La salud laboral ante los riesgos emergentes

Digitalización, vulnerabilidad, clima y tutela preventiva

María Olaya Martín Rodríguez

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ARANZADI

© **María Olaya Martín Rodríguez**, 2026
© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

ARANZADI LA LEY, S.A.U.
C/ Serrano Galvache 26
28033 Madrid
www.aranzadilaley.es
Atención al cliente: https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones

Primera edición: 2026

Depósito Legal: M-25498-2026
ISBN versión impresa: 979-13-7061-050-0
ISBN versión electrónica: 979-13-7061-051-7

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.
Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, **www.cedro.org**) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, o cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Índice General

Página

ABREVIATURAS Y SIGLAS 15

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS Y EVOLUCIÓN DE LA SALUD LABORAL COMO DERECHO FUNDAMENTAL 19

1. Introducción 19

2. El concepto amplio de salud en la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud: la dimensión física, mental y social 21

3. La salud como derecho fundamental y su proyección en el ámbito laboral 25

4. La configuración de la salud laboral como principio estructural del Derecho del Trabajo 28

5. Del deber de seguridad a la garantía del bienestar psicosocial 30

6. La salud laboral en el sistema español de salud pública: un enfoque integral desde la Ley 33/2011 33

7. La centralidad de los riesgos psicosociales en la transformación del sistema preventivo 34

CAPÍTULO II

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES COMO CATEGORÍA CENTRAL EN LA TRANSFORMACIÓN DE LA SALUD LABORAL 39

1. Introducción 39

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

2. Delimitación conceptual de los riesgos psicosociales 42

3. Un enfoque interdisciplinar: entre la Psicología del Trabajo, el Derecho Laboral y la Medicina del Trabajo 46

4. Regulación jurídica de los riesgos psicosociales..... 52

4.1. Marco normativo internacional de los riesgos psicosociales en el trabajo 52

4.2. Normativa de la Unión Europea..... 56

4.3. Marco legal español de los riesgos psicosociales 61

5. Principales manifestaciones de los riesgos psicosociales en el trabajo contemporáneo 67

6. Función transversal de los riesgos psicosociales en la organización de la monografía 73

CAPÍTULO III

GESTIÓN ALGORÍTMICA, PODER EMPRESARIAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES..... 79

1. Introducción 79

2. La gestión algorítmica como nueva manifestación del poder empresarial de organización y control 82

3. El encuadre jurídico-laboral de la gestión algorítmica: del derecho de información a la prevención de riesgos..... 84

4. La gestión algorítmica como fuente de riesgo psicosocial . 95

5. La evaluación preventiva de los sistemas de gestión algorítmica: objeto, factores de riesgo y control causal..... 98

6. El control jurídico de la gestión algorítmica: transparencia, trazabilidad y carga de la prueba 102

7. Propuesta normativa *de lege ferenda* para una prevención integrada en el diseño algorítmico 106

CAPÍTULO IV

LA ORGANIZACIÓN DIGITAL DEL TRABAJO COMO FUENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES..... 109

1. Introducción 109

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

2. La jornada en la era digital: hiperconectividad, carga mental y deber empresarial de protección 111

3. La incorporación de los riesgos psicosociales digitales al del deber empresarial de protección: carga mental, exigencia cognitiva y fatiga tecnológica 113

4. Trabajo a distancia, trabajo híbrido y deslocalización preventiva del riesgo 118

5. Coworking y nómadas digitales: nuevos espacios de prestación y límites del deber preventivo 125

6. Pantallas, fatiga visual y ergonomía cognitiva en el trabajo digitalizado 131

7. Wearables, tecnovigilancia y salud laboral: entre prevención, control y presión de rendimiento 134

8. El derecho a la desconexión digital como garantía preventiva del descanso y de la salud mental 137

9. Resoluciones judiciales recientes 144

10. Evaluación y prevención de riesgos en la organización digital del trabajo 148

CAPÍTULO V

LA VULNERABILIDAD PREVENTIVA EN CLAVE DE DIVERSIDAD: GÉNERO, EDAD Y ESPECIAL SENSIBILIDAD ANTE LOS RIESGOS EMERGENTES 155

1. Introducción 155

2. La prevención ante la diversidad real de las personas trabajadoras 156

3. La perspectiva de género en la seguridad y salud laboral . 162

4. El factor edad como criterio de vulnerabilidad preventiva 167

5. Discapacidad, salud y especial sensibilidad 175

6. Vulnerabilidad interseccional y gobernanza preventiva de los riesgos emergentes 181

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO VI

CLIMA, SOSTENIBILIDAD Y RIESGOS EMERGENTES 189

1. Introducción 189

2. Riesgos climáticos y prevención laboral 196

3. Riesgos emergentes en los empleos verdes: economía circular y transición energética 204

3.1. Nuevas energías y riesgos mecánicos, eléctricos y organizativos 207

3.2. Gestión de residuos, economía circular y sustancias peligrosas 212

3.3. Nuevas tecnologías aplicadas a la sostenibilidad 215

4. Integración de la calidad ambiental y la seguridad en la LPRL 216

CAPÍTULO VII

TUTELA JUDICIAL, REPARACIÓN DEL DAÑO Y RÉGIMEN DE RESPONSABILIDADES ANTE LOS RIESGOS EMERGENTES 223

1. Introducción 223

2. La tutela judicial de la salud laboral 228

3. Las dificultades probatorias ante riesgos psicosociales, digitales, algorítmicos y climáticos 232

4. La reparación del daño laboral: contingencia profesional, daño moral e indemnización adicional 238

5. El recargo de prestaciones como responsabilidad preventiva cualificada 244

6. Responsabilidad administrativa, civil y penal por incumplimiento 249

7. Límites del sistema y propuesta de mejora 256

BIBLIOGRAFÍA 263

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Capítulo I

Fundamentos y evolución de la salud laboral como derecho fundamental

SUMARIO: 1. INTRODUCCIÓN. 2. EL CONCEPTO AMPLIO DE SALUD EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: LA DIMENSIÓN FÍSICA, MENTAL Y SOCIAL. 3. LA SALUD COMO DERECHO FUNDAMENTAL Y SU PROYECCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL. 4. LA CONFIGURACIÓN DE LA SALUD LABORAL COMO PRINCIPIO ESTRUCTURAL DEL DERECHO DEL TRABAJO. 5. DEL DEBER DE SEGURIDAD A LA GARANTÍA DEL BIENESTAR PSICOSOCIAL. 6. LA SALUD LABORAL EN EL SISTEMA ESPAÑOL DE SALUD PÚBLICA: UN ENFOQUE INTEGRAL DESDE LA LEY 33/2011. 7. LA CENTRALIDAD DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA TRANSFORMACIÓN DEL SISTEMA PREVENTIVO.

1. INTRODUCCIÓN

El análisis de las transformaciones actuales de la salud laboral exige comenzar por una cuestión previa que condiciona el conjunto de la investigación. Antes de examinar los riesgos psicosociales, la gestión algorítmica, la organización digital del trabajo, la vulnerabilidad preventiva o los efectos laborales del cambio climático, resulta necesario precisar desde qué concepción de la salud y de la prevención deben ser interpretadas estas realidades. La respuesta no es meramente terminológica, pues de la amplitud que se reconozca al concepto de salud laboral dependerán tanto la delimitación de los riesgos jurídicamente relevantes como el alcance del deber empresarial de protección.

Durante mucho tiempo, la seguridad y salud en el trabajo se construyó en torno a un modelo predominantemente industrial. El sistema preventivo dirigía su atención hacia peligros materiales identificables, vinculados a máquinas, instalaciones, sustancias o condiciones físicas del centro de trabajo. Esta orientación permitió alcanzar avances decisivos en la reducción de la siniestralidad y en la consolidación de obligaciones empresariales de seguridad. Sin embargo, resulta insuficiente para explicar una realidad productiva en la que el daño labo-

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ral puede derivar también de la organización del trabajo, de la intensificación de los ritmos, de la prolongación de la disponibilidad, de la pérdida de autonomía, de la violencia relacional, de la incertidumbre o de la utilización de tecnologías capaces de condicionar de manera continua la conducta de la persona trabajadora.

La evolución del trabajo obliga, por tanto, a revisar los fundamentos sobre los que se ha asentado tradicionalmente la tutela preventiva. No se trata simplemente de añadir nuevos riesgos a una enumeración ya existente, sino de reconocer que han cambiado las condiciones en las que el trabajo se presta y, con ellas, las formas en que puede producirse la lesión. El riesgo laboral ya no siempre se presenta como un acontecimiento súbito, visible y fácilmente imputable. En numerosos supuestos se manifiesta mediante procesos acumulativos de desgaste físico o psíquico, cuyo origen se encuentra en decisiones organizativas, temporales, tecnológicas o relacionales aparentemente integradas en el funcionamiento ordinario de la empresa.

Esta transformación plantea una cuestión jurídica de especial relevancia. Si la salud laboral comprende la dimensión física, mental y social de la persona trabajadora, la prevención no puede limitarse a la neutralización de peligros materiales ni a la reparación de daños ya producidos. Debe proyectarse sobre la propia configuración de las condiciones de trabajo y operar como un criterio de ordenación del poder empresarial. Desde esta perspectiva, el deber de seguridad no constituye una obligación accesoria al contrato, sino un límite permanente a las facultades de dirección, organización y control cuando su ejercicio pueda comprometer la integridad o el bienestar de quienes prestan servicios.

La consideración de la salud laboral como un bien jurídico íntimamente vinculado con la dignidad y con la integridad física y moral permite comprender, además, que la protección preventiva no termina en el cumplimiento formal de las obligaciones legales. Su efectividad exige una actuación empresarial anticipatoria, adaptada a la evolución de los riesgos y atenta a las condiciones reales en las que se desarrolla la prestación. La evaluación, la planificación, la información, la formación, la vigilancia de la salud y la participación de las personas trabajadoras adquieren así sentido como instrumentos destinados a evitar que la organización productiva se convierta en fuente de lesión.

El presente capítulo establece las bases conceptuales y jurídicas necesarias para sostener esta interpretación. En primer lugar, se examina la progresiva ampliación de la noción de salud en los instrumentos internacionales, con especial atención a su dimensión física, mental y social. A continuación, se analiza la proyección de la salud y de la integridad sobre el ámbito laboral y su conexión con el sistema constitucional de derechos. Sobre esta base, se estudia la configuración de la salud laboral como principio estructural del Derecho del Trabajo y la evolución del deber empresarial de seguridad hacia una garantía más amplia

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

del bienestar psicosocial. Finalmente, se aborda la relación entre salud laboral y salud pública, así como la posición central que ocupan los riesgos psicosociales en la transformación contemporánea del sistema preventivo.

El capítulo cumple, de este modo, una función de fundamentación dentro de la monografía. Su finalidad no es anticipar el estudio detallado de cada uno de los riesgos que serán examinados posteriormente, sino establecer el marco desde el que deben ser interpretados. Solo a partir de una concepción integral de la salud y de una prevención capaz de actuar sobre la organización del trabajo puede comprenderse adecuadamente por qué fenómenos como la presión algorítmica, la hiperconectividad, la fatiga digital, la desigual exposición al riesgo o las condiciones climáticas extremas forman parte hoy del ámbito propio de la seguridad y salud laboral.

2. EL CONCEPTO AMPLIO DE SALUD EN LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: LA DIMENSIÓN FÍSICA, MENTAL Y SOCIAL

El punto de partida conceptual sobre la salud, tanto en el ámbito internacional como en el ámbito laboral, se encuentra en la definición formulada por la Organización Mundial de la Salud (en adelante OMS) en el Preámbulo de su Constitución de 1946, vigente desde el 7 de abril de 1948, según la cual la salud se entiende como «un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades»[1]. Esta formulación, pionera en su época, supuso un cambio de paradigma ya que la salud deja de concebirse como un estado negativo (ausencia de enfermedad) para convertirse en una condición positiva del bienestar integral, en la que los factores psicológicos, relacionales y ambientales adquieren relevancia jurídica y social. La OMS pretendió así destacar que el bienestar humano no depende exclusivamente de condiciones médicas, sino también del entorno social y laboral en el que la persona desarrolla su actividad y su proyecto vital.

Esta visión de la salud fue progresivamente asumida por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), que la incorporó a sus principales instrumentos normativos y estrategias en materia de seguridad y salud laboral. En efecto, el Convenio núm. 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, adoptado en 1981 y ratificado por España en 1985[2], constituye un punto de inflexión al establecer que las políticas nacionales en la materia deben orientarse no solo a prevenir accidentes o enfermedades

1. Constitución de la Organización Mundial de la Salud, firmada en Nueva York el 22 de julio de 1946, BOE núm. 116, de 15 de mayo de 1973, pp. 9767-9772.
2. Ratificado por España el 26 de julio de 1985 (BOE núm. 229, de 24 de septiembre de 1985).

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

profesionales, sino a proteger la salud de las personas trabajadoras en relación con su bienestar físico y mental[3].

Dicha previsión se complementa con la Recomendación núm. 164, que insta a los Estados a promover condiciones de trabajo que aseguren el desarrollo personal y social de las personas trabajadoras. En esta línea, De la Casa Quesada subraya que la noción de salud laboral asumida por el Convenio núm. 155 de la OIT no se agota en la evitación de la enfermedad o del daño físico, sino que comprende la protección integral de la persona trabajadora, incluida su dimensión psicosocial[4]. Desde esta perspectiva, una política preventiva adecuada debe incorporar necesariamente la gestión de los factores psicosociales y organizativos que inciden sobre la salud mental y el bienestar en el trabajo.

Posteriormente, el Convenio núm. 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, adoptado en 2006 y ratificado por España en 2009[5] refuerza esta orientación al exigir la creación de una cultura nacional de prevención. En su artículo 3, el Convenio declara que los Estados deben fomentar «una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable sea respetado a todos los niveles y en la que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores participen activamente en asegurar un entorno seguro y saludable».

Este texto resulta esencial porque, por primera vez, la OIT introduce de forma expresa la noción de bienestar mental y social como parte integrante de la salud laboral, anticipando el reconocimiento de los riesgos psicosociales (estrés, violencia, acoso, inseguridad laboral, aislamiento, etc.) como factores que pueden comprometer la integridad y la dignidad de la persona trabajadora.

La evolución de la OIT en este ámbito alcanza un hito con la aprobación del Convenio núm. 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, adoptado el 21 de junio de 2019, acompañado de la Recomendación n.º 206. Este instrumento, ratificado por España mediante el Instrumento de 17 de mayo de 2023[6], amplía la protección de la salud laboral al ámbito de la violencia física, psicológica y sexual, reconociendo que dichas conductas pueden generar graves consecuencias para la salud física y mental de las personas trabajadoras y vulnerar su dignidad humana.

---

3. Art. 4 del Convenio núm. 155 de la OIT, *Sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo,* Ginebra, 1981.
4. De la Casa Quesada, S., «Teletrabajo, género, riesgos psicosociales: una tríada a integrar en las políticas preventivas 4.0», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, núm. 459, 2021, pp. 83-112, especialmente pp. 83 y 86-87. *Vid.*, asimismo, el art. 3 e) del Convenio núm. 155 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, de 1981.
5. Ratificado por España mediante instrumento de 17 de diciembre de 2008 (BOE n.º 50, de 27 de febrero de 2009).
6. BOE núm. 132, de 3 de junio de 2023.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

El Convenio núm. 190 de la OIT, en su artículo 1.1, define la violencia y el acoso como «un conjunto de comportamientos, prácticas o amenazas que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico». De esta forma, la OIT reconoce de manera expresa la dimensión psicosocial de la salud en el trabajo, imponiendo a los Estados la obligación de adoptar políticas integrales de prevención, sanción y reparación. Esto supone la culminación de un proceso de ampliación conceptual del derecho a la salud en el trabajo, que ya no se identifica con la mera ausencia de siniestralidad, sino con la creación de entornos laborales libres de violencia, discriminación y sufrimiento psicológico.

Asimismo, el enfoque de la OIT se alinea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la *Agenda 2030 de las Naciones Unidas*. Esta alineación se observa especialmente en el ODS 3, que busca «Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades», así como en el ODS 8, cuyo objetivo es «Promover el crecimiento económico sostenido, el pleno empleo y productivo y el trabajo decente». Ambos objetivos sirven como base para impulsar la adopción de políticas laborales orientadas a proteger la salud y la seguridad en el trabajo. Estas políticas buscan asegurar que los lugares de trabajo cuenten con condiciones que permitan a las personas trabajadoras desarrollar sus actividades sin riesgos para su integridad física o mental. Además, se promueve la creación de ambientes laborales donde se respete la dignidad de quienes trabajan y se facilite el acceso a servicios de salud ocupacional[7].

El ODS 3 enfatiza la importancia de reducir enfermedades laborales y accidentes de trabajo, así como de implementar programas de prevención y atención médica en el ámbito laboral. Por su parte, el ODS 8 destaca la necesidad de generar empleo digno, con salarios justos y oportunidades de desarrollo profesional, lo que contribuye a mejorar la calidad de vida de las personas y sus familias. La OIT, en este contexto, colabora con gobiernos, empleadores y sindicatos para desarrollar marcos normativos y estrategias que permitan avanzar hacia estos objetivos. Se promueve la formación en salud y seguridad, la vigilancia de las condiciones laborales y la participación activa de las personas trabajadoras en la identificación de riesgos y la búsqueda de soluciones.

En el contexto de la Unión Europea, la adopción de una perspectiva global sobre la seguridad y la salud en el trabajo se ha reflejado en la *Estrategia de la Unión Europea sobre Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027*, que promueve una cultura de prevención universal y un enfoque integral del bienestar labo-

7. ONU, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible,* Resolución aprobada por la Asamblea General de 25 de septiembre de 2015, A/RES/70/1, Nueva York, 2015. Disponible en: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/ (Fecha de consulta: 23/10/2025).

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ral[8]. Este documento, bajo el título «Anticipar, prepararse y responder al cambio», destaca la importancia de abordar no solo los riesgos físicos, sino también los relacionados con la salud mental y los factores psicosociales. La estrategia subraya que estos elementos constituyen actualmente una de las principales causas de incapacidad laboral prolongada y de absentismo en los países miembros de la Unión Europea. Además, se reconoce la necesidad de que las políticas públicas y empresariales consideren estos riesgos como prioritarios, para reducir su impacto en la productividad y el bienestar de las personas trabajadoras[9].

En la práctica diaria, la puesta en marcha de este enfoque implica que diferentes actores, como empresas, representantes sindicales y autoridades, trabajen de manera conjunta en la identificación, evaluación y gestión de todos los factores que puedan influir en la salud integral de quienes desempeñan actividades laborales. Este trabajo conjunto requiere la elaboración e implementación de programas de prevención específicos, orientados a minimizar los riesgos psicosociales y físicos en los centros de trabajo. También es necesario fomentar la creación de entornos laborales que favorezcan la salud, mediante acciones que incluyan la formación en prevención, la sensibilización sobre los riesgos y la promoción de hábitos saludables entre el personal.

La adopción de protocolos claros para prevenir y actuar frente a situaciones de violencia, acoso laboral o estrés es otro aspecto fundamental. Estos protocolos deben estar alineados con la normativa vigente, como la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que establece las obligaciones de las empresas en materia de seguridad y salud (en adelante, LPRL). Asimismo, las reformas introducidas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, refuerzan la necesidad de garantizar condiciones laborales equitativas y libres de discriminación. La coordinación entre estas leyes y las políticas internas de las empresas es esencial para avanzar hacia entornos laborales más seguros y saludables.

Por otro lado, la Estrategia europea también contempla la importancia de la formación continua y la actualización de conocimientos en materia de prevención de riesgos laborales. Se recomienda que tanto empresas como personas trabajadoras participen en actividades formativas que les permitan identificar y

8. Comisión Europea, *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en transformación*, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, COM (2021) 323 final, Bruselas, 28 de junio de 2021. Disponible en: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323 (Fecha de consulta: 23/10/2025).
9. Véase: Molina Navarrete, C., «Nuevo plan de salud mental 2021-2024 y gestión de factores y riesgos psicosociales en el trabajo», *Boletín LARPSICO: Nuevas claves para la salud psicosocial en las organizaciones,* n.º 2, 2021, pp. 3-7. Disponible en: Boletin_002_21_(Mayo_agosto_2021)_LARPSICO.pdf (Fecha de consulta: 31/10/2025).

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

gestionar de manera efectiva los riesgos emergentes, especialmente aquellos relacionados con la salud mental y los factores psicosociales. La colaboración entre los distintos actores sociales y la adaptación de las políticas a las nuevas realidades del mundo laboral son aspectos clave para lograr los objetivos planteados en la estrategia europea.

3. LA SALUD COMO DERECHO FUNDAMENTAL Y SU PROYECCIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

En junio de 2022, la OIT tomó la decisión de modificar la *Declaración de 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.* El objetivo principal de esta enmienda fue incorporar el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable como uno de los derechos laborales fundamentales. Este nuevo derecho se suma a los compromisos que los Estados miembros adquieren al formar parte de la OIT. La decisión se produjo después de un proceso de negociación que se extendió durante tres años. Estas negociaciones comenzaron como respuesta a la *Declaración del Centenario de la OIT sobre el Futuro del Trabajo* (2019), en la que el grupo tripartito de la Organización (compuesto por representantes de gobiernos, empresas y personas trabajadoras) reconoció que las condiciones seguras y saludables en el trabajo son esenciales para garantizar el trabajo decente[10].

La inclusión de la seguridad y la salud en el trabajo como un quinto pilar dentro de la Declaración de 1998 fue recibida de manera positiva por la mayoría de los actores involucrados. No obstante, también surgieron voces críticas que cuestionaron la eficacia real de la medida, al tratarse de una declaración de carácter indicativo, cuyo impacto práctico dependería de la voluntad de los Estados de incorporar y aplicar efectivamente este principio en sus ordenamientos internos. Las reservas se centraron, en particular, en la naturaleza no vinculante del instrumento, que podría limitar su capacidad para generar efectos jurídicos concretos, así como en las posibles implicaciones sobre acuerdos comerciales internacionales suscritos por los países miembros[11]. Pese a ello, el reconocimiento de la seguridad y la salud en el trabajo como derecho fundamental supone un paso decisivo en la consolidación del concepto de trabajo decente y en la reafirmación de la salud como valor esencial del sistema jurídico-laboral internacional.

10. OIT, *Decisión relativa a la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 110ª reunión, Ginebra, 10 de junio de 2022. Véase igualmente OIT, *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo,* adoptada en la 108ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 21 de junio de 2019. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_848181/lang--es/index.htm (Fecha de consulta: 23/10/2025).
11. Politakis, G., «The Recognition of Occupational Safety and Health as a Fundamental Principle and Right at Work», *International & Comparative Law Quarterly*, vol. 72, núm. 1, 2023, pp. 213-232.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Desde esta perspectiva, el reconocimiento por parte de la OIT refuerza una concepción unitaria y expansiva del derecho a la salud, entendida no solo como ausencia de enfermedad, sino como una condición integral de bienestar físico, mental y social que debe ser protegida en todos los ámbitos de la vida, incluido el laboral. En efecto, la salud constituye un derecho fundamental reconocido en numerosas constituciones del mundo, al gozar de protección en el más alto nivel normativo. Su relevancia ha trascendido el ámbito interno de los Estados para incorporarse al *corpus* internacional de los derechos humanos, consolidándose como un derecho humano universalmente reconocido.

Entre los derechos esenciales para la existencia y el desarrollo pleno de la persona, el derecho a la salud ocupa una posición central, al constituir un presupuesto indispensable para el ejercicio efectivo de los demás derechos. Su relevancia resulta especialmente significativa en el marco del Estado constitucional de derecho. En consecuencia, su impone a los poderes públicos la obligación de diseñar y ejecutar políticas orientadas a garantizar el acceso efectivo, la calidad, la oportunidad, la disponibilidad y la aceptabilidad de los servicios sanitarios.

En nuestro plano interno, la salud en el trabajo constituye una manifestación concreta del derecho fundamental a la integridad física y moral proclamado en el artículo 15 de la CE, así como del mandato de los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo (art. 40.2 CE). Aunque la Constitución no configura expresamente la salud laboral como derecho subjetivo autónomo, su reconocimiento deriva de la conexión entre ambos preceptos y de la función garantista que desempeña el Estado social y democrático de Derecho.

Por su parte, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sostenido de manera constante que el derecho a la salud y a la integridad física no se agota en la mera ausencia de lesiones corporales, sino que comprende la protección frente a riesgos invisibles y la obligación de garantizar condiciones de trabajo seguras y dignas. Así, en la STC 62/2007, de 27 de marzo, el Tribunal afirmó que «la protección de la salud en el trabajo forma parte del contenido esencial del derecho a la integridad física reconocido en el artículo 15 de la Constitución» y que su vulneración puede derivarse tanto de una acción lesiva como de una omisión del deber de prevención. El Tribunal añadió que la vulneración de este derecho puede producirse tanto por una acción concreta que cause un daño directo a la salud o integridad física de la persona trabajadora, como por omisión del deber de prevención por parte de quienes tienen responsabilidad de velar por la seguridad en el entorno laboral. Esto implica que la falta de medidas preventivas, la ausencia de protocolos de seguridad o la inacción ante riesgos conocidos pueden ser considerados igualmente como formas de vulneración del derecho constitucional a la integridad física.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Del mismo modo, la STC 221/2002, de 25 de noviembre, destacó que «los poderes públicos no solo deben abstenerse de vulnerar el derecho a la integridad física, sino que están obligados a desplegar una acción positiva para garantizarlo en todos los ámbitos, incluido el laboral», consolidando así la vertiente prestacional y objetiva del derecho fundamental. En este sentido, el Tribunal Constitucional reiteró que la integridad física no se limita a una mera prohibición de actuaciones lesivas por parte de los poderes públicos, sino que implica una obligación activa de estos para asegurar que dicho derecho se respete y se promueva en contextos diferentes. Esta obligación se extiende, por ejemplo, al entorno de trabajo, donde las autoridades deben implementar medidas y políticas que prevengan cualquier riesgo para la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

La jurisprudencia constitucional tiene una incidencia directa sobre el marco laboral ordinario, afectando tanto a la interpretación como a la aplicación de las normas que regulan las relaciones entre empresas y personas trabajadoras. En este contexto, el artículo 4.2 d) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET)[12] reconoce de manera expresa a todas las personas trabajadoras el derecho a la integridad física y a una política adecuada de prevención de riesgos laborales. Este reconocimiento sitúa la salud laboral como parte fundamental del contenido contractual, lo que implica que cualquier relación laboral debe contemplar mecanismos efectivos para proteger la salud de quienes prestan servicios. Por otro lado, el artículo 14 de la LPRL, establece que la empresa tiene un deber general de protección, obligándole a garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Esta obligación se extiende a cualquier actividad, tarea o función que se realice en el entorno laboral, sin excepciones.

El deber de protección que impone la LPRL no se limita a la existencia formal de documentos o protocolos, sino que se traduce en una obligación de medios cualificados. Esto exige por parte de la empresa una conducta activa, constante y técnicamente adecuada en la vigilancia y prevención de los riesgos laborales. Según la doctrina del Tribunal Supremo, la prevención de los riesgos laborales no se agota con la elaboración de un plan o con la mera evaluación de los riesgos existentes. Es necesario implementar un conjunto organizado y eficaz de medidas que tengan como objetivo evitar el daño antes de que ocurra, y no simplemente repararlo una vez producido. En tal sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 30 de junio de 2010 (Rec. 4123/2008)[13] subraya que la prevención debe ser entendida como un proceso dinámico y permanente, que requiere actualización y mejora continua de los procedimientos y recursos empleados.

12. BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.
13. STS, Sala de lo Social, de 30 de junio de 2010, R.ec. 4123/2008, ECLI:ES:TS:2010:4801.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Actualmente, la efectividad práctica del derecho a la salud laboral se articula en torno a tres ejes normativos estrechamente relacionados entre sí. El primero es el principio preventivo, que orienta la actuación de las empresas y de los organismos públicos hacia la eliminación o reducción de los riesgos laborales antes de que se materialicen. El segundo es la responsabilidad empresarial, dirigida a garantizar la reparación de los daños causados y a operar como elemento disuasorio frente a eventuales incumplimientos de las obligaciones legales. El tercero es la intervención de los poderes públicos, que se concreta en la elaboración de normativa específica en materia de seguridad y salud, en la actuación de la Inspección de Trabajo y en el desarrollo de estrategias institucionales dirigidas a mejorar las condiciones de salud laboral en los distintos sectores productivos.

El reconocimiento de la salud laboral como un derecho protegido por la Constitución ha supuesto una transformación del modelo tradicional de seguridad industrial. Este modelo, centrado en la mera evitación de accidentes, ha evolucionado hacia un enfoque integral de prevención que busca garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas trabajadoras. Este cambio de paradigma coloca la salud laboral en el centro del Estado social y democrático de Derecho, estableciendo que el trabajo digno y seguro es un requisito indispensable para el ejercicio pleno de la ciudadanía laboral. La protección de la salud en el ámbito laboral se ha convertido en una prioridad que orienta la acción legislativa, administrativa y empresarial, promoviendo la mejora continua de las condiciones de trabajo y la participación de los trabajadores en la gestión preventiva.

Para asegurar la efectividad de estos derechos y obligaciones, existen mecanismos de control y seguimiento como la Inspección de Trabajo, que realiza visitas y auditorías en los centros laborales para verificar el cumplimiento de la normativa. Además, se desarrollan campañas informativas y formativas dirigidas tanto a empleadores como a trabajadores, con el objetivo de fomentar una cultura preventiva y de seguridad en el trabajo. Las estadísticas oficiales sobre accidentes y enfermedades profesionales sirven como herramienta para identificar áreas de mejora y orientar la adopción de nuevas medidas preventivas.

4. LA CONFIGURACIÓN DE LA SALUD LABORAL COMO PRINCIPIO ESTRUCTURAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

El desarrollo conceptual y normativo impulsado por la OMS y la OIT, unido al reconocimiento constitucional de la integridad física y moral como derecho fundamental, ha permitido configurar la salud laboral como un derecho complejo de eficacia directa, que abarca las dimensiones física, mental y social del bienestar de las personas trabajadoras. Sobre esta base Baylos Grau plantea una revisión del Derecho del Trabajo desde la óptica de la seguridad y salud laboral, entendiendo esta última no como un mero ámbito sectorial o técnico, sino como

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

el eje estructural del Estado social y democrático de Derecho[14]. La prevención de riesgos laborales se convierte así en el instrumento jurídico de efectividad del derecho a la salud y a la dignidad en el trabajo, desplazando definitivamente el antiguo modelo de «seguridad industrial» hacia un auténtico Derecho de la salud laboral.

Baylos Grau parte de la existencia de un poderoso fundamento constitucional de la seguridad y salud laboral, asentado en los artículos 15 y 40.2 CE. El primero reconoce el derecho fundamental a la vida y a la integridad física y moral, mientras que el segundo impone a los poderes públicos el deber de velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Esta conexión se refuerza con el artículo 31.1 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, conforme al cual «todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, seguridad y dignidad», y con los Convenios núms. 155 y 187 de la OIT. Desde esta perspectiva, la prevención no puede quedar reducida a una mera técnica de gestión de riesgos, sino que constituye un elemento central en la configuración jurídica de las relaciones de trabajo y en la garantía efectiva del derecho a la seguridad y salud laboral[15].

El marco normativo interno se articula como ya se ha mencionado anteriormente en la LPRL, que transpone la Directiva Marco 89/391/CE. Así pues, la LPRL lo erige en el eje vertebrador del sistema, al establecer en su artículo 14.2 que «el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo». Desde esta perspectiva, el deber de protección de la empresa se configura como una obligación de resultado cualificado, que impone garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Dicho deber se sustenta en la idea de que las consideraciones económicas no pueden prevalecer sobre el estándar técnico más elevado de seguridad, puesto que la «defensa de la productividad» del artículo 38 CE no puede contraponerse a la salvaguarda de la salud.

En esta reconstrucción, el Derecho de la prevención de riesgos laborales deja de ser un apéndice técnico para erigirse en un subsistema jurídico autónomo, estrechamente conectado con la responsabilidad civil, penal y administrativa, y con escaso margen para la autonomía colectiva. Como observa Baylos Grau, la negociación colectiva española no ha desarrollado suficientemente este ámbito, salvo en aspectos vinculados a la participación de los representantes de las personas trabajadoras o a los protocolos de acoso y violencia en el trabajo, impulsados por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.

14. Baylos Grau, A., «Revisitando el derecho del trabajo desde la óptica de la seguridad y salud laboral. Una introducción», *Diritto della Sicurezza sul Lavoro*, núm. 1, 2020, pp. 3-15, especialmente p. 3.
15. Ídem. pp. 4-6.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

De este deber general se derivan obligaciones específicas como la evaluación de riesgos (art. 16 LPRL), la planificación preventiva, la información y formación de los trabajadores (arts. 18 y 19 LPRL), y la vigilancia de la salud (art. 22 LPRL). La inobservancia de estas obligaciones genera responsabilidad administrativa, civil e incluso penal. En tal sentido, el Tribunal Supremo ha reiterado que el deber de seguridad del artículo 14 LPRL se proyecta *ex ante,* mediante información, formación, evaluación y control efectivos; y ha señalado que la propia existencia del daño puede revelar el fracaso de la acción preventiva, sin que ello convierta la responsabilidad en objetiva[16]. En el plano de la Unión Europea, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha precisado que el artículo 7 de la Directiva 89/391/CE impone a los Estados definir normativamente las capacidades de los servicios de prevención y dar preferencia a recursos internos cuando exista personal competente, sin que baste con dejar esa apreciación a la empresa[17]. En definitiva, el principio preventivo articula el paso de un modelo reactivo, centrado en la reparación del daño, hacia un modelo proactivo, donde la gestión del bienestar y la salud psicosocial se integra en la estrategia empresarial y en el cumplimiento de la normativa laboral. Este enfoque implica que la prevención y la promoción de la salud laboral deben formar parte de la cultura organizacional y de las políticas públicas, y que la protección de la salud de las personas trabajadoras se entiende como un objetivo prioritario que trasciende la mera gestión de riesgos y se vincula con el respeto a la dignidad y los derechos fundamentales de las personas en el entorno laboral.

5. DEL DEBER DE SEGURIDAD A LA GARANTÍA DEL BIENESTAR PSICOSOCIAL

El desarrollo tecnológico, la digitalización y la evolución de las formas de organización del trabajo han modificado radicalmente los riesgos a los que se enfrenta la persona trabajadora. Mientras que el modelo tradicional de seguridad laboral se centraba en evitar accidentes físicos derivados del contacto con máquinas, sustancias o entornos peligrosos, la realidad actual exige abordar riesgos inmateriales, vinculados a la carga mental, la presión organizativa, la inseguridad contractual o el aislamiento social. Es decir, la seguridad industrial ha evolucionado desde un enfoque centrado en la prevención de accidentes físicos hacia una visión más integral que incluye la salud psicosocial de las personas trabajadoras.

Este cambio de paradigma, que la OIT y la UE se refieren como «la nueva frontera del Derecho del Trabajo», implica reconocer que el trabajo moderno puede ser fuente de sufrimiento emocional, estrés crónico o patologías mentales

16. STS, Sala de lo Social, de 30 de junio de 2010, Rec. 4123/2008, ECLI:ES:TS:2010:4801. Esta sentencia refuerza la naturaleza ex ante del deber preventivo y niega la responsabilidad civil plenamente objetiva.
17. STJUE, de 15 de noviembre de 2001, C-49/00, Comisión vs Italia.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

si no se gestiona adecuadamente la organización y el clima laboral. En este sentido, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 (en adelante, EESST) representa la concreción nacional de estos compromisos internacionales[18]. El documento reconoce expresamente la salud mental en el trabajo y la gestión de los riesgos psicosociales como prioridades estratégicas, afirmando que «los escenarios laborales actuales, caracterizados por la digitalización, la transición ecológica, los cambios demográficos y las nuevas formas de organización del trabajo, plantean riesgos emergentes que requieren anticipación y adaptación»[19].

La EESST se concibe como «un nuevo marco de referencia que oriente las políticas públicas de prevención de riesgos laborales» y adopta un compromiso explícito con los ejes del Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021-2027[20], que bajo el lema «Anticipar, prepararse y responder al cambio», promueve una cultura de prevención universal y un enfoque integral del bienestar laboral. Este documento de la Comisión Europea subraya que los riesgos psicosociales, tales como el estrés, la carga mental o la violencia en el trabajo, constituyen actualmente una de las principales causas de incapacidad laboral prolongada y absentismo en los Estados miembros[21].

En el ámbito español, la EESST incorpora, entre sus líneas de actuación prioritarias, la promoción de la igualdad de género, la protección de los colectivos vulnerables y la mejora de la gestión de la seguridad y salud en las PYMES, integrando transversalmente la salud en todas ellas. En este conjunto de actuaciones se integran las políticas de salud mental y psicosocial, al considerar que los factores psicosociales, como la sobrecarga, el estrés, el aislamiento o el acoso, afectan directamente al bienestar de las personas trabajadoras y a la siniestralidad de carácter «invisible». La visión de la estrategia española, por tanto, trasciende la mera prevención de accidentes o enfermedades profesionales clásicas, y se orienta hacia la creación de entornos de trabajo seguros y saludables que contribuyan al progreso de las personas trabajadoras, de las empresas y de la sociedad. Esta transformación normativa refleja el tránsito hacia la consideración de la salud laboral no solo como ausencia de daño, sino como bienestar integral (físico, mental y social) de la persona trabajadora.

Por su parte, la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y

18. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027*, Madrid, 2023.
19. Ídem.
20. Comisión Europea, Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación*, COM(2021) 323 final, Bruselas, 28 de junio de 2021.
21. Ídem, p. 6.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

profesional de progenitores y cuidadores, también se inscribe en este cambio de paradigma. Así pues, la Directiva establece derechos mínimos para los permisos de paternidad, parentales, de cuidadores y para fórmulas de trabajo flexible, con el objeto de facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar. Aunque la Directiva 2019/1158 no aborda explícitamente la salud mental o los riesgos psicosociales con el mismo lenguaje que la estrategia española, su contenido tiene importantes implicaciones en ese ámbito, al promover la conciliación (reducción de cargas familiares y estrés temporal) y el trabajo flexible, actúa sobre factores que inciden directamente en la salud psicosocial de las personas trabajadoras.

La combinación de ambos instrumentos evidencia un enfoque integral en la que se reconoce el bienestar mental y social y se actúa normativamente sobre factores de organización del trabajo, carga de cuidados, flexibilidad, equilibrio entre vida personal y profesional (como prevé la Directiva 2019/1158) que tienen impacto directo sobre el estrés, la fatiga o el burnout. Además, se articula una política de prevención que va más allá de lo técnico-material para abarcar el diseño de entornos laborales, la corresponsabilidad organizativa, la perspectiva de género y el peso de la calidad de las condiciones de trabajo. En este sentido, la EESST puede interpretarse como la concreción nacional de los mandatos europeos, adaptándose al contexto laboral español y afianzando el reconocimiento del riesgo psicosocial como objeto de tutela.

Pese al indudable avance que representa esta nueva orientación, persisten desafíos importantes. Desde el punto de vista jurídico-preventivo, la EESST tiene naturaleza programática, lo que suscita dudas sobre el grado de vinculación normativa de las medidas propuestas respecto al deber general de protección establecido en el artículo 14 de la LPRL. En particular, cabe cuestionarse hasta qué punto las empresas están obligadas a integrar los riesgos psicosociales en sus sistemas de gestión preventiva, y cómo se articula su responsabilidad en caso de incumplimiento.

Asimismo, la Directiva 2019/1158 requiere un desarrollo más explícito de su relación con la salud mental en el trabajo. Si bien promueve la flexibilidad y la igualdad de oportunidades, no define estándares específicos de bienestar psicológico ni criterios de evaluación del impacto psicosocial. Este vacío normativo exige una interpretación sistemática y finalista de las normas europeas y nacionales, a fin de garantizar la efectividad de la tutela preventiva frente a los riesgos derivados de la organización del trabajo.

La combinación de estos instrumentos jurídicos (internacionales, europeos y nacionales) pone de manifiesto una nueva concepción de la salud laboral como derecho complejo y multidimensional, que comprende tanto la prevención de daños físicos como la promoción del bienestar psicológico y social.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

6. LA SALUD LABORAL EN EL SISTEMA ESPAÑOL DE SALUD PÚBLICA: UN ENFOQUE INTEGRAL DESDE LA LEY 33/2011

La evolución del concepto de salud impulsada por la OMS y la OIT, orientada hacia la protección integral del bienestar físico, mental y social, ha tenido una trascendencia directa en el ordenamiento jurídico español. Este tránsito del plano internacional al interno se materializa, de manera especialmente significativa, en la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública, que integra la salud laboral dentro del sistema general de salud pública y refuerza el enfoque intersectorial de la prevención. Esta norma constituye, en efecto, el punto de encuentro entre la salud como derecho humano universal y su proyección práctica en el ámbito nacional, consolidando un modelo de cooperación entre las políticas sanitarias y laborales que sitúa el bienestar de la persona trabajadora en el centro de la acción pública. Desde este planteamiento, la Ley incorpora expresamente la salud laboral como parte esencial del sistema público de salud, integrando la dimensión preventiva, asistencial y de promoción del bienestar en el ámbito del trabajo.

El artículo 32 de la Ley define la salud laboral como el conjunto de actuaciones dirigidas a alcanzar el máximo bienestar físico, psíquico y social de las personas trabajadoras atendiendo a las características del puesto de trabajo, al entorno en que se desempeña la actividad y a la influencia del ambiente laboral sobre la salud. Con ello, el legislador adopta una concepción positiva de la salud, plenamente coherente con la definición clásica de la OMS, según la cual esta se entiende como «un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades»[22].

Esta formulación supera la concepción tradicional de la salud laboral centrada exclusivamente en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. En su lugar, la Ley 33/2011 propone una noción dinámica y evolutiva, que abarca no solo la prevención, sino también la promoción, el diagnóstico, el tratamiento, la adaptación y la rehabilitación de las patologías laborales.

El artículo 33 concreta las funciones de la autoridad sanitaria en materia de salud laboral, estableciendo un sistema de cooperación institucional entre los poderes públicos sanitarios y laborales. Este precepto atribuye a la autoridad sanitaria la responsabilidad de diseñar y coordinar las políticas de salud laboral, en estrecha colaboración con la autoridad laboral, y detalla un conjunto de funciones que reflejan el carácter multidimensional de esta materia. La articulación de estas funciones evidencia la voluntad del legislador de configurar un sistema nacional integrado de salud laboral, en el que las actuaciones de vigilancia, prevención y promoción formen parte de una política sanitaria unificada. En este marco, el artículo 20.4 incorpora la posibilidad de realizar pruebas de cribado

22. Organización Mundial de la Salud (OMS), *Constitución de la Organización Mundial de la Salud*, Nueva York, 22 de julio de 1946, preámbulo.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ARANZADI DERECHO LABORAL

El mundo del trabajo atraviesa una transformación profunda que obliga a repensar los fundamentos tradicionales de la seguridad y salud laboral. La digitalización, las nuevas formas de organización empresarial, la transición ecológica y los cambios sociales y demográficos están modificando tanto los riesgos como las formas en que estos afectan a las personas trabajadoras.

En este contexto, la obra aborda la salud laboral desde una concepción integral, que supera la visión clásica centrada en el accidente y la enfermedad profesional para incorporar plenamente su dimensión física, mental y social. Desde esta perspectiva, los riesgos psicosociales adquieren una posición central en el sistema preventivo.

A partir de esta premisa, se analizan los nuevos desafíos derivados de la gestión algorítmica, la evaluación automatizada del rendimiento, la hiperconectividad, la fatiga digital y la disponibilidad permanente, así como su incidencia sobre el ejercicio del poder empresarial y el deber de protección. Junto a ello, se examinan los riesgos vinculados al trabajo a distancia, al uso intensivo de pantallas y dispositivos tecnológicos y a la progresiva difuminación de las fronteras entre trabajo y descanso.

Asimismo, la obra presta especial atención a la desigual exposición a estos riesgos, incorporando la perspectiva de género, edad y especial sensibilidad. A su vez, analiza el impacto del cambio climático, las temperaturas extremas y la transición ecológica sobre las condiciones de trabajo y la protección preventiva.

Todo ello conduce a una cuestión esencial; no basta con identificar nuevos riesgos si el ordenamiento no proporciona instrumentos eficaces para prevenirlos. Por ello, la tutela judicial, las dificultades probatorias, la reparación del daño y el régimen de responsabilidades completan el análisis.

En definitiva, la obra propone una lectura renovada de la prevención de riesgos laborales, concebida no como un mero cumplimiento formal, sino como un verdadero límite jurídico a la organización empresarial y una garantía efectiva de la salud de las personas trabajadoras.

ISBN: 979-13-7061-050-0

AENOR GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9001 ER-0280/2005
IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION
AENOR GESTIÓN AMBIENTAL ISO 14001 GA-2005/0100

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ARANZADI