia de un hecho muy significativo que ha permanecido invariable desde los propios orígenes de la OIT: el rechazo a la mercantilización del trabajo⁸ y a la utilización de su normativa como factor de competitividad en el mercado mundial. No obstante, nos debemos preguntar si el proceso de incorporación de estos instrumentos jurídicos internacionales –en los respectivos ordenamientos internos– se produce de una forma mayoritaria, homogénea y, por consiguiente, aportando una respuesta adecuada a los problemas planteados. Sin embargo, una revisión del escenario mundial nos muestra una situación compleja y heterogénea sustentada en dos presupuestos esenciales: el primero, hace referencia a la diferentes posicionamientos que ocupan los estados respecto al mercado mundial; el segundo, que muestra los efectos provocados por la división del trabajo en los distintos países. Consecuentemente, esta dualidad determinará de forma sustancial el grado de recepción en sus ordenamientos internos de los Convenios adoptados por la OIT.

Otra cuestión que debemos atender es la relacionada con la “economía informal”. Tanto en países desarrollados como en países en desarrollo y emergentes, los trabajadores que desarrollan su trabajo en este sector superan con creces a aquellos que lo hacen en organizaciones empresariales integradas en la economía formal. Los estudios nos desvelan que muchos de los trabajadores de la “economía informal” son mujeres y menores, siendo sus condiciones de trabajo muy precarias y sin protección legal alguna. Por tanto, la organización y control del sistema de prevención de riesgos laborales en la “economía informal” es uno de los problemas más urgentes que requiere su atención⁹.

Ante el panorama descrito, pensamos que, con el fin de superar todas las insuficiencias y vacíos legales descritos, se deberá favorecer el proceso de internalización de los derechos básicos laborales que permita la implantación progresiva de los mismos dotándolos, de esta manera, de una eficacia global¹⁰. Precisamente, esta inquietud, que fue manifestada por el chileno Juan Somavía –en calidad de Director General de la OIT– se integraría en el Informe de la 87ª reunión (1999) en el que proponía el *Programa de Trabajo Decente*. En dicho programa se establecían los siguientes objetivos estratégicos: la promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y el fomento del diálogo social. Respecto a la noción de *trabajo decente*¹¹, la OIT en 1999 lo definía como el “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración

⁷ Vid. BAYLOS GRAU, A.P.: “Sobre el trabajo decente: la formación del concepto”, VV.AA.: *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo: Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura*, MONEREO PÉREZ, J.L. Y MÁRQUEZ PRIETO, A. (Dir.), Monografías de Temas Laborales, n° 56, Sevilla, Ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016, p. 302.

⁸ Compartimos las tesis que sostienen que el derecho a la dignidad, en el ámbito de las relaciones laborales, se contraponen frontalmente a la “mercantilización” del trabajo. Además, esta idea se refuerza por el hecho de que el tratamiento específico de la dignidad en el trabajo está investido de una fisonomía muy singular, pues se caracteriza por la implicación directa de la persona (*intuitus personae*), precisamente por la obligación de trabajar y la dependencia o sometimiento del trabajador durante el desarrollo de su actividad laboral. Razón por la cual la dignidad del trabajador está presente en los textos fundadores de Derecho del Trabajo y forma parte de la reciente concepción del *trabajo decente*. Precisamente, este enfoque se recepciona y se mantiene por la OIT, promoviendo el respeto a la dignidad humana y la garantía de los derechos fundamentales del trabajador en el contrato de trabajo y en el mercado laboral. Vid. MONEREO PÉREZ, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Murcia, Ed. Laborum, 2019, p. 223.

⁹ Vid. OIT: *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, op. cit., p. 22.

¹⁰ La constatación evidente del progresivo deterioro de los derechos laborales en una gran cantidad de países unido al fuerte incremento de las desigualdades sociales en un contexto global hacía necesaria la adecuación de la normativa estatal y colectiva sobre las relaciones de trabajo. Vid. STEVIS, D. Y BOSWELL, T.: *Globalization and Labor. Democratizing Global Governance*, Maryland (USA), Ed. Rowman & Littlefield Pubsh., 2008, pp. 1-5.

¹¹ Concepto introducido por el Director General como respuesta al deterioro de los derechos de los trabajadores durante el proceso de globalización que se produce en la década de los años noventa. Véase el apartado introductorio del documento siguiente: OIT: *Memoria del Director General para la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1999. Disponible en línea: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

adecuada y protección social¹²” indicándose que debía orientarse hacia los cuatro objetivos mencionados.

El profesor Monereo Pérez, refiriéndose al *trabajo decente*, define éste como “el trabajo digno que incorpora un haz completo de derechos generales y específicos de la persona que trabaja¹³”. Desde esta perspectiva, compartimos con este autor la acertada equiparación que se establece entre los expresiones *trabajo decente* y *trabajo digno*; e incluso, manifestamos nuestra preferencia por esta segunda locución que emplea el término *digno*, proveniente de la *dignidad humana*¹⁴. Consecuentemente, el trabajo que se realiza en condiciones precarias se opondrá frontalmente a la idea de *trabajo decente* o *trabajo digno* acuñado por la OIT, como el trabajo realizado en condiciones de seguridad, de libertad y equidad¹⁵.

Otro hecho destacado que ha contribuido al impulso de la configuración conceptual del *trabajo digno* o *trabajo decente* ha sido el llevado a cabo por Amartya Sen¹⁶ y Martha Nussbaum¹⁷ a través del

¹² *Ibidem*, p. 4.

¹³ *Vid.* MONEREO PÉREZ, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, op. cit., p. 112.

¹⁴ Advértase que la dignidad humana estaba integrada en la definición que Juan Somavía había aportado en el *Programa de Trabajo Decente (1999)*. Ahora bien, como ha señalado Monereo Pérez, en la actualidad el principio de la dignidad humana se manifiesta como un principio flexible que se adapta a la sociedad capitalista -de incertidumbre- y que refleja el “estado cambiante de la condición humana”. La protección de la dignidad humana, la prohibición de considerar a la persona como medio y la de considerar al trabajador como una mercancía, quedando desprotegido frente a las fuerzas del mercado. Por ende, el trabajo decente o trabajo digno es un trabajo con derechos en el mercado, en el empleo y protegido socialmente ante situaciones de necesidad. *Vid.* MONEREO PÉREZ, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, op. cit., p. 90.

¹⁵ Matizándose por dicho autor que “(...) este concepto de trabajo decente es, en gran medida, resultado de ser un trabajo protegido, en virtud del cual el trabajador goza de un estatuto jurídico-protector”. De otra parte, también sostiene el profesor que, al apreciarse el principio de solidaridad como base de esta noción de trabajo decente, podrá propiciar la introducción de barreras a la mercantilización de las personas a las que nos hemos referido con anterioridad. *Vid.* MONEREO PÉREZ, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, op. cit., pp.112-113

¹⁶ Amartya Sen es un economista y filósofo que obtuvo el premio nobel de economía en 1998. Ejerció como profesor en un número muy significativo de prestigiosas universidades como Cambridge, Oxford, Harvard, etc. Su novedoso “enfoque de las capacidades” presenta como principal contribución al análisis de la justicia distributiva añadir una nueva perspectiva en la realización de las evaluaciones de justicia; de tal manera, que “si la evaluación de la justicia distributiva nos requiere tomar nota de las oportunidades reales de un individuo para la búsqueda de sus objetivos, entonces no es adecuado concentrar la atención en los ingresos, o a los bienes primarios, o sólo a los placeres y deseos. Las verdaderas capacidades de una persona deben, directa o indirectamente, ser contabilizadas con las desventajas y problemas de un individuo. Esto es debido a que algunos de nosotros hemos pensado que es necesario ir más allá de las teorías de justicia más viejas, y de enfocarse en las capacidades por sí mismas cuando se evalúa la justicia distributiva y lo justo”. Por este motivo, Sen es consciente de que su concepto capacidad necesita alguna precisión sobre los funcionamientos que la sociedad considera básicos. Por eso, establece que el condicionamiento de que se evalúe el bienestar en función de las capacidades y funcionamientos no implica que todos los tipos de capacidades sean igualmente valiosos, ni tampoco que cualquier capacidad deba tener algún valor al evaluar el bienestar de un individuo. Para él, lo importante de su enfoque es que exige que examinemos el valor de los procedimientos y las capacidades, en vez de atender sólo a los medios necesarios para tales realizaciones y libertades. Véase, entre otras, las siguientes referencias bibliográficas: SEN, A.: *Desarrollo y libertad*. Barcelona, Ed. Planeta, 2000, *passim*; e *Id.*: *La idea de la justicia*. Madrid, Ed. Alfaguara Grupo SLU, 2009, *passim*.

¹⁷ Otra importante y novedosa propuesta, que va a complementar la idea seniana sobre al enfoque de las capacidades, es la que aporta la profesora y filósofa estadounidense Martha Nussbaum. Esta aurora parte de la idea de que para poder mejorar la calidad de vida de las personas es necesario adoptar decisiones políticas inteligentes, y además, se requiere la participación dedicada de muchos individuos. La citada profesora afirma, y subraya al mismo tiempo, que es necesario favorecer la creación de una *contrateoría* que pueda suplir las carencias que presentan las “desacertadas y erróneas” teorías históricas sobre el desarrollo, expresándolo en su libro titulado *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*, en los siguientes términos: “las teorías dominantes que han orientado históricamente la decisión política en este terreno están profundamente equivocadas (...) y, por lo tanto, han canalizado la política del desarrollo hacia elecciones que son erróneas desde el punto de vista mismo de una serie de valores humanos ampliamente compartidos en todo el mundo - como pueden ser el respeto a la igualdad y el respeto a la dignidad-. Si queremos que la elección de políticas avance en la dirección correcta, necesitamos una *contrateoría* que ponga en entredicho esas arraigadas y, a la vez, desacertadas teorías. Esta *contrateoría* debería servirnos para dar con nuevas fórmulas de articulación del mundo del desarrollo que nos indiquen un catálogo diferente de prioridades y una manera distinta de ordenarlas. El *enfoque de las capacidades* es la *contrateoría* que necesitamos en esta era de problemas humanos acuciantes y de desigualdades injustificables definiendo este enfoque como “una aproximación particular a la evaluación de la calidad de vida y a la teorización sobre la justicia social básica”. Ahora bien, quedaría por conocer desde la perspectiva de este enfoque qué son las capacidades. En este caso, Nussbaum

(...)

denominado “Enfoque de las capacidades humanas y el derecho al desarrollo humano¹⁸⁷”. Dichas ideas, que han sido recepcionadas en la Estrategia de impulso del Trabajo Decente de la OIT¹⁹, se apartan de la posible abstracción conceptual aportando de manera positiva una materialización de la dignidad humana, de la libertad, la igualdad y la fraternidad²⁰. Desde esta perspectiva, además de contribuir a una mayor universalidad efectiva de los derechos sociales, culturales y económicos, junto a la reafirmación de la justicia social y el trabajo digno, se ampara y propugna la defensa de un derecho al desarrollo, lo que implica una incidencia de la dimensión social en la dimensión económica, cambiando la realidad actual –a nivel internacional, europeo y nacional– que superpone y establece la economía como límite del Derecho Social²¹. Precisamente, en el ámbito de las relaciones laborales esta dimensión social producto de la globalización, como se ha apuntado de forma muy acertada, “(...) podría poner límites razonables al *dumping social* imperante porque en los grandes espacios no socialmente jurificados las empresas transnacionales pujan por la mejor oferta de los Estados nacionales a la hora de ofrecer una legislación social menos garantista en términos de reducción de costes laborales directos e indirectos²²”.

En definitiva, con el transcurso del tiempo la noción sobre el *trabajo decente* ha ido evolucionando y, simultáneamente, experimentando una profunda influencia, sobre todo, en las políticas sociales de los distintos estados²³, integrándose como uno de los elementos esenciales de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de la ONU*²⁴ y destacándose por su funcionalidad y utilidad como instrumento de

adopta el concepto acuñado por Sen que entiende que son “un conjunto de oportunidades -habitualmente interrelacionadas- para elegir y actuar”. *Vid.* NUSSBAUM, M.: *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona, Ed. Paidós, 2012, pp. 15-16, 38 y *passim*.

¹⁸ *Vid.* MONEREO PÉREZ, J.L.: “Derecho humano al Desarrollo (Artículo 1 PIDECS y concordantes)”, VV.AA.: *El Sistema universal de los derechos humanos*, MONEREO ATIENZA, C. Y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dir. y Coord.), Granada, Comares, 2014, pp. 951-983.

¹⁹ *Vid.* SOMAVÍA, J.: *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2014, *passim*. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf

²⁰ El profesor Baggio, como investigador experto y un referente a nivel internacional por sus estudios acerca del principio de fraternidad, afirma que la fraternidad ha tenido cierta aplicación política, si bien de forma parcial, a través de la idea de “solidaridad”. Por otra parte, añade que en algunos regímenes políticos se ha tenido un reconocimiento progresivo de los derechos sociales que han dado origen a políticas de *welfare* -es decir, políticas que trataban de abordar la dimensión social de la ciudadanía-. Por tanto, la solidaridad da una aplicación parcial a los contenidos de la fraternidad. No obstante, el citado profesor entiende que la fraternidad tiene un significado específico propio, que no se puede reducir a través de los otros significados -también positivos- aplicables a través del principio de la solidaridad. Para aclarar esta idea, dice que por ejemplo, la solidaridad -tal como se ha manifestado a través de la historia- permite que se haga el bien a otros aun manteniendo una posición de fuerza, una relación de tipo “vertical” que va desde la fuerte hasta la débil. En cambio, la fraternidad presupone la relación “horizontal”, la coparticipación de los bienes y de los poderes, tanto que cada vez más se está elaborando -tanto desde el plano teórico, como desde el plano práctico- la idea de una “solidaridad horizontal”. Para una mayor profundización sobre este tema, puede consultarse en, BAGGIO, A. M.: *Il principio dimenticato. La fraternità nella riflessione politologica contemporanea*. Roma (Italia), Ed. Città Nuova, 2006, *passim*.

²¹ *Vid.* MONEREO PÉREZ, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, *op. cit.*, p. 92.

²² Subrayándose por el profesor Monereo que “dicha práctica es enteramente contraria al Derecho Internacional de los Derechos Humanos/Derechos Fundamentales, contraria las normas sociales del trabajo y a la Estrategia de la OIT en la promoción del Trabajo Decente. Este Derecho Internacional ha sido laboriosamente construido para buscar los equilibrios necesarios entre la racionalidad económica y la racionalidad social a través de los procesos de jurización de las relaciones internacionales y subrayar más lo que nos une que lo que nos separa”. *Vid.* MONEREO PÉREZ, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, *op. cit.*, p. 94.

²³ Un estudio muy detallado sobre la evolución y análisis del concepto “trabajo decente” introducido por la OIT puede localizarse en, LOZANO LARES, F.: “La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, v. 4 n. 4, pp. 1-36. Disponible en línea: http://ejcls.adapt.it/index.php/rldc_adapt/article/view/427/577

²⁴ Que con el título: “Transformar nuestro mundo”, la Asamblea General de la ONU aprobó el 25 de septiembre de 2015. Destacamos la incorporación de los cuatro pilares básicos sobre los que se sustenta el trabajo decente: creación de empleo, protección social, derechos en el trabajo y diálogo social. Los aspectos claves del mismo se pueden apreciar en los distintos objetivos de la Agenda 2030, especialmente en el octavo objetivo. *Vid.* ONU: *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, núm. 70/1, Naciones Unidas, Nueva York (Estados Unidos), 2015. Disponible en línea: https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf

evaluación de los sistemas de relaciones laborales –especialmente en áreas no desarrolladas y países emergentes–. Así, desde la perspectiva técnica se aprecia una noción intensamente impregnada de componentes políticos e ideológicos, detectándose en la actualidad una tenencia al desarrollo de modelos de regulación que viabilizan la realidad del trabajo decente en determinados países, sus progresos, así como sus desviaciones²⁵.

2. LOS EFECTOS NOCIVOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO, LA CONTAMINACIÓN DEL AIRE Y LA DEGRADACIÓN AMBIENTAL EN EL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

En 1977, por parte de la OIT ya se apuntaba a través de dos instrumentos jurídicos de distinta naturaleza y alcance²⁶ –nos referimos al Convenio núm. 148²⁷ y su correspondiente Recomendación núm. 156²⁸, ambos versaban sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)–, la estrecha relación existente entre el medio ambiente de trabajo y el medio ambiente en general, deduciéndose, por ende, la necesidad de establecer una protección que incorporara este nexo vinculante a ambos espacios²⁹. Desde esta perspectiva y, en base a una línea de trabajo continuista, diez años más tarde, la OIT en la 73ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, se presentaba el “Estudio general sobre la protección de la maquinaria y sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre Seguridad en el Medio Ambiente de Trabajo”, insistiéndose en dicho documento sobre la importancia de esta relación y aseverando que: “El lugar de trabajo como fuente de generación de riesgos es un lugar que debería ser objeto de un control esencial y donde deberían aplicarse medidas para coordinar la protección ambiental y laboral^{30c}”.

Al no poder separar el medio ambiente de trabajo del medio ambiente natural, se produce un movimiento bidireccional nocivo entre ambos medios. Así, los efectos perjudiciales para la salud del medio ambiente laboral, inciden de forma directa sobre el natural y viceversa³¹. Por tanto, el cambio climático, como consecuencia directa de la acción del hombre sobre el medio ambiente, incidirá también de forma directa sobre el mundo en que vivimos y, por tanto, sobre el mundo laboral, derivándose consecuencias muy lesivas para la salud y seguridad en el trabajo. Desde esta perspectiva, la OIT sostiene que el cambio climático y la degradación medioambiental determinarán la salud y seguridad en el trabajo y las acciones necesarias que se deberán llevar a cabo para proteger

²⁵ Vid. OIT: *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia, op. cit.*, p. 20.

²⁶ Nótese en este sentido que, mientras los convenios son tratados internacionales legalmente vinculantes para los Estados Miembros que los ratifique, las recomendaciones actúan como directrices no vinculantes.

²⁷ Vid. OIT: *Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*, núm. 148, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1977. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C148

²⁸ Vid. OIT: *Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*, núm. 156, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1977. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R156

²⁹ Estableciéndose como medida de prevención y de protección, en ambos instrumentos jurídicos, que la autoridad competente deberá establecer los criterios que permitan definir los riesgos de exposición a la contaminación del aire, el ruido y las vibraciones en el lugar de trabajo, y fijar los límites de exposición. Y además, se establece la responsabilidad del empleador en la aplicación de dichas medidas. Véanse los artículos 6 y 8 del C-148 (1977) y el apartado. 2º (1) R-156 (1977).

³⁰ Vid. OIT: *Estudio general sobre la protección de la maquinaria y sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre Seguridad en el Medio Ambiente de Trabajo para la 73ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1987, p. 106. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_175082.pdf

³¹ Adviértase que la contaminación del aire provocada por el desarrollo de las actividades mineras -extracción de diversos minerales, como por ejemplo el carbón- afecta directamente a la salud de las personas trabajadoras en dicha actividad, pero también afectará indirectamente a la salud de las personas que habitan en las localidades próximas; e, incluso, a los trabajadores de otras factorías cercanas. En el mismo sentido, se ha podido establecer esta relación directa entre la contaminación de ambos medios, la producida por las centrales nucleares, detectándose -tanto en los trabajadores, como en los habitantes de la zona- la aparición de diferentes tipos de cáncer.

a las personas trabajadoras y, perfilándose al mismo tiempo, la aparición de nuevos riesgos y la amplificación de los ya existentes³².

Los últimos estudios sobre el “cambio climático, contaminación del aire y degradación ambiental, y sus efectos con el empleo” –llevados a cabo por iniciativa y en el propio seno de la OIT–, nos desvelan que el aumento previsto para finales de siglo, de 1'5 ° C en la temperatura global, provocará que dentro de una década hará demasiado calor para trabajar durante el 2 por ciento de todas las horas de trabajo, lo que supondrá una pérdida de 72 millones de empleos a tiempo completo³³.

También, la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) junto a un número nutrido de autores³⁴, ha alertado sobre este asunto, expresando su preocupación por los efectos perjudiciales que el cambio climático está provocando actualmente en la salud y seguridad en el trabajo, y que se prevé que seguirá haciéndolo en el futuro³⁵. A pesar de ello, provoca cierta perplejidad la poca atención que se ha dispensado por parte de los poderes políticos o públicos de los distintos países, tal vez se deba, según se apunta por la OMS, “(...) a que los niveles cada vez mayores de estrés provocado por las altas temperaturas son casi imperceptibles si se los compara con la exposición a agentes químicos o la contaminación del aire. No obstante, esta amenaza invisible igual de peligrosa y por encima de algunos niveles, puede resultar letal. Los peligros provocados por la climatología también tienen el potencial de interactuar de maneras que aún no podemos anticipar³⁶”.

Estos efectos negativos del cambio climático que, desde una perspectiva global, afectará a todo tipo de trabajo –exterior, interior, confinado, etc.–, no hay duda de que las consecuencias más directas y perjudiciales recaerán de forma inmediata sobre aquellos trabajadores que desarrollen su actividad en espacios abiertos –especialmente los trabajos relacionados con la agricultura, pesca, silvicultura, construcción, etc.–. Sobre este aspecto, la OIT sostiene que para el año 2030, se prevé que los trabajadores del sector de la construcción y de la agricultura, registrarán el 16 y 60 por ciento respectivamente de horas perdidas debido al estrés por las altas temperaturas. Sin embargo, los efectos variarán según estrategia preventiva que se adopte frente a estos riesgos generados por este cambio climático. También, se añaden otros factores a tener en cuenta como son: el contexto socio económico, la organización del trabajo, la adopción de la sombra o el enfriamiento, etc.³⁷.

Junto al cambio climático, la contaminación del aire se presenta como otra amenaza del siglo XXI que afecta de forma muy perjudicial al medio ambiente de trabajo. Diversos estudios apuntan que se deberá prestar una especial atención a la contaminación producida por los combustibles

³² Vid. OIT: *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, op. cit., p. 42.

³³ Vid. OIT: *Sostenibilidad medioambiental con empleo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2018, *passim*. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_638150.pdf

³⁴ Destacándose, entre otros muchos por su trabajos e investigaciones en esta materia, a: Max Kiefer, Julietta Rodríguez Guzmán, Joanna Watson, Berna van Wendel de Joode, Donna Mergler y Agnes Soares da Silva.

³⁵ Sobre este tema resulta muy ilustrativo el informe que, con el título “Worker health and safety and climate change in the Americas: issues and research needs”, recoge el estudio llevado a cabo en América. En dicho informe se resume y analiza el conocimiento actual sobre el impacto que el cambio climático puede tener en la seguridad y salud en el trabajo contextualizado en la sociedad americana. Los problemas de salud y seguridad de las personas trabajadoras se presentan sobre temas relacionados con factores estresantes específicos –por ejemplo, temperaturas extremas–, impactos asociados con el clima (por ejemplo, derretimiento del hielo en el Ártico–, y una condición de salud asociada con el cambio climático –enfermedad renal crónica de etiología no tradicional–. También se analizan las necesidades de investigación, incluidos los peligros, la vigilancia y las actividades de evaluación de riesgos para caracterizar y comprender mejor cómo la salud y seguridad en el trabajo puede estar asociada con los eventos del cambio climático. Finalmente, se reflexiona sobre las acciones que los profesionales de la PRL pueden tomar para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores frente al cambio climático. Véase en, VV.AA.: “Worker health and safety and climate change in the Americas: issues and research needs”, *Rev. Panam Salud Pública*, 2016 (Septiembre), v. 3 n. 40, pp. 192-197. Disponible en línea: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5176103/>

³⁶ Vid. OMS: *Health in the green economy: Occupational Health*, Ginebra (Suiza), 2012. Disponible en línea: <https://www.who.int/publications/i/item/health-in-the-green-economy-occupational-health>

³⁷ Vid. OIT: *Sostenibilidad medioambiental con empleo*, op. cit., pp. 43-44.

fósiles y su incidencia en la salud y seguridad de las personas trabajadoras. En general, si bien la contaminación del aire perjudica la salud y seguridad de todos los trabajadores, de forma específica, al igual que expresábamos con anterioridad al referirnos al estrés provocado por las altas temperaturas del cambio climático, afectará de forma notable a las personas que desarrollen su actividad en el exterior³⁸.

A partir de los últimos estudios llevados a cabo por la Organización para la Cooperación de Desarrollo Económico (en adelante OCDE), se estima que, dentro de cuarenta años, las muertes prematuras causadas por la exposición de las personas a la contaminación del aire, se quintuplicarán respecto a las cifras actuales, lo que supondrá un tercio de todas las muertes previstas a nivel mundial para el año 2060. Paralelamente y, derivándose de las conclusiones del estudio citado, aumentarán las lesiones en el trabajo y las cifras de absentismo laboral causadas por enfermedad, superarán los seis millones por día respecto a las que se producen en la actualidad³⁹.

Junto a las consecuencias negativas que se producen en el medio ambiente, resultado del cambio climático y la contaminación del aire, también debemos tener en cuenta otros peligros ambientales derivados de la degradación medioambiental. Estos riesgos para la salud y seguridad de los trabajadores que, tienen su origen en el cambio climático, se asocian a fenómenos como: los incendios forestales, la desertificación y la pérdida de tierra productiva, el aumento del nivel del mar, la fundición del hielo de las zonas polares, el incremento de las radiaciones ultravioleta, fenómenos atmosféricos extremos –DANA o gota fría–. También, y derivándose del efecto desfavorable de esta degradación medioambiental para la salud de las personas, se prevé la aparición de nuevas enfermedades y el aumento de algunas ya existentes. A modo de ejemplo, y sin ánimo de establecer un catálogo cerrado y exhaustivo, podremos citar, con un mayor grado de potencialidad en las previsiones de los expertos, las siguientes⁴⁰:

- Asma, alergias respiratorias y afecciones de las vías respiratorias.
- Enfermedades cardiovasculares y accidentes cerebro vasculares.
- Cánceres de distinta tipología.
- Enfermedades relacionadas con la obesidad mórbida.
- Enfermedades y mortalidad relacionadas con las altas temperaturas y la climatología.
- Enfermedades derivadas de la exposición a metales pesados, agentes biológicos y químicos, polvos y peligros de otra índole.
- Enfermedades crónicas del riñón de origen no tradicional.
- Enfermedades y trastornos mentales relacionados con el estrés.
- Enfermedades y trastornos de tipo neurológico.
- Enfermedades transmitidas por el agua.
- Enfermedades transmitidas por vectores.
- Enfermedades zoonóticas.
- Otras enfermedades infecciosas: enfermedad de Lyme, la Fiebre del Valle –coccidioidomicosis–, la chikunguña, la malaria, el dengue, ébola, etc.
- Pandemias: gripe A, coronavirus.

³⁸ *Ibidem*, p. 45.

³⁹ *Vid.* OCDE: *The economic consequences of outdoor air pollution. Policy Highlights*, Paris (Francia), 2016, *passim*. Disponible en línea: <https://www.oecd.org/environment/indicators-modelling-outlooks/Policy-Highlights-Economic-consequences-of-outdoor-air-pollution-web.pdf>

⁴⁰ Para una mayor precisión y abundamiento, consúltense las siguientes referencias bibliográficas: VV.AA.: “Worker health and safety and climate change in the Americas: issues and research needs”, *op. cit.*, pp. 192-197; y OIT: *Sostenibilidad medioambiental con empleo, op. cit., passim*, Id.: *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia, op. cit.*, p. 45 y ss.

3. LOS RIESGOS EMERGENTES DERIVADOS DE LOS NUEVOS EMPLEOS

Ante el nuevo panorama que acontece en relación al empleo, estamos asistiendo a una profunda transformación que afecta de manera sustancial a los patrones y a la estructura del trabajo hasta ahora conocido. Una transición hacia lo que se ha denominado *economía verde*⁴¹ ha provocado la aparición de un elenco de nuevos yacimientos de empleo; destacándose entre otros por su importancia, los siguientes⁴²:

- Producción de energías renovables.
- Transporte ecológico.
- Gestión y tratamiento de residuos.
- Actividades relacionadas con los servicios hídricos.
- Construcción de edificios ecológicos y reconversión de los existentes.
- Actividades de reciclaje.
- Agricultura y sevicultura sostenible.
- Desarrollo y utilización de tecnologías con bajas emisiones de carborno.

Así, entre los cambios más reconocidos, se sitúa el aumento de la producción de las energías renovables que, como contrapartida, está reduciendo la actividad minera de la extracción del carbón. También, se puede apreciar que en algunas industrias tradicionales como la construcción, se está experimentando una significativa transición hacia las denominadas *actividades verdes*, como por ejemplo la citada reconversión de edificios, consiguiendo de esta forma un importante ahorro de energía⁴³.

Sin embargo, desde la propia perspectiva de la OIT, se piensa que si bien algunos trabajos que conllevan altos riesgos para la salud y seguridad en el trabajo disminuirán –como por ejemplo la minería y la energía nuclear– la aparición de la nueva *economía verde* no aportará necesariamente trabajos dignos y seguros, como podría intuirse inicialmente. La razón primordial sobre la que se sustenta dicha hipótesis, se debe a que “(...) la política y la práctica en materia de seguridad y salud en el trabajo pueden, en ocasiones, ser reactivas, más que buscar la prevención de nuevos riesgos⁴⁴”. Se teme que los riesgos emergentes, a menudo asociados a la *tecnología verde*, afectarán a los trabajadores en las nuevas industrias y ocupaciones; por tanto, será necesario que en dichos países se adopten las actuaciones necesarias para atajar los peligros derivados de dicha actividad y que inciden de forma nociva en la salud y seguridad de los trabajadores de este sector⁴⁵.

A modo de síntesis, y desde una perspectiva general, las personas que desarrollan su actividad laboral en el nuevo sector denominado *economía verde*, o en alguna de las etapas correspondientes al ciclo de las *tecnologías verdes*, están expuestas a los siguientes riesgos⁴⁶:

⁴¹ Vid. VV.AA.: “Making green jobs safe”, *Rev.Industrial Health*, 2010, v. 4 n. 48, pp. 377-379. Disponible en línea: https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/48/4/48_MS4804ED/_pdf/-char/en

⁴² Vid. POLLACK, E.: “Counting up to green: Assessing the green economy and its implications for growth and equity”, *Economic policy Institute*, 2012, Briefing Paper n. 349, pp. 1-18. Disponible en línea: <https://files.epi.org/2012/bp349-assessing-the-green-economy.pdf>

⁴³ Vid. OIT: *Sostenibilidad medioambiental con empleo*, op. cit., pp. 25-26.

⁴⁴ Vid. OIT: *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, op. cit., p. 46.

⁴⁵ Véase Vid. VV.AA.: “Making green jobs safe”, *Rev.Industrial Health*, op. cit., pp. 377-379; también en, POLLACK, E.: “Counting up to green: Assessing the green economy and its implications for growth and equity”, *Economic policy Institute*, op. cit., pp. 1-18.

⁴⁶ Vid. OIT: *Promover la seguridad y la salud en una economía verde*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2012, *passim*. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_176314.pdf

- *Actividades de reciclaje y la industria de desguace.* Riesgo de sufrir lesiones agudas, exposición muy elevada a metales pesados, a éteres difenólicos polibromados, exposición a polvo orgánico y a agentes patógenos muy peligrosos.
- *Manufactura de alumbrado fluorescente.* Riesgo por envenenamiento derivado de la exposición al mercurio.
- *Industria solar y el posterior reciclaje de sus componentes.* Riesgo por exposición al teluro de cadmio y al arseniuro de galio.
- *Actividades relacionadas con la sustitución de sustancias o productos más respetuosos con el medio ambiente.* Riesgos de exposición a agentes cancerígenos y peligro de incendio. Por ejemplo en la sustitución de pinturas a base de solvente por pinturas al agua, requiere la adición de biocidas, y la sustitución de los hidroclorofluorocarburos por clorofluorocarburos, lo que conlleva la aparición de dichos riesgos.
- *Industria de los aerogeneradores.* Riesgos derivados de la exposición a las resinas tóxicas, al estireno, a los disolventes, a los gases nocivos, a los vapores y los polvos. Los derivados de la manipulación manual de la fibra de vidrio, los endurecedores, los aerosoles y la fibra de carbón que son susceptibles de generar problemas de salud como la dermatitis, mareos y somnolencia, daños hepáticos y renales, ampollas, quemaduras químicas y afecciones al aparato reproductivo de las trabajadoras del sector. Otros riesgos físicos como caídas de distinto nivel, trastornos musculoesqueléticos, posturas forzadas, cargas físicas, electrocución, lesiones derivadas de la manipulación de partes móviles y caída de objetos.

Finalmente, junto al elenco de riesgos aportados se destaca, como rasgo característico relacionado con la prevención de riesgos laborales en el sector de la *economía verde* y/o *tecnologías verdes*, que dichos riesgos y peligros para estos trabajadores estarán presentes en todas las fases del ciclo correspondiente a dicha actividad⁴⁷. Es decir, desde la extracción de las materias primas necesarias, manufactura de los dispositivos tecnológicos, logística y transporte, instalación, funcionamiento, reparación, desmantelamiento, reciclado, etc. Con la particularidad de que pueden producirse en distintos países o regiones y con la participación de numerosos grupos de trabajadores⁴⁸.

III. CONFIGURACIÓN DE UN NUEVO MODELO PREVENTIVO: RELACIONES LABORALES SALUDABLES Y SEGURAS A PARTIR DE UN TRABAJO DIGNO Y SOSTENIBLE

En la Jornada Técnica que, bajo el título “Dignidad en el trabajo, salud y sostenibilidad^{49c}”, organizó el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo español (en adelante INSST) en conmemoración del centenario de la OIT, Guy Rider –actual Director General– señalaba como principales retos actuales de la OIT: “la necesidad de un trabajo decente con un desarrollo inclusivo y sostenible, y la acción frente al cambio climático derivado de la contaminación ambiental y de un consumo abusivo de combustibles fósiles, estando ambos ámbitos de actuación estrechamente relacionados^{50c}”.

⁴⁷ Vid. OIT: *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, op. cit., p. 47.

⁴⁸ Para un estudio muy detallado puede consultarse en, OIT: *Promover la seguridad y la salud en una economía verde*, op. cit., passim.

⁴⁹ En dicho evento, tras señalar y analizar los principales problemas que afectan en la actualidad a la seguridad y salud en el mundo del trabajo, se formuló como objetivo fundamental transmitir un mensaje de esperanza por parte de personas comprometidas y con valiosa experiencia en la construcción de organizaciones saludables y sostenibles. La jornada que, fue transmitida por streaming con una alta participación, puede ser visualizada en la web del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Vid. INSST: “Dignidad en el trabajo, salud y sostenibilidad”, Jornada Técnica, INSST-MIESES, Barcelona, 27 de junio de 2019. Disponible en línea: <http://www.miesesglobal.org/dignidad-trabajo-salud-sostenibilidad/>

⁵⁰ *Ibidem*, p. 1.

En efecto, desde esta perspectiva integradora que apunta hacia una necesaria armonización entre el desarrollo sostenible y el trabajo digno, saludable y seguro, analizaremos los elementos fundamentales que, a nuestro juicio, deberán estar presentes en la configuración de las relaciones laborales futuras.

1. LA CULTURA PREVENTIVA COMO ELEMENTO DETERMINANTE DEL NUEVO MODELO

Una revisión histórica, especialmente sobre lo acontecido en los últimos cien años en materia de salud y seguridad en el trabajo, nos muestra la limitación drástica de los enfoques y estrategias que, desde un plano nacional o estatal, han pretendido dar respuesta a los problemas presentados en esta materia. Así se ha puesto de manifiesto recientemente por la OIT al afirmar que “(...) estudios elaborados a nivel nacional concluyeron que estos enfoques reguladores prescriptivos eran a la vez demasiados limitados e inadecuados para las necesidades de los empleadores y trabajadores⁵¹”.

Si centramos nuestra atención con mayor concreción en el último cuarto del siglo XX, podremos apreciar un hito muy significativo y determinante: los profundos cambios experimentados en las políticas económicas globales que provocarán una inclinación muy pronunciada hacia un liberalismo de mercado. Paralelamente, y desde el prisma de la prevención de riesgos laborales, otros hechos como los avances tecnológicos, las continuas variaciones de la demografía del mercado de trabajo, los cambios en los patrones organizativos de los modelos de trabajo e industria que hasta ahora se conocían, demandarán soluciones urgentes a los nuevos problemas aparecidos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo⁵².

Junto a estos hechos, tres avances fundamentales, que se desprenden de este repaso histórico sugerido, van a marcar –según nuestro criterio– los antecedentes de la aparición de un enfoque de proyección mundial en materia de prevención de riesgos laborales:

- 1º. La introducción en las políticas de salud y seguridad en el trabajo, que se adoptaron por parte de los países escandinavos, del uso cada vez mayor de la noción “medio ambiente de trabajo” para reflejar una idea más global en su comprensión y mejora⁵³.
- 2º. La experimentación de un cambio profundo en relación a la estrategia adoptada en esta materia, pasando de un enfoque prescriptivo a otro orientado hacia los resultados y basado en la reglamentación sobre la prevención de riesgos laborales, que tendrá su inicio en el Reino Unido con el “Informe Robens⁵⁴”.
- 3º. Fruto de los dos anteriores, se llevarían a cabo una serie de reformas normativas que, iniciándose en la Europa Noroccidental, más tarde se extenderían a Estados Unidos y Australia, modificando sus sistemas legislativos e introduciendo profundas reformas con normas más orientadas a los objetivos y más globales, así como más fáciles de aplicar para afrontar una estrategia en materia de prevención de riesgos laborales en un entorno de trabajo en continuo cambio⁵⁵.

Sin embargo, no será hasta el año 1986, a raíz del accidente nuclear de Chernóbil⁵⁶, cuando se introduzca el nuevo concepto de “cultura de la seguridad” iniciándose con el mismo una nueva etapa

⁵¹ Vid. OIT: *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, op. cit., p. 20.

⁵² Para profundizar sobre el desarrollo histórico en el siglo XX y los efectos de la globalización, puede consultarse el capítulo 3º: “The ILO and globalización” en, HUGHES, S. Y HAWORTH, N.: *The International Labor Organization (ILO): coming in front the Cold*, Londres (Reino Unido), Ed. Routledge, 2011, pp. 33-45.

⁵³ Véase *in extenso* en, PAMPILLÓN OLMEDO, R.: “El modelo nórdico”. *Economía Mundial*, 2008, n. 18, pp. 155-165. Disponible en línea: <https://www.redalyc.org/pdf/866/86601813.pdf>

⁵⁴ Vid. BROWNE, R. C.: “Safety and health at work: The Robens Report”, *British Journal of Industrial Medicine*, 1973 (Enero), vol. 1 n. 30, pp. 87-91. Disponible en línea: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1009483/>

⁵⁵ Vid. PRIES, L.: *Regímenes de regulación laboral en la globalización*. Bochum (Alemania), Ed. University Press, 2002, *passim*.

⁵⁶ Dicho accidente tuvo lugar el 26 de abril de 1986 en la central nuclear Vladimir Llich Lenin, ubicada en el norte de Ucrania. Uno de los cuatro reactores nucleares de dicha central explotó emitiendo una radiación cien veces mayor a la de las bombas atómicas lanzadas durante la II Guerra Mundial sobre las ciudades de Hiroshima y Nagasaki. Los efectos (...)

en materia de seguridad y salud en el trabajo con un marcado enfoque global. Fruto del mismo, surgirá un nuevo enfoque de las políticas centrado de forma creciente en planteamientos más sistemáticos de la identificación, gestión, evaluación y control de los riesgos. Se centrarán todos los esfuerzos por la promoción de una “cultura de la seguridad” con enfoque global, implantando un sistema de control y gestión segura de los riesgos específico para las industrias peligrosas y, así mismo, orientaciones más genéricas para la práctica en el lugar de trabajo de todo el mundo⁵⁷.

De manera específica y muy concreta, en España la recepción de esta “cultura preventiva” se llevará a cabo a través de la reforma sobre esta materia implementada en nuestro ordenamiento jurídico y que se introduce por medio de la Ley 31/ 1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales⁵⁸ (en adelante LPRL), en el primer párrafo del apartado cuarto de la Exposición de Motivos expresa una clara intención de que el elemento institucional o estructural –las normas y otras instrumentos normativos– no descansen única y exclusivamente en “lo obligacional”, por lo que podemos apreciar una clara proyección hacia la relacionalidad cuando el legislador dice: “Pero tratándose de una Ley que persigue ante todo la prevención, su articulación *no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral*. El propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos, involucra a la sociedad en su conjunto y constituye uno de los objetivos básicos y de efectos quizás más trascendentes para el futuro de los perseguidos por la presente Ley”. Precisamente se hace mención al término: “cultura preventiva”. En este sentido, el profesor Monereo Pérez ha comentado, a propósito del vigésimo aniversario de la promulgación-publicación de la Ley 31/1995, que con “(...) la LPRL se pretendía dar un giro radical de 180º, cabría decir, en este paradigma o modelo de la acción relativa a la seguridad y salud en el trabajo. No sólo se va a poner más énfasis en una lógica preventiva global, sino que se impulsarán un *nuevo modelo*, más que ‘normativo’, que también, sobre todo *socio-cultural*”⁵⁹.

De otra parte, y retomando el panorama mundial, la globalización y el liberalismo de los mercados han ido provocando unos profundos cambios en la estructura y organización del trabajo de los que destacamos como más representativos los siguientes:

- Reingeniería empresarial.
- Reducciones de plantillas.
- La deslocalización.
- El crecimiento de las microempresas y de las pequeñas y medianas (PYMES).
- La aparición de cadenas mundiales de suministro.
- Incorporación de las nuevas tecnologías y la robótica.
- Migraciones laborales.

sobre la naturaleza y las personas fueron devastadores, ocasionando miles de muertes (treinta y una personas en el acto) y extendiéndose a miles de kilómetros (afectando a numerosos países). Hasta el día de hoy, el número de muertos en la zona y su periferia ha ido aumentando cada año por los efectos de la radiación y, además, se ha detectado un aumento muy significativo de muertes causadas por cáncer de tiroides. Todos los informes sobre las consecuencias de este accidente que, desde el año 1988, se han llevado a cabo por Comité Científico de Naciones Unidas para el Estudio de los Efectos de las Radiaciones Atómicas y están disponibles en, UNSCEAR: *Informes sobre el accidente de Chernóbil*, Naciones Unidas, Nueva York (Estados Unidos), 1988-2008. Disponible en línea: <https://www.unscear.org/unscear/en/chemobyl.html>

⁵⁷ Vid. OIT: *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, op. cit., p. 21.

⁵⁸ BOE nº 269 de fecha 10 de noviembre de 1995. Debemos precisar que, aunque la LPRL es el instrumento normativo fundamental en materia de prevención de riesgos laborales, este no es el único. Para completar y comprender adecuadamente el sistema normativo relativo a esta materia habrá que identificar tres bloques: Prevención de riesgos laborales, Seguridad industrial y Salud laboral.

⁵⁹ Vid. MONEREO PÉREZ, J.L. et al. *Tratado de Prevención de Riesgos Laborales. Teoría y Práctica*. MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C. (Dirs.), OLARTE ENCABO, S. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. (Coords.), Madrid, Ed. Tecnos, 2015, pp. 17-18.

Sin embargo, la aparición de todos estos nuevos factores tendrá como consecuencia inmediata una precarización de los derechos laborales en su conjunto y, por tanto, implicándose en este proceso el deterioro o abandono de la salud y seguridad de los trabajadores en su entorno de trabajo. Además, en relación a dicha desprotección jurídica, son muy notables las diferencias que se aprecian entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo y emergentes. Por ende, esta tendencia que se ha ido manifestando a lo largo de los últimos años, contribuye al aumento de un número desproporcionado de lesiones, enfermedades y muertes derivadas de la actividad laboral. Junto a estos riesgos de tipo físico, también debemos prestar especial atención a los riesgos psicosociales y las enfermedades no transmisibles causadas por los cambios en el estilo de vida y en los hábitos de adaptación. Ante este panorama mundial, la OIT ha expresado recientemente que “(...) los desafíos que plantea la aplicación de políticas nacionales eficaces en materia de seguridad y salud en estas circunstancias son enormes y se ven incrementados por las limitadas infraestructuras públicas disponibles para supervisarlas y controlar su cumplimiento⁶⁰”.

2. PRINCIPALES ESTRATEGIAS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT PARA UN FUTURO DEL TRABAJO SEGURO Y SALUDABLE

Como hemos podido anticipar, los cambios y las transformaciones que se están experimentando en el mundo del trabajo plantean la necesidad de afrontar un nuevo enfoque respecto a la obsolescencia de los modelos tradicionales existentes en materia de prevención de riesgos laborales, incapaces de dar una respuesta adecuada frente a la aparición de los nuevos riesgos o el aumento desmesurado de los ya existentes. Frente a este desafío, la OIT propone que, para dar una respuesta adecuada a estos nuevos retos, es indispensable establecer una estrategia que integre a todas las partes interesadas a nivel nacional e internacional, es decir: los gobiernos, los empleadores, los trabajadores, así como los agentes sociales. Desde estos planteamientos, se analizarán aquellos aspectos más significativos que, bajo la ordenación y reagrupación en cuatro líneas estratégicas, la OIT ha recomendado en sus últimos estudios⁶¹.

2.1. Multidisciplinariedad en la gestión de la PRL

No hay duda de que una de las características definitorias del futuro de la PRL está relacionada con la acentuación de la multidisciplinariedad en esta materia, pues como apuntamos con anterioridad⁶², ésta ya gozaba de dicha particularidad. Esta visión multidisciplinar infiere un aumento de las competencias específicas del enfoque tradicional de la PRL, añadiendo nuevas propuestas disciplinares del ámbito de la psicología aplicada y de la economía. Respecto a dicha ampliación disciplinar que deberá conformar un nuevo modelo preventivo, la OIT propone el siguiente compendio orientativo que se facilita en la Tabla núm. 1.

⁶⁰ Vid. OIT: *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia, op. cit.*, p. 22.

⁶¹ Sin pretender -en este contexto- abordar un estudio exhaustivo y detallado sobre estas líneas de actuación, se ha optado por realizar un tratamiento más selectivo que nos permita incidir sobre aquellos aspectos que requieren una mayor y urgente atención. No obstante, en un análisis desde otra perspectiva más amplia tal vez se podría contemplar otras estrategias y recomendaciones de la OIT como por ejemplo: acciones dirigidas a favorecer el papel de los gobiernos y los interlocutores sociales; impulsar la ampliación de las alianzas y fortalecer los vínculos entre la salud y seguridad en el trabajo y la salud pública.

⁶² Vid. RUIZ SANTAMARÍA, J.L.: *Vacios e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Aranzadi Thomson Reuters, 2019, p. 95

Tabla 1. Compendio de nuevas materias organizadas por áreas según las propuestas de la OIT para la configuración de un nuevo modelo multidisciplinar de PRL (2012-2019)

1. Legislación
1.1. Legislación del trabajo
1.2. Política pública
2. Diseño de las tareas
2.1. Ingeniería
2.2. Ergonomía
2.3. Programas informáticos
2.4. Automatización
3. Herramientas
3.1. Tecnología
3.2. Tecnología de la salud (Healthtech)
3.3. Sensores
4. Efectos físicos y sociales
4.1. Salud pública
4.2. Nutrición
4.3. Actividad física
4.4. Demografía
5. Naturaleza de las personas
5.1. Psicología
5.2. Sociología
5.3. Economía
6. Medio Ambiente
7. Medicina y neurociencia
8. Organización del trabajo
9. Diseño organizativo de las empresas
10. Prácticas en materia de recursos humanos

FUENTE: Elaboración propia a partir de la información disponible de la OIT⁶³

Junto a este nuevo compendio, no debemos olvidar que esta disciplina autónoma del ordenamiento jurídico laboral se encuentra a su vez fuertemente interrelacionada con otras áreas del Derecho. En relación a este aspecto multidisciplinar⁶⁴, se puede constatar que, sobre el sistema normativo de PRL, confluyen y desembocan a su vez un amplio elenco de factores, enfoques o aspectos propios de otros sectores del Derecho. En este sentido, se aprecia una incidencia muy destacada en el ámbito jurídico propio de las sanciones y daños, que implicaría a su vez, la concurrencia de diferentes áreas jurídicas propias del Derecho Administrativo, Penal y Civil –en referencia a las sanciones públicas administrativas y penales; así como a las correspondientes sanciones civiles del ámbito privado–. En esta misma línea se aprecian importantes convergencias de otros sectores del Derecho, como el Derecho de la Seguridad Social, del consumo, del

⁶³ Véase entre otros *in extenso* los siguientes documentos: OIT: *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2019, Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf; *Id.*: *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2019. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf; *Id.*: *Sostenibilidad medioambiental con empleo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2018, *passim*. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_638150.pdf; *Id.*: *Promover la seguridad y la salud en una economía verde*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2012. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_176314.pdf

⁶⁴ *Vid.* MORENO JIMÉNEZ, B.: “Los Servicios de Prevención: la gestión multidisciplinar del riesgo laboral”, *Medicina Preventiva*, 1997, v. III, n. 1 (1), pp. 2-3.

medioambiente; e incluso, regulaciones específicas sobre primeros auxilios, actuaciones en caso de emergencias, tratamiento y etiquetado de sustancias peligrosas, extinción de incendios, etc.⁶⁵.

De la misma forma, la protección de la seguridad y salud en el trabajo actual y futuro requiere adoptar una nueva perspectiva más holística frente a los nuevos riesgos presentes en los ambientes de trabajo y a los efectos perjudiciales que se derivan para el colectivo de trabajadores. Además, los cambios de tipo económico que se han producido en muchos países, van a determinar la naturaleza y función de los futuros profesionales del sector de la seguridad y salud en el trabajo.

Otro rasgo que se perfila desde esta configuración es que, debido a los cambios que se han producido en la estructura, organización y control del trabajo, las separaciones entre la actividad laboral, la vida personal y las funciones públicas en las comunidades que habitan las personas y trabajan serán cada vez más difusas e, incluso, en determinados supuestos, inexistente.

2.2. Anticipación frente a la aparición de los nuevos riesgos

Según se desprende de los estudios más recientes publicados por la OIT, la anticipación a los riesgos nuevos y emergentes derivados de la actual configuración del mundo del trabajo se perfila como un paso previo y decisivo para a la gestión eficaz de la salud y seguridad de los trabajadores. Con dicha actuación se persigue introducir un nuevo método más eficaz, y con claras ventajas respecto a los métodos tradicionales para afrontar los riesgos emergentes basados en estadísticas de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo, así como los datos epidemiológicos (como está sucediendo en la actualidad con la COVID-19). Ahora bien, se precisa también por la OIT que “(...) aunque la anticipación de los riesgos nuevos y emergentes reviste cada vez más importancia en un mundo que está en constante evolución, ello no debería desviar la atención prestada a la persistencia de los riesgos tradicionales en todo el mundo, que varían en función de la geografía y el sector económico”.

Respecto al tratamiento y/o estrategias que la OIT propone llevar a cabo frente a la aparición de los nuevos riesgos se establece lo siguiente (agrupado por tipología de riesgos):

- 1°. *Riesgos psicosociales*. Precisan una especial atención en su estudio sobre los siguientes aspectos:
 - Correlación entre las horas excesivas de trabajo y el trabajo sedentario.
 - Correlación entre los riesgos psicosociales en el trabajo y su efecto en la salud de los trabajadores (enfermedades cardiovasculares, hipertensión, trastornos musculoesqueléticos, trastornos gastrointestinales, agotamiento, depresión, etc.).
 - Comprensión de la dinámica de los antecedentes del estrés (factores generadores del estrés en el trabajo).
 - Comprensión de la dinámica de los antecedentes del bienestar (incluidos los modelos de demanda-recursos laborales y las cuestiones relacionadas directamente con la persona).
 - Comprensión de la dinámica de las cuestiones relacionadas con la organización y el medio ambiente.

⁶⁵ Vid. GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “El marco normativo de la seguridad y salud laboral”, *Cuadernos de Derecho Judicial. Ejemplar dedicado a: estudio de la prevención de riesgos laborales*, 1999, n. 1, pp. 15-16. Este autor ha señalado que sobre la materia de seguridad y salud laboral inciden y se concentran disposiciones de orígenes y funciones muy variadas y diversas; destacándose además, el sometimiento continuo a frecuentes cambios legislativos que la propia naturaleza del sistema normativo de prevención de riesgos asume como rasgo distintivo respecto a otras parcelas menos cambiantes del Derecho.

- El modo de desarrollar un clima de seguridad psicosocial y gestionar mejor la salud mental en el lugar de trabajo.
 - El modo de integrar los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos como parte de los sistemas de gestión de PRL con objeto de preparar estrategias, intervenciones y reglamentaciones específicas sobre prevención y gestión de los riesgos.
 - Atención adicional con las situaciones y las prácticas de empleo que inciden en el estrés relacionado con el trabajo. Se propone la utilización de los marcadores biológicos para detectar y diagnosticar los niveles de estrés.
- 2°. *Riesgos derivados de la utilización y aplicación de las nuevas tecnologías.* Se requiere llevar a cabo estudios e investigaciones que ayuden a determinar los efectos derivados de la utilización y uso en el trabajo de las siguientes aplicaciones:
- Digitalización de los procesos.
 - TIC.
 - Robótica e Inteligencia Artificial.
 - Nanomateriales.
- 3°. *Riesgos relacionados con las nuevas tendencias en la organización en el trabajo.* Las nuevas tendencias organizativas del trabajo, que implican una mayor autonomía en el trabajo o la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones del empleador, requieren una especial atención respecto a lo siguiente:
- Replanteamiento de la gestión.
 - Revisión y replanteamiento de la legislación existente.
 - Revisión y replanteamiento de las políticas y programas actuales de PRL.
 - Especial atención a los trabajos a través de las plataformas digitales (“falsos autónomos”).
- 4°. *Otros riesgos relacionados con la adaptación al nuevo entorno del trabajo.* Se trata de “cuestiones clave” que deben abordarse desde la estrategia propuesta por la OIT de la anticipación, contribuyendo a la configuración de una cultura preventiva adaptada al nuevo entorno de trabajo, destacándose de dichas cuestiones las siguientes:
- Replanteamiento de la gestión.
 - Revisión y replanteamiento de la legislación existente.
 - Revisión y replanteamiento de las políticas y programas actuales de PRL.
 - Especial atención a los trabajos a través de las plataformas digitales (“falsos autónomos”).

Junto a esta propuesta para el tratamiento de los riesgos emergentes, otra cuestión importante en materia de PRL que plantea la OIT, es el *tratamiento del bienestar*. Se concibe como un “concepto amplio” y que está relacionado con todos los aspectos que intervienen en el mundo laboral. El bienestar del trabajador es un importante factor que está relacionado directamente con la efectividad a largo plazo de una organización –un instrumento de medición cualitativa–. Mediante esta propuesta se precisa abordar el estudio sobre cómo se sienten los trabajadores en su entorno laboral y, con el ambiente de trabajo y la organización del mismo.

2.3. Creación de competencias en materia de PRL: su integración en los programas de educación general

El tratamiento tradicional de la PRL ha sido considerado como una materia de aprendizaje exclusivo de los trabajadores, directivos y empleadores. Su enseñanza estaba diseñada como un complemento de la formación –distinto y separado de la formación académica general– cuya relevancia se reservaba al lugar de trabajo.

En la actualidad, las nuevas tendencias en salud y seguridad en el trabajo, orientadas claramente hacia una “cultura preventiva”, proponen la integración de su aprendizaje en la educación general y, concretamente, en los programas de formación profesional. De esta forma, siguiendo las directrices de la OIT, se podrá ayudar a construir generaciones futuras de personas trabajadoras que desempeñen sus tareas de forma segura y saludable. Desde esta perspectiva, la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT, reconociendo el derecho universal de las personas al aprendizaje permanente, propone que mediante la efectividad del mismo “(...) las personas puedan adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente a lo largo de toda su vida”. Se trata de una nueva estrategia que, basada en el desarrollo de las capacidades de las personas, sostiene que la inclusión en el aprendizaje permanente de la formación y educación en PRL, contribuirá a la mejora de la adaptación de los trabajadores y empleadores a los riesgos nuevos, emergentes y persistentes, así como a optimizar los resultados futuros en materia de salud y seguridad en el trabajo.

2.4. Normas internacionales del trabajo y otros instrumentos sobre PRL

En un escenario cambiante y en continua evolución, por el que transcurre el mundo del trabajo, se necesita una especial protección jurídica que se adapte a esta profunda transformación. La globalización y demás factores determinantes de estas mutaciones –a los que nos hemos referido *in extenso* con anterioridad– precisan de unos instrumentos jurídicos con proyección y alcance global y, que estén formulados de tal modo que puedan dar respuestas adecuadas a los nuevos y continuos desafíos que acontecen en materia preventiva. Ahora bien, la OIT reconociendo estas profundas transformaciones que afectan al mundo laboral, también aclara que los instrumentos jurídicos emanados de dicha organización en el pasado –sobre PRL–, siguen siendo muy válidos y pertinentes; precisamente por estar sometidos a un proceso continuo de revisión y adaptación a las nuevas circunstancias del trabajo. A lo largo de los 100 años de su existencia, se han adoptado más de 40 normas internacionales del trabajo que abordan específicamente la salud y seguridad en el trabajo. En la siguiente Tabla núm. 2 se presenta una clasificación de las mismas.

Tabla 2. Clasificación de las principales normas internacionales del trabajo adoptadas por la OIT sobre salud y seguridad en el trabajo

- A. Que abordan los principios fundamentales de la seguridad y salud en el trabajo
 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y su Protocolo de 2002⁶⁶
 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)⁶⁷
 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)⁶⁸
- B. Incluyen principios y resultados generales
 - Gestión de la salud y seguridad en el trabajo
 - Inspección de trabajo
 - Servicios sociales
- C. Relacionadas con sectores específicos o ramas de actividad
 - Agricultura
 - Construcción
 - Minería
- D. Relacionadas con riesgos específicos
 - Radiación ionizante
 - Asbesto
 - Cáncer de origen profesional
 - Sustancias químicas

FUENTE: Elaboración propia a partir de la información disponible de la OIT⁶⁹

Las normas internacionales del trabajo –tanto convenios como recomendaciones–, así como los demás instrumentos sobre salud y seguridad en el trabajo –recomendaciones prácticas y directrices– siguen desempeñando un papel clave en la garantía y promoción de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Esta función fundamental que desempeñan las normas internacionales del trabajo se ha puesto de relieve en la “Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo”^{70c}, adoptado en el seno de la OIT (en el año 2003), confirmando el papel fundamental en la promoción de la salud y seguridad en el trabajo, e instándose a llevar a cabo una acción integrada que permita una mejor coordinación entre las normas de la OIT y otros medios de acción, a fin de lograr con ello la máxima eficacia⁷¹.

IV. CONCLUSIONES

Es un hecho constatado que la globalización económica ha alterado todos los términos de referencia de las relaciones laborales y desde el contexto tradicional estatal no se han podido encontrar soluciones que aportaran una regulación adecuada de dichas relaciones en un plano global. Por este motivo, la OIT se plantea como objetivo primordial la creación de una relacionalidad adaptada a este nuevo contexto internacional, proponiéndose un modelo normativo que, bajo el término de la “Gobernanza del Trabajo”, establezca un punto de referencia esencial en las normas internacionales del trabajo.

⁶⁶ Vid. OIT: *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, núm. 155, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1981. Disponible en línea: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155;Id.:Protocolo+de+2002+relativo+al+Convenio+sobre+seguridad+y+salud+de+los+trabajadores,1981,Oficina+Internacional+del+Trabajo,+Ginebra+\(Suiza\),2002.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155;Id.:Protocolo+de+2002+relativo+al+Convenio+sobre+seguridad+y+salud+de+los+trabajadores,1981,Oficina+Internacional+del+Trabajo,+Ginebra+(Suiza),2002.) Disponible en línea:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312338

⁶⁷ Vid. OIT: *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo*, núm. 161, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1985. Disponible en línea:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C161:NO

⁶⁸ Vid. OIT: *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*, núm. 187, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2006. Disponible en línea:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187

⁶⁹ Véase entre otros *in extenso* el siguiente documento: RODRÍGUEZ, C.A.: *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente*. Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín (Italia), 2009. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

⁷⁰ Vid. OIT: *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo: conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ª reunión*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2003. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_154865.pdf

⁷¹ Vid. OIT: *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, op. cit., pp. 65-66.

Paralelamente, se puede apreciar que este fenómeno de la globalización, que también ha tenido como consecuencia inmediata la precarización del trabajo, ha provocado un claro retroceso en materia de protección jurídica de las personas trabajadoras respecto a los avances conseguidos en épocas pasadas. Para luchar contra esta precarización del trabajo –como “trabajo indigno” o “trabajo indecente”–, se adoptó por la OIT –a propuesta de Juan Somavía– el “Programa de Trabajo Decente” en el que se establecen los siguientes objetivos estratégicos: la promoción de los derechos laborales, la promoción del empleo, la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad y el fomento del diálogo social.

En relación a los peligros presentes en el lugar de trabajo, y tras el análisis realizado en nuestro estudio, se ha podido detectar que debido a diversos factores –como la incorporación de las nuevas tecnologías al trabajo, las migraciones laborales, el cambio climático, el giro hacia una economía verde, etc.– el mundo del trabajo ha experimentado una profunda transformación, provocando a su vez estas mutaciones, el surgimiento de nuevos riesgos y el aumento de algunos ya existentes. De estos nuevos riesgos, merecen una especial atención –según nuestro criterio– los riesgos psicosociales y las enfermedades no transmisibles causadas por los cambios en el estilo de vida y en los hábitos de adaptación.

Consecuentemente, la necesidad de combatir los mencionados riesgos y peligros emergentes, que afectan a una nueva configuración del modelo de las relaciones laborales hasta ahora conocido, demandan la aplicación de nuevas estrategias en materia de prevención de riesgos laborales que se puedan adoptar en el futuro, incorporándose a tal efecto una nueva cultura preventiva en el trabajo de alcance mundial y la adopción de un nuevo enfoque que sea capaz de proporcionar unas relaciones laborales saludables y seguras a partir de un trabajo digno y sostenible. En este sentido, son muy esperanzadoras las recientes recomendaciones aportadas por la “Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo”, instándose al reconocimiento de la seguridad y salud en el trabajo como un principio y derecho fundamental del trabajo.

V. BIBLIOGRAFÍA

- BAGGIO, A. M.: *Il principio dimenticato. La fraternità nella riflessione politologica contemporanea*. Roma (Italia), Ed. Città Nuova, 2006.
- BAYLOS GRAU, A.P.: “Sobre el trabajo decente: la formación del concepto”, VV.AA.: *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo: Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura*, MONEREO PÉREZ, J.L. Y MÁRQUEZ PRIETO, A. (Dir.), Monografías de Temas Laborales, nº 56, Sevilla, Ed. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016.
- BROWNE, R. C.: “Safety and health at work: The Robens Report”, *British Journal of Industrial Medicine*, 1973 (Enero), vol. 1 n. 30, pp. 87-91. Disponible en línea: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1009483/>
- COMITÉ CIENTÍFICO DE NACIONES UNIDAS PARA EL ESTUDIO DE LOS EFECTOS DE LAS RADIACIONES ATÓMICAS (UNSCEAR): *Informes sobre el accidente de Chernóbil*, Naciones Unidas, Nueva York (Estados Unidos), 1988-2008. Disponible en línea: <https://www.unscear.org/unscear/en/chernobyl.html>
- GONZÁLEZ ORTEGA, S.: “El marco normativo de la seguridad y salud laboral”, *Cuadernos de Derecho Judicial. Ejemplar dedicado a: estudio de la prevención de riesgos laborales*, 1999, n. 1, pp. 15-44.
- HUGHES, S. Y HAWORTH, N.: *The International Labor Organization (ILO): coming in front the Cold*, Londres (Reino Unido), Ed. Routledge, 2011.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (INSST): “Dignidad en el trabajo, salud y sostenibilidad”, Jornada Técnica, INSST-MIESES, Barcelona, 27 de junio de 2019. Disponible en línea: <http://www.miesesglobal.org/dignidad-trabajo-salud-sostenibilidad/>
- LOZANO LARES, F.: “La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2016, v. 4 n. 4, pp. 1-36. Disponible en línea: http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/427/577
- MÁRQUEZ PRIETO, A.: *Calidad ambiental de las relaciones laborales (Ensayo interdisciplinar)*, Granada, Ed. Comares, 2011.

- MONEREO PÉREZ, J.L.: "Derecho humano al Desarrollo (Artículo 1 PIDESC y concordantes)", VV.AA.: *El Sistema universal de los derechos humanos*, MONEREO ATIENZA, C. Y MONEREO PÉREZ, J.L. (Dirs. y Coords.), Granada, Comares, 2014, pp. 951-983.
- MONEREO PÉREZ, J.L. et al.: *Tratado de Prevención de Riesgos Laborales. Teoría y Práctica*. MONEREO PÉREZ, J.L. y MOLINA NAVARRETE, C. (Dirs.), OLARTE ENCABO, S. y FERNÁNDEZ AVILÉS, J. A. (Coords.), Madrid, Ed. Tecnos, 2015.
- MONEREO PÉREZ, J.L.: *La dignidad del trabajador. Dignidad de la persona en el sistema de relaciones laborales*, Murcia, Ed. Laborum, 2019.
- MORENO JIMÉNEZ, B.: "Los Servicios de Prevención: la gestión multidisciplinar del riesgo laboral", *Medicina Preventiva*, 1997, v. III, n. 1 (1), pp. 1-6.
- NUSSBAUM, M.: *Crear capacidades. Propuesta para el desarrollo humano*. Barcelona, Ed. Paidós, 2012.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN DE DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE): *The economic consequences of outdoor air pollution. Polity Highlights*, París (Francia), 2016. Disponible en línea: <https://www.oecd.org/environment/indicators-modelling-outlooks/Policy-Highlights-Economic-consequences-of-outdoor-air-pollution-web.pdf>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*, núm. 148, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1977. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C148
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Recomendación sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)*, núm. 156, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1977. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R156
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, núm. 155, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1981. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo*, núm. 161, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1985. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C161:NO
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Estudio general sobre la protección de la maquinaria y sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) de la Comisión de Expertos en aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre Seguridad en el Medio Ambiente de Trabajo para la 73ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1987. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/meetingdocument/wcms_175082.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Memoria del Director General para la 87ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 1999. Disponible en línea: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores*, 1981, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2002. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312338
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo: conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91ª reunión*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2003. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/policy/wcms_154865.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo*, núm. 187, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2006. Disponible en línea: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Promover la seguridad y la salud en una economía verde*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2012. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_176314.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Nota informativa núm. 11: Nuevas perspectivas para la gobernanza del trabajo*, Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 15-17 de febrero de 2018. Disponible en línea:

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618376.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Sostenibilidad medioambiental con empleo*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2018. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_638150.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2019. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT): *Trabajar para un futuro más prometedor*, Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2019. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662442.pdf
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS): *Health in the green economy: Occupational Health*, Ginebra (Suiza), 2012. Disponible en línea: <https://www.who.int/publications/i/item/health-in-the-green-economy-occupational-health>
- ORGANIZACIÓN DE NACIONES UNIDAS (ONU): *Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015. Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, núm. 70/1, Naciones Unidas, Nueva York (Estados Unidos), 2015. Disponible en línea: https://unctad.org/meetings/es/SessionalDocuments/ares70d1_es.pdf
- PAMPILLÓN OLMEDO, R.: "El modelo nórdico". *Economía Mundial*, 2008, n. 18, pp. 155-165. Disponible en línea: <https://www.redalyc.org/pdf/866/86601813.pdf>
- POLLACK, E.: "Counting up to green: Assessing the green economy and its implications for growth and equity", *Economic policy Institute*, 2012, Briefing Paper n. 349, pp. 1-18. Disponible en línea: <https://files.epi.org/2012/bp349-assessing-the-green-economy.pdf>
- PRIES, L.: *Regímenes de regulación laboral en la globalización*. Bochum (Alemania), Ed. University Press, 2002.
- RODRÍGUEZ, C.A.: *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente*. Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín (Italia), 2009. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
- RUIZ SANTAMARÍA, J.L.: "Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 2019, v. 7 n. 4, pp. 112-136. Disponible en línea: https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/54608/mod_resource/content/0/n%C3%BAm.%204%2C%20octubre-diciembre.pdf
- RUIZ SANTAMARÍA, J.L.: *Vacíos e insuficiencias en la adaptación y protección adecuada a las personas trabajadoras con discapacidad*, Cizur Menor (Navarra), Ed. Aranzadi Thomson Reuters, 2019.
- SEN, A.: *Desarrollo y libertad*. Barcelona, Ed. Planeta, 2000.
- SEN, A.: *La idea de la justicia*. Madrid, Ed. Alfaguara Grupo SLU, 2009.
- SOMAVÍA, J.: *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (Suiza), 2014. Disponible en línea: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/publication/wcms_380833.pdf
- STEVIS, D. Y BOSWELL, T.: *Globalization and Labor. Democratizing Global Governance*, Maryland (USA), Ed. Rowman & Littlefield Pubsh., 2008.
- VV.AA.: "Making green jobs safe", *Rev. Industrial Health*, 2010, v. 4 n. 48, pp. 377-379. Disponible en línea: https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/48/4/48_MS4804ED/_pdf/-char/en
- VV.AA.: "Worker health and safety and climate change in the Americas: issues and research needs", *Rev. Panam Salud Pública*, 2016 (Septiembre), v. 3 n. 40, pp. 192-197. Disponible en línea: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5176103/>

