

DESAFÍOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL SIGLO XXI

**(30 años de la Ley Prevención
Riesgos Laborales 1995-2025)**

IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional
de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

DESAFÍOS EN LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA EL SIGLO XXI

**(30 años de la Ley Prevención
Riesgos Laborales 1995-2025)**

IX Congreso Internacional y XXII Congreso Nacional
de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

Edita:

☪ Ediciones Laborum, S.L.

Avda. Gutiérrez Mellado, 9 - Planta 3ª, Oficina 21

30008 Murcia

Tel.: 968 24 10 97

E-mail: laborum@laborum.es

www.laborum.es

D.L.: MU 1593-2025

ISBN: 979-13-88025-02-0

ISBN Tomo I: 979-13-88025-03-7

ISBN Tomo II: 979-13-88025-04-4

ISBN Digital: 979-13-88025-05-1

© Copyright de la edición, Ediciones Laborum, 2025

© Copyright del texto, sus respectivos autores, 2025

Ediciones Laborum, S.L. no comparte necesariamente los criterios manifestados por los autores en el trabajo publicado.

La información contenida en esta publicación constituye únicamente, y salvo error u omisión involuntarios, la opinión de su autor con arreglo a su leal saber y entender, opinión que subordinan tanto a los criterios que la jurisprudencia establezca, como a cualquier otro criterio mejor fundado.

Ni el editor, ni el autor, pueden responsabilizarse de las consecuencias, favorables o desfavorables, de actuaciones basadas en las opiniones o informaciones contenidas en esta publicación.



OPEN  ACCESS

Reconocimiento - No comercial - Sin obra derivada (BY-NC-ND): El material puede ser distribuido, copiado y exhibido por terceros si se muestra en los créditos. No se puede obtener ningun beneficio comercial. No se pueden realizar obras derivadas.

Transición ecológica y riesgos emergentes: una mirada jurídica a la eco ansiedad y los desafíos normativos para la salud laboral

DANIELA DEL PILAR ZAVANDO CERDA

Abogada

Investigadora postdoctoral del grupo de investigación reconocido por el Gobierno Vasco “Estímulos como solución a las cuestiones jurídicas que plantean las transiciones digital, ecológica y social en materia laboral y de protección social. La necesaria adaptación del Derecho laboral” (IT1499-22), de la Facultad de Derecho

Universidad de Deusto

<https://orcid.org/0000-0001-5370-1351>, d.zavando@deusto.es

1. Introducción

La transición ecológica, entendida como el proceso de transformación hacia una economía baja en carbono, eficiente en el uso de los recursos y socialmente sostenible está cambiando radicalmente el mundo del trabajo, no solo en términos de reconversión sectorial o creación de empleos verdes, sino también en lo relativo a la configuración de nuevos riesgos laborales que desafían los marcos jurídicos tradicionales.

Esta transformación, impulsada fuertemente por compromisos internacionales como el Acuerdo de París¹, la Agenda 2030² y el Pacto Verde Europeo³, no se limita a una reforma

1 Naciones Unidas: *Acuerdo de París*, adoptado el 12 de diciembre de 2015 y ratificado por España mediante Instrumento de ratificación publicado en el BOE n.º 192, de 10 de agosto de 2017.

2 Naciones Unidas: *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Resolución A/RES/70/1, aprobada el 25 de septiembre de 2015.

3 Comisión Europea: *El Pacto Verde Europeo*, COM(2019) 640 final, Bruselas, 11 de diciembre de 2019.

tecnológica o energética, sino que implica una reconfiguración profunda de los sistemas productivos, organizativos y laborales. En este sentido, se destaca la necesidad de integrar consideraciones laborales en las políticas ambientales, promoviendo una transición que sea justa y que no deje a nadie atrás⁴.

En efecto, los cambios en las condiciones ambientales, en los procesos industriales y en las formas de organización del trabajo provocan nuevas exposiciones al riesgo, que no siempre están contempladas por el marco normativo vigente. Es por ello, que nos encontramos ante un nuevo escenario de riesgos laborales emergentes cuya comprensión y regulación se tornan imprescindibles para garantizar una transición ecológica justa, que no sacrifique la salud ni la dignidad de las personas trabajadoras⁵.

Los fenómenos climáticos exigen una actualización de los marcos jurídicos y preventivos, tanto a nivel internacional como nacional, que permitan proteger de forma efectiva la salud de las personas trabajadoras en un entorno de transición constante. La regulación internacional, en particular los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ofrecen un marco normativo sólido cuya aplicación práctica y ratificación varía entre países. A su vez, la conmemoración del trigésimo aniversario de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) nos brinda una oportunidad para reflexionar sobre la capacidad del sistema preventivo español para responder ante los desafíos del presente y del futuro.

La transición ecológica no solo debe entenderse como una oportunidad para fortalecer la sostenibilidad del trabajo, sino también como un desafío jurídico y preventivo, toda vez que los cambios tecnológicos, normativos y organizativos que conlleva están dando lugar a nuevas formas de contingencias sociales, muchas de las cuales aún no han sido plenamente reconocidas en el marco jurídico vigente ni cuentan con estrategias preventivas suficientemente desarrolladas.

En este contexto, el presente capítulo de libro propone un análisis jurídico y preventivo del impacto de la transición ecológica en la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST). Con este propósito, en una primera parte se revisará el marco internacional de la OIT en materia de SST, examinando los convenios y recomendaciones más relevantes, así como su grado de incorporación en España. Posteriormente, se estudiará la evolución del sistema español, particularmente la Ley 31/1995, subrayando su solidez estructural, pero también su falta de adaptación normativa frente a los riesgos complejos del siglo XXI.

En la segunda parte, se realiza una clasificación de los riesgos laborales emergentes derivados de la transformación ecológica -físicos, químicos, ergonómicos, psicosociales y organizativos-, y se procede a ahondar en el fenómeno de la eco ansiedad como riesgo psicosocial con consecuencias laborales significativas.

Finalmente, se proponen medidas tendientes a actualizar el marco jurídico y estratégico del ordenamiento jurídico español orientadas a reformular la acción preventiva en los riesgos laborales emergentes vinculados a la transición ecológica. El estudio invita a repensar el papel del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social como garantes de un trabajo seguro y emocionalmente sostenible en contextos de transformaciones estructurales.

4 AA. VV. (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Dir.). *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Madrid, REUS, 2023.

5 Organización Internacional del Trabajo: *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, Ginebra, OIT, 2024.

2. Marco general de la OIT en materia de SST en el trabajo

La OIT ha desempeñado un papel preponderante en la configuración del marco normativo internacional en materia de SST. En coherencia con su mandato fundacional de promover el trabajo decente y proteger la dignidad de los trabajadores, ha adoptado una serie de convenios y recomendaciones que establecen los principios básicos para la prevención de riesgos laborales a nivel global⁶.

Es menester señalar que, la OIT considera la SST como un derecho fundamental. Esta visión se consolidó en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de 2022, cuando el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable fue incluido entre los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Este es un hito importante, puesto que se garantiza el bienestar integral (físico y mental) de las personas trabajadoras. Con todo, implica una obligación para los Estados miembros de la OIT, toda vez que, independientemente de si han ratificado los convenios específicos deberán respetar, promover y hacer realidad este derecho⁷.

2.1. Ratificación de los convenios internacionales por España

En este apartado se analizarán los convenios internacionales más relevantes adoptados por la OIT en el campo de la SST. Para su análisis se han agrupado en tres grupos, a saber: Tabla N. °1: Convenios fundamentales; Tabla N. °2: Protección sobre riesgos particulares, y; Tabla N. °3: Protección en ciertas ramas de actividad.

En las siguientes tablas se sintetizan los principales convenios internacionales adoptados por la OIT en materia de SST con sus recomendaciones asociadas. Aunque estas últimas, no poseen carácter jurídicamente vinculante tienen un gran valor interpretativo, puesto que detallan el contenido técnico de los convenios, orientan la acción preventiva de los Estados y sirven de referencia para la elaboración y actualización de las legislaciones nacionales.

También, se señala el estado de ratificación de los instrumentos internacionales por parte de España, lo que permite analizar el grado de adhesión normativa del ordenamiento español al marco jurídico internacional en este ámbito. Las tablas incluyen tanto convenios de alcance general como sectorial, evidenciando áreas de desarrollo consolidado y otras aún pendientes de incorporación.

Tabla N°. 1: Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo

Convenio	Aprobación	Entrada en vigor	Ratificación	Recomendación	Adopción
C155- sobre seguridad y salud de los trabajadores	1981	11-08-1983	11-09-1985	R164- sobre seguridad y salud de los trabajadores	22-06-1981

6 Organización Internacional del Trabajo: *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience*, Geneva, OIT, 2019.

7 Organización Internacional del Trabajo: *Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, ILC.110/Resolución I, Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022.

Convenio	Aprobación	Entrada en vigor	Ratificación	Recomendación	Adopción
P155-Protocolo relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores	2002	09-02-2005	Sin ratificar	R164- sobre seguridad y salud de los trabajadores	22-06-1981
C187- sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	2006	20-02-2009	05-05-2009	R197- sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	15-06-2006
C161- sobre los servicios de salud en el trabajo	1985	17-02-1988	Sin ratificar	R171- sobre los servicios de salud en el trabajo	26-06-1985

Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT⁸

Tras la exposición sistematizada de los principales convenios, resulta pertinente realizar un análisis cualitativo de aquellos instrumentos que revisten especial relevancia para la evolución del marco preventivo español. Entre ellos, la piedra angular es el C155⁹ que establece el deber de los Estados de formular una política nacional coherente en materia de prevención y promueve la responsabilidad compartida entre empleadores y trabajadores. Asimismo, introduce el principio de mejora continua y exige la consulta a las organizaciones representativas¹⁰.

Se observa que el Protocolo 155¹¹, aún no ha sido ratificado por España, si bien es un documento nuevo del año 2022 viene a complementar el C155 que contiene las normas básicas a considerar por las naciones en materia de SST, por ello, su ratificación aplicación por parte de España al derecho interno es prioritaria.

Tanto el C155 como el P155, tienen asociada la R164¹², que proporciona orientación a los Estados sobre cómo implementar medidas para garantizar la SST de las personas trabajadoras en el lugar de prestación de servicios, teniendo siempre en cuenta el promover un enfoque preventivo y participativo. Ella, amplía los principios del convenio al proponer medidas prácticas para la política nacional de SST, señalando medidas o esferas de acción técnicas apropiadas a las características de las diferentes ramas de actividad económica y de los distintos tipos de trabajo, así como acciones a nivel nacional y empresarial para lograr los objetivos del C155.

8 El estado de ratificación es el oficial publicado por la OIT en su base de datos NORMLEX.

9 Organización Internacional del Trabajo: *Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo* (núm. 155), Ginebra, 22 de junio de 1981.

10 Organización Internacional del Trabajo.: *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo: Visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*, Ginebra, OIT, 2023, pp. 4-15.

11 Organización Internacional del Trabajo: *Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores* (núm. 155), Ginebra, 20 de junio de 2002.

12 Organización Internacional del Trabajo: *Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores* (núm. 164), Ginebra, 22 de junio de 1981.

Por su parte, el C187¹³ propone una estrategia nacional basada en el diálogo social, la mejora continua para prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo. Además, promueve la política nacional a través de los principios básicos como la evaluación de los peligros o riesgos en el trabajo, combatiendo su origen y desarrollando una cultura nacional de prevención en materia de SST, que incluya información, consultas y formación. Con todo, la R197¹⁴, especifica que los marcos nacionales deben incluir mecanismo para la recopilación de estadísticas y el análisis de los datos, estrategias sectoriales, campañas de sensibilización, investigación en SST, cooperación internacional y programas de formación continua, entre otros.

A su vez, encontramos el C161¹⁵ sobre los servicios de salud en el trabajo, que regula la organización de servicios de salud en el lugar de trabajo con funciones preventivas, asesoramiento y vigilancia de la salud. Este instrumento es esencial para conservar un entorno de trabajo sano y seguro que favorezca tanto la salud física como mental, además de la adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores tomando en consideración estado de salud físico y mental. Tiene asociada la R171¹⁶, que establece funciones detalladas para los servicios de salud en el trabajo: promoción de la salud, ergonomía, investigación de causas de siniestralidad, adaptación del trabajo al trabajador. Del mismo modo, que subraya la importancia de la confidencialidad médica y la independencia profesional del personal sanitario laboral. Destacando, en general, que la función de los servicios de salud en el trabajo deberá ser preventiva y la importancia de establecer un programa de actividades adaptadas a las empresas que contemplen: vigilancia del medio ambiente del trabajo, vigilancia de la salud de los trabajadores, información, educación, formación y asesoramiento, primeros auxilios, tratamiento y programas de salud, entre otras funciones.

A pesar de las características intrínsecas fundamentales de este convenio, aún no se encuentra ratificado por España, ello implica que España no ha asumido formalmente los compromisos internacionales para establecer y desarrollar servicios de salud en el trabajo eficaces y adaptados a las necesidades de los trabajadores. Lo cual puede resultar en una menor protección de la salud laboral y una deficiente alineación con las mejores prácticas internacionales en este ámbito. Esta carencia de obligatoriedad normativa internacional debilita su vinculación internacional y reduce su legitimidad, además de denotar una escasa coordinación interinstitucional, fragmentación institucional y falta de gobernanza integrada.

En efecto, el C161 promueve una intervención interdisciplinar sobre el entorno laboral, incluyendo factores de estrés, condiciones organizativas, y salud mental. En ausencia de esta obligación el sistema español sigue centrado en riesgos físicos o mecánicos y los riesgos psicosociales como el *burnout* o la eco ansiedad no reciben atención suficiente, quedando al arbitrio de guías técnicas y prácticas voluntarias. En contraposición a países como Finlandia, Bélgica o Alemania que han ratificado el C161, lo que les ha permitido abordar con mayor anticipación los riesgos relacionados con la transición ecológica y digital.

13 Organización Internacional del Trabajo: *Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo* (núm. 187), Ginebra, 15 de junio de 2006.

14 Organización Internacional del Trabajo: *Recomendación sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo* (núm. 197), Ginebra, 15 de junio de 2006.

15 Organización Internacional del Trabajo: *Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo* (núm. 161), Ginebra, 25 de junio de 1985.

16 Organización Internacional del Trabajo: *Recomendación sobre los servicios de salud en el trabajo* (núm. 171), Ginebra, 26 de junio de 1985.

Tabla N.º 2: Convenios OIT relativos a la protección sobre riesgos particulares

Convenio	Aprobación	Entrada en vigor	Ratificación	Recomendación	Adopción
C115- sobre la protección contra las radiaciones	1960	17-06-1962	17-07-1962	R114- sobre la protección contra las radiaciones	22-06-1960
C139- sobre el cáncer profesional	1974	10-06-1976	Sin ratificar	R147- sobre el cáncer profesional	24-06-1974
C148- sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones)	1977	11-07-1979	17-12-1980	R156- sobre el medioambiente del trabajo	20-06-1977
C162- sobre el asbesto	1986	16-06-1989	02-08-1990	R172- sobre el asbesto	24-06-1986
C170- sobre los productos químicos	1990	04-11-1993	Sin ratificar	R177- sobre los productos químicos	25-06-1990
C174- sobre la prevención de accidentes industriales mayores	1933	03-01-1997	Sin ratificar	R181- sobre la prevención de accidentes industriales mayores	22-06-1993
C013- sobre la cerusa (pintura)	1921	31-08-1923	20-06-1924		
C119- sobre la protección de la maquinaria	1963	21-04-1965	30-11-1971	R118- sobre la protección de la maquinaria	25-06-1963
C127- sobre el peso máximo	1967	10-03-1970	07-06-1969	R128- sobre el peso máximo	28-06-1967
C136- sobre el benceno	1971	27-07-1973	08-05-1973	R144- sobre el benceno	23-06-1971

Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT¹⁷

Dentro del listado de instrumentos internacionales, nos remiremos a dar una opinión solo de los que no se encuentran ratificados. En cuanto al C139¹⁸, obliga a establecer políticas activas de identificación, sustitución y control de agentes cancerígenos en el entorno laboral. En efecto, establece la obligación a los Estados miembros de determinar periódicamente las sustancias cancerígenas a los que la exposición en el trabajo estará prohibida o sujeta a autorización. Materia relevante para los sectores con exposición intensiva, como la industria química o la construcción.

17 El estado de ratificación es el oficial publicado por la OIT en su base de datos NORMLEX.

18 Organización Internacional del Trabajo: *Convenio sobre el cáncer profesional* (núm. 139), Ginebra, 24 de junio de 1974.

Conjuntamente, se encuentra la R147¹⁹ que indica pautas para la identificación de sustancias cancerígenas en el lugar de trabajo, la sustitución de ellas por productos menos peligrosos y el establecimiento de programas de vigilancia médica como medidas de protección a las personas trabajadoras. Igualmente, la obligación de los empleadores de informar a los trabajadores de los riesgos a los que estarán expuestos en la producción o utilización de tales agentes, además de obligaciones de formación para realizar programas de información e instrucción sobre los riesgos del cáncer profesional. Destaca la importancia del marcaje de las sustancias cancerígenas, y como siempre, se estimula la participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores en programas de prevención y control.

Aunque la normativa nacional y comunitaria han avanzado en esta materia (ejemplo: mediante el RD 665/1997²⁰, con su última actualización de 2024, que transpone la Directiva 2004/37/CE), la ausencia de un compromiso internacional formal entorpece el seguimiento coordinado de estas sustancias y la cooperación en materia de salud ocupacional entre países.

Por su parte el C148²¹, si bien está ratificado, se encuentra con reserva no siendo aplicable a las vibraciones, entendidas como *“toda vibración transmitida al organismo humano por estructuras sólidas que sea nociva para la salud o entrañe cualquier otro tipo de peligro”*²². Esta situación afecta directamente a sectores como el transporte, la industria forestal y la construcción donde estos factores físicos representan amenazas importantes para la salud. La falta de ratificación de esta parte del C148 impide la incorporación de estándares internacionales más exigentes y refuerza la dependencia de normativas internas que, aunque existentes²³, no se integran en un marco global supervisado por la OIT ni refuerzan el papel preventivo de los interlocutores sociales.

El C170²⁴ establece obligaciones detalladas sobre el uso seguro de productos químicos, incluyendo etiquetado, fichas de datos de seguridad, derecho a la información y formación específica para las personas trabajadoras. A su vez, la R177²⁵ busca promover un entorno de seguro y saludable para los trabajadores que utilizan productos químicos, a través de la implementación de medidas preventivas y la gestión adecuada de los riesgos asociados. Proponiendo medidas para mejorar el etiquetado, las fichas de datos de seguridad, el almacenamiento y la gestión de emergencias químicas. Asimismo, recomienda políticas de sustitución de sustancias peligrosas por alternativas seguras y de acceso público a la información sobre productos usados en el trabajo.

Sin perjuicio que, el Reglamento REACH²⁶ ha supuesto un avance y está alineada en parte con la normativa europea. La no ratificación de este instrumento internacional en un contexto de creciente presencia de sustancias químicas en múltiples sectores constituye una mala decisión

19 Organización Internacional del Trabajo: *Recomendación sobre cáncer profesional* (núm. 147), Ginebra, 1974.

20 Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, «BOE» núm. 124, de 24/05/1997.

21 Organización Internacional del Trabajo: *Convenio sobre entornos de trabajo (contaminación, ruido y vibraciones)* (núm. 148), Ginebra, 26 de junio de 1977.

22 Art. 3 Convenio núm. 148.

23 Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas, «BOE» núm. 265, de 05/11/2005.

24 Organización Internacional del Trabajo: *Convenio sobre seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo* (núm. 170), Ginebra, 25 de junio de 1990.

25 Organización Internacional del Trabajo: *Recomendación sobre seguridad en la utilización de productos químicos* (núm. 177), Ginebra, 1990.

26 Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativo al Registro, Evaluación, Autorización y Restricción de sustancias y mezclas químicas (REACH), por el que se crea la Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas, se modifica la Directiva 1999/45/CE y se derogan los Reglamentos (CEE)

política, puesto que es crucial prevenir las enfermedades y accidentes causados por los productos químicos en el trabajo o reducir su incidencia, máxime en un contexto de transición ecológica donde la sustitución de químicos tóxicos es un objetivo prioritario.

Finalmente, el C174²⁷ orientado a sectores industriales con alto potencial de riesgo, impone obligaciones de planificación, evaluación y emergencia, así como su R181²⁸ insta a establecer políticas y medidas para identificar, evaluar y controlar los riesgos asociados a accidentes mayores. Este convenio tampoco se encuentra ratificado, lo que resulta especialmente relevante en sectores de alto riesgo como la industria petroquímica, energética o de almacenamiento de sustancias peligrosas. Pese a que España aplica la Directiva Seveso III²⁹, esta no garantiza, por sí sola, la participación de los trabajadores en los planes de emergencia ni el reconocimiento de su derecho a la información sobre riesgos industriales mayores. Su nula ratificación limita el compromiso jurídico internacional en la prevención de desastres industriales, conllevando a una ausencia de la obligación internacional de planificación integrada de riesgos catastróficos laborales y ambientales. Esta omisión resulta especialmente preocupante ante el aumento de fenómenos climáticos extremos que agravan dichas contingencias.

Tabla N.º 3: Convenios OIT sobre protección en ciertas ramas de actividad

Convenio	Aprobación	Entrada en vigor	Ratificación	Recomendación	Adopción
C120- sobre la higiene (comercio y oficinas)	1964	29-03-1966	16-06-1970	R120- sobre la higiene (comercio y oficinas)	08-07-1964
C167- sobre seguridad y salud en la construcción	1988	11-01-1991	11-06-2024	R175- sobre seguridad y salud en la construcción	20-06-1988
C176- sobre seguridad y salud en las minas	1995	05-06-1998	22-05-1997	R183- sobre seguridad y salud en las minas	22-06-1995
C184- sobre la seguridad y la salud en la agricultura.	2001	20-09-2003	11-06-2024	R192- sobre la seguridad y la salud en la agricultura	21-06-2001

Fuente: Elaboración propia con datos de la OIT³⁰

n.º 793/93 y (CE) n.º 1488/94 del Consejo y los Reglamentos (CE) n.º 178/2001 y (CE) n.º 1907/2006 de la Comisión, «DOUE» L 396, de 30/12/2006.

27 Organización Internacional del Trabajo: *Convenio sobre la prevención de accidentes industriales mayores (núm. 174)*, Ginebra, 22 de junio de 1993.

28 Organización Internacional del Trabajo: *Recomendación sobre la prevención de accidentes industriales mayores (núm. 181)*, Ginebra, 22 de junio de 1993.

29 Directiva 2012/18/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de julio de 2012, relativa al control de los riesgos inherentes a los accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas y por la que se modifica y ulteriormente deroga la Directiva 96/82/CE.

30 El estado de ratificación es el oficial publicado por la OIT en su base de datos NORMLEX.

Dentro de los convenios sobre determinadas ramas particulares, cabe destacar de forma positiva la reciente ratificación por parte de España del C167³¹ y C184³² el pasado 11 de junio de 2024, entrando en vigor el día 11 de junio de 2025. Ambos convenios abordan sectores históricamente expuestos a elevados niveles de siniestralidad y condiciones de trabajo precarias -como son la construcción y la agricultura- en los que la prevención de riesgos presenta desafíos específicos. Ambas ratificaciones constituyen un avance normativo alineado con los principios de una transición ecológica justa, consolidando la protección laboral en sectores claves del modelo productivo sostenible.

Resulta pertinente destacar la reciente adopción, en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 2025, del C192³³ y de la R209³⁴ sobre la prevención y protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo, cuya pronta ratificación será esencial para fortalecer la respuesta normativa ante riesgos emergentes de naturaleza biológica.

3. El marco normativo español de prevención de riesgos laborales

Una vez analizada la normativa internacional y su grado incorporación práctica en España, nos detendremos a examinar el marco jurídico español en materia de prevención de riesgos laborales dentro del actual contexto, caracterizado por profundas transformaciones en el mundo del trabajo.

Es menester indicar que la regulación vigente enfrenta importantes desafíos vinculados a la creciente complejidad de los riesgos laborales emergentes, especialmente aquellos derivados de la crisis climática y la transición ecológica. Esta evolución del riesgo nos exige revisar la capacidad del Derecho para dar respuesta a nuevas formas de exposición a las contingencias sociales, que afectan tanto a la salud física como mental de las personas trabajadoras.

3.1. Evolución de la normativa: Ley 31/1995

En análisis se centrará en la LPRL³⁵, en atención a que marcó un hito en el ordenamiento jurídico español al introducir por primera vez un enfoque preventivo integral en materia de salud laboral. Inspirada en la Directiva 89/391/CEE³⁶ que contiene el marco jurídico general en que opera la política de prevención comunitaria, impulsó la mejora de la SST de los trabajadores al consolidar el principio de acción preventiva y trasladar el enfoque centrado en la reparación del daño hacia una lógica basada en la anticipación del riesgo³⁷.

31 Organización Internacional del Trabajo: *Convenio sobre seguridad y salud en la construcción* (núm. 167), Ginebra, 20 de junio de 1988.

32 Organización Internacional del Trabajo: *Convenio sobre la seguridad y la salud en la agricultura* (núm. 184), Ginebra, 21 de junio de 2001.

33 Organización Internacional del Trabajo: *Convenio sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo* (núm. 192), Ginebra, 13 de junio de 2025.

34 Organización Internacional del Trabajo: *Recomendación sobre la prevención y la protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo* (núm. 209), Ginebra, 13 de junio de 2025.

35 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, «BOE» núm. 269, de 10 de noviembre de 1995.

36 Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, DO L183/1 de 29/06/1989.

37 MERCADER UGUINA, J.: [Capítulo I: La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, veinte años después], En VV. AA.: *Veinte años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: pasado, presente y futuro*, MOLINA NAVARRETE, C., GARCÍA JIMÉNEZ, M. y SORIANO SERRANO, M. (Dirs.), Sevilla, Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2015, pp. 11-14.

En el preámbulo, la ley indica que este nuevo enfoque normativo responde a la necesidad de poner término a la falta de visión unitaria en la política de prevención de riesgos laborales fruto de la dispersión normativa. Además, de actualizar la normativa desfazada y regular situaciones nuevas.

En cuanto al sistema preventivo, el ordenamiento español sienta sus bases en una serie de principios fundamentales que lo estructuran y le otorgan coherencia. Entre ellos, destacan: la protección frente a los riesgos laborales como derecho básico e irrenunciable del trabajador (art. 14) y el principio de integración de la prevención en todos los niveles jerárquicos de la empresa con la obligación de aplicar e implementar un plan de prevención de riesgos como obligación esencial, la evaluación de los riesgos y la planificación de la actividad preventiva (art. 16). Asimismo, la adopción de medidas técnicas, organizativas y formativas conforme a los principios generales del artículo 15 (evitar, evaluar y combatir el riesgo; adaptar el trabajo a la persona, tener en cuenta la evolución técnica; sustituir lo peligroso, etc). Así como el deber de los empresarios de garantizar la información, consulta, participación y formación de las personas trabajadoras (art. 18 y 19). Se aprecia que estos principios reflejan, tanto la influencia del derecho europeo como los instrumentos internacionales que han sido revisados, por ejemplo, el C155 que reconoce la necesidad de una política nacional coherente de SST.

La ley atribuye un papel clave a los servicios de prevención, buscando que la prevención de riesgos laborales forme parte de la gestión general de la empresa, abarcando todas las actividades y niveles jerárquico. Se establece el plan de prevención de riesgos laborales como herramienta principal para integrar la prevención, incluyendo la estructura organizativa, responsabilidades, procedimientos y recursos necesarios. Para ello, el empresario puede organizar la prevención de diversas maneras, bien asumiendo la actividad directamente, designando trabajadores para ello, creando un servicio de prevención propio o concertando con entidades especializadas externas.

Es preciso subrayar que, desde su entrada en vigor la LPRL no ha permanecido estanca, sino que ha sido desarrollada y complementada por un extenso conjunto de normas reglamentarias, entre las que cabe destacar: el RD 39/1997³⁸, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Este reglamento establece los procedimientos para la organización preventiva y los criterios técnicos para la auditoría de los sistemas de gestión. Asimismo, el RD 486/1997³⁹, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, que detalla aspectos relativos a condiciones ambientales, iluminación, suelos, ventilación, servicios higiénicos, etc.

Por su parte, el RD 171/2004⁴⁰, sobre coordinación de actividades empresariales, desarrollado a partir del art. 24 LPRL, el cual trata las obligaciones cuando concurren varios empleadores en un mismo centro de trabajo. Ley 54/2003⁴¹, es una reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, con el objetivo de mejorar la protección de la SST, mediante acciones como: combatir la siniestralidad, fomentar una cultura de prevención, integrar la prevención en la gestión empresarial, mejorar el control del cumplimiento. Contemplando la coordinación de actividades empresariales, organización de recursos, la presencia de recursos preventivos y adoptando el régimen sancionador para sea más eficaz en la prevención de riesgos laborales.

38 Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, «BOE» núm. 27, de 31/01/1997.

39 Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, «BOE» núm. 97, de 23/04/1997.

40 Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, en materia de coordinación de actividades empresariales, «BOE» núm. 27, de 31/01/2004.

41 Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, «BOE» núm. 298, de 13/12/2003.

También, se destacan Reglamentos sectoriales específicos, como el RD 1627/1997⁴² que busca garantizar la SST en las obras de construcción; el RD 488/1997⁴³ que establece disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de equipos que incluyen pantallas de visualización con el objetivo de prevenir riesgos tales como problemas visuales, trastornos musculoesqueléticos y fatiga mental; el RD 664/1997⁴⁴ regula la exposición a agentes biológicos a consecuencia del trabajo; el RD 665/1997⁴⁵ que trata la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos durante el trabajo; o, el RD 286/2006⁴⁶ sobre los riesgos relaciones con la exposición al ruido, el cual busca proteger la salud auditiva de los trabajadores a través del establecimiento de límites de exposición al ruido y obligando a adoptar medidas para prevenir los daños, priorizando la reducción de la exposición y complementando con el uso de equipos de protección individual.

Con todo, el desarrollo reglamentario ha sido complementado por numerosas guías elaboradas por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Entre ellas encontramos las guías técnicas transversales; las guías técnicas específicas como las relacionadas con nuevas tecnologías⁴⁷. También se han desarrollado las directrices básicas y los criterios del INSST.

En suma, el ordenamiento jurídico español en materia de prevención de riesgos laborales se configura por disposiciones legales, reglamentarias y herramientas de *soft law*. Este conjunto de instrumentos conforma una arquitectura regulatoria coherente y consolidada que contribuye a orientar la acción preventiva en los distintos sectores productivos.

3.2. Desafíos de la ley ante los retos actuales

No obstante, el marco jurídico español proporciona una base estructural para la protección de la seguridad y salud de las personas trabajadoras, estableciendo los principios, deberes y herramientas fundamentales para su resguardo en el ámbito laboral. Es menester señalar que la LPRL no ha sido objeto de una reforma sustantiva desde su promulgación en el año 1995, lo que plantea tensiones ante los desafíos del mundo del trabajo contemporáneo. En efecto, es posible apreciar que la ley sigue girando dentro su lógica original, a saber, un contexto económico y productivo donde primaban los entornos industriales clásicos, riesgos físicos o mecánicos y relaciones laborales más estables. Esta continuidad, aunque ha proporcionado seguridad jurídica, ha resultado insuficiente para dar respuesta a los riesgos laborales emergentes del siglo XXI.

En la actualidad, el mundo del trabajo se encuentra inmerso en un proceso de transformación constante, impulsado por factores como la globalización, la digitalización, la transición ecológica y la creciente movilidad laboral internacional. Estos fenómenos han generado nuevas formas de organización del trabajo, nuevos entornos productivos y, con ello, riesgos laborales nuevos.

42 Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, «BOE» núm. 256, de 25/10/1997.

43 Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, «BOE» núm. 97, de 23/04/1997.

44 Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, «BOE» núm. 124, de 24/05/1997.

45 Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, «BOE» núm. 124, de 24/05/1997.

46 Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido, «BOE» núm. 60, de 11/03/2006.

47 Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización*, INSST, Madrid, 2021.

Frente a este escenario, el Derecho del Trabajo y particularmente la Seguridad Social, se enfrenta al desafío de ofrecer respuestas normativas adecuadas a nuevas realidades cada vez más complejas, inciertas e interdependientes. No obstante, la legislación vigente presenta limitaciones estructurales que dificultan su capacidad para otorgar cobertura efectiva ante a fenómenos derivados del cambio climático y otras transformaciones contemporáneas.

Visto, lo expuesto se concluye que, en concreto, la normativa preventiva debe actualizar sus categorías y mecanismos de intervención para garantizar una protección eficaz y adaptada a las condiciones reales en las que hoy se desarrolla el empleo. Para ello el primer paso es la identificación de estas transformaciones con el objetivo de avanzar hacia un modelo de prevención integral y de bienestar para las personas trabajadoras. Destacaremos algunas transformaciones importantes a tener en cuenta.

La digitalización del trabajo, con la aparición del teletrabajo, las plataformas digitales o la vigilancia algorítmica, han dado lugar a nuevas formas de organización y por consiguiente a nuevos riesgos psicosociales como la hiperconectividad, la fatiga digital o la disolución de los tiempos de descanso que no han sido contemplados por la norma en estudio. Asimismo, la creciente precarización y flexibilización del empleo, acentuadas por las sucesivas reformas laborales y por los efectos de la globalización económica, han transformado profundamente las condiciones de trabajo. La expansión de modalidades contractuales atípicas ha dificultado la aplicación de medidas preventivas, puesto que nos encontramos en contextos de inestabilidad, economía informal y cadenas de subcontratación, donde la responsabilidad preventiva se diluye dificultando su control y fiscalización.

La transición ecológica, que es el eje central de esta investigación, genera riesgos laborales nuevos, como la exposición a temperaturas extremas, el uso de sustancias verdes o efectos psicosociales como la eco ansiedad que aparecen vinculados a la incertidumbre ambiental y laboral. Estos riesgos emergentes no han sido recogidos explícitamente en el articulado de la LPRL, lo cual impide su visibilidad jurídica y su adecuado tratamiento, dificultando así su resguardo⁴⁸.

En definitiva, la vigencia casi inalterada del marco normativo original plantea la necesidad de repensar y actualizar la SST desde una perspectiva transversal e integral, que incorpore las transformaciones tecnológicas, ecológicas y sociales del siglo XXI. Si bien, creemos que no es necesario promulgar una nueva ley, sí es urgente una revisión profunda del desarrollo reglamentario, actualizar las guías técnicas y fortalecer los instrumentos institucionales que dan soporte a la acción preventiva, de modo que pueda integrar adecuadamente los cambios ecológicos, digitales y sociales del entorno productivo actual, con el objetivo de garantizar un modelo preventivo efectivo, dinámico y contextualizado.

4. Transición ecológica y riesgos laborales emergentes

4.1. El impacto del cambio climático en la SST

El cambio climático está alterando de forma directa las condiciones laborales. La exposición a temperaturas extremas, el aumento de catástrofes naturales y la variabilidad climática afectan tanto a la salud física como mental de las personas trabajadoras. Según la OIT, se estima que

48 AA. VV.: *Green jobs and occupational safety and health: Foresight on new and emerging risks associated with new technologies*, Luxemburgo, EU-OSHA, 2013.

para 2030 se perderán el equivalente a 80 millones de puestos de trabajo debido al estrés térmico, especialmente en sectores como la agricultura, la construcción y la industria al aire libre⁴⁹.

En este contexto, el cambio climático actúa como un factor multiplicador de riesgos laborales, fenómenos como las olas de calor, incendios forestales, sequías y las catástrofes naturales afectan de manera directa las condiciones ambientales de trabajo. Además, las alteraciones en la productividad, la reconversión de sectores económicos como la minería del carbón o la industria automotriz y los nuevos empleos verdes generan incertidumbre y presión psicológica.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) ha advertido que los riesgos derivados del cambio climático no son homogéneos, y su impacto varía según la actividad económica, el tipo de empleo y la exposición ambiental. Esto hace indispensable una adaptación dinámica de las estrategias de prevención, incorporando los riesgos emergentes en los marcos normativos y evaluaciones de riesgos laborales⁵⁰.

4.2. Clasificación de los riesgos laborales emergentes asociados a la transición ecológica

Tradicionalmente los riesgos emergentes vinculados al proceso de transición ecológica se han sistematizado en cinco grandes grupos, según su naturaleza, a saber, los riesgos físicos incluyen la exposición a temperaturas extremas, radiación ultravioleta, humedad elevada, contaminación del aire o fenómenos meteorológicos extremos. El calentamiento global está provocando un aumento en la frecuencia y severidad de fenómenos climáticos extremos, como olas de calor, lluvias torrenciales, tormentas o incendios forestales. Las personas trabajadoras expuestas al aire libre, como quienes se desempeñan en el sector primario, la construcción, el transporte o mantenimiento urbano son especialmente vulnerables. La OIT estima que para 2030 se perderán 2,2% de las horas laborales a nivel mundial debido al calor excesivo, afectando especialmente a regiones mediterráneas como España⁵¹.

En cuanto a los riesgos químicos, la sustitución de tecnologías contaminantes por tecnologías limpias puede introducir nuevos agentes químicos en los lugares de trabajo, cuyas propiedades toxicológicas a menudo no están suficientemente evaluadas; por ende, su manipulación, almacenamiento y eliminación puede implicar toxicidad, inflamabilidad o contaminación. Por ejemplo: el litio, cobalto y otros metales utilizados en baterías y tecnologías renovables. Asimismo, la transición ecológica puede dar lugar a nuevas exigencias físicas o posturales, derivadas de herramientas, ritmos de trabajo o técnicas no tradicionales que generan riesgos ergonómicos. En algunos casos, la introducción de tecnologías verdes puede reducir cargas físicas, pero en otros puede generarlas o redistribuirlas.

A su vez, los riesgos psicosociales comprenden los derivados del impacto emocional, la incertidumbre laboral, la reestructuración de sectores productivos o la presión por adaptarse a nuevas exigencias formativas o tecnológicas. Estos factores pueden afectar de manera significativa la salud mental de las personas trabajadoras, especialmente en contextos de cambio acelerado como el que impone la transición ecológica. Por último, la reorganización del trabajo vinculada a la digitalización verde y la economía circular trae consigo riesgos organizativos como la intensificación del trabajo, la deslocalización, la automatización o la segmentación laboral.

49 Organización Internacional del Trabajo: *Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*. Ginebra, OIT, 2019.

50 ALARCON, J; JOVER PLASENCIA, M; SKUBIEJUTÉ, G.: *Psychosocial risk prevention - strategies and legislation: Spain*, National Report, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2025.

51 Organización Internacional del Trabajo: *Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*. Ginebra, OIT, 2019.

Esta clasificación, si bien es útil para fines operativos o regulatorios, es insuficiente para capturar la complejidad de los impactos que la transformación ecológica produce sobre la salud integral de las personas trabajadoras. La doctrina contemporánea redefine la salud laboral más allá de los riesgos físicos y mentales, incorporando un enfoque sistémico que distingue entre ambiente interno (el espacio físico y organizativo del lugar de trabajo) y ambiente externo (el entorno natural, social y cultural que rodea a la empresa)⁵².

En esta línea Rodríguez Ramos⁵³ propone una concepción amplia de la salud laboral. Según la autora, la salud debe entenderse como un equilibrio dinámico entre el medio ambiente externo y el medio ambiente interno y ambos deben ser objeto de tutela por parte del ordenamiento jurídico laboral, puesto que comparten principios comunes.

5. La eco ansiedad como riesgo psicosocial emergente en el trabajo

5.1. Conceptualización y delimitación jurídica

La eco ansiedad ha sido definida en el año 2017 por la Asociación Americana de Psicología, como el miedo crónico a la fatalidad ambiental⁵⁴. Consiste en la respuesta psicológica frente a diversas situaciones ambientales, que incluyen fenómenos como el calentamiento global, el cambio climático, la disminución de la biodiversidad y la degradación del medio ambiente. A su vez, engloba diferentes comportamientos, como ansiedad, preocupación, estrés, desesperanza, alteración del sueño e irritabilidad, entre otras⁵⁵.

Aunque aún no figura en los manuales clínicos como categoría diagnóstica psicopatológica o trastorno mental independiente, ha sido ampliamente reconocida en estudios de salud mental y ciencias sociales como una reacción emocional legítima ante la crisis ecológica⁵⁶.

Desde una perspectiva jurídica, la eco ansiedad puede encuadrarse dentro de los riesgos psicosociales laborales cuando su origen o manifestación tiene relación con el entorno de trabajo. En particular, cuando se produce por la exposición a entornos productivos degradados, a exigencias éticas contradictorias o por el sentimiento de impotencia frente a políticas ambientales ineficaces en su lugar de trabajo.

En el marco normativo español, la LPRL establece la obligación de las empresas de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras en todos los aspectos relacionados con el trabajo (art. 14), lo que incluye, los riesgos psicosociales. Ergo, aunque la eco ansiedad no este prescrita explícitamente, se entiende incorporada como riesgo psicosocial emergente, de acuerdo con la evolución doctrinal y técnica en la materia⁵⁷. Dicho en otras palabras, esta reacción

52 IGARTUA MIRÓ, M. T.: [Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral], *Lex Social. Revista de Derechos Sociales*, vol. 14, n.º 2, 2024, pp. 11-15.

53 RODRÍGUEZ RAMOS, M.: [Salud laboral versus medio ambiente: Por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo]. *Aranzadi Social: Estudios Doctrinales*, 5, 2002, pp. 1191-1214.

54 CLAYTON, S.; MANNING, C.; KRYGSMAN, K.; & SPEISER, M.: *Mental health and our changing climate: Impacts, implications, and guidance*. Washington, DC: American Psychological Association and ecoAmerica, 2017.

55 LAWRENCE, E.; THOMPSON, R; FONTANA, G; & JENNINGS, N.: [The impact of climate change on mental health and emotional wellbeing: current evidence and implications for policy and practice], 2021, *Grantham Institute*, Briefing paper No 36.

56 AA. VV.: *Instrumentos de medición de los impactos de la crisis ecológica en la salud mental: Una revisión no sistemática*, Fundación Aiglé, *Enciclopedia Argentina de Salud Mental*; 8; 10-2022; 1-10.

57 MANUEL PANDO MORENO, M.; ÁNGELS CARRION, M. ARELLANO PÉREZ, G.; SARAZ LOZANO, S.: *Factores Psicosociales y Salud Mental en el Trabajo*, Universidad de Guadalajara, México, pp. 75-76.

emocional legítima ante la crisis ecológica, en tanto manifestación de estrés crónico vinculado al contenido y condiciones del trabajo, podría considerarse objeto de evaluación preventiva.

5.2. Causas estructurales y laborales de la eco ansiedad

La eco ansiedad es una respuesta emocional compleja que surge ante la percepción de amenazas ambientales y a la falta de acción efectiva para mitigarlas. Aunque puede manifestarse en la esfera personal, su desarrollo y expresión en el ámbito laboral responden a factores vinculados a la transformación del sistema productivo. A nivel general, se asocia con la percepción de colapso ecológico, la insuficiencia de políticas climáticas eficaces y la incertidumbre sobre el futuro. Según se aprecia, sus causas son multifactoriales y en el entorno de trabajo, estos factores se ven agravados por una serie de condiciones específicas que merecen análisis⁵⁸.

Una de las principales causas laborales de eco ansiedad es la reconversión de sectores industriales tradicionales, la transición hacia una economía baja en carbono implica la transformación de industrias como el carbón, el petróleo y la automoción, generando incertidumbre económica y temor al desempleo entre los trabajadores afectados. Igualmente, la evolución hacia empleos verdes ocasiona el desajuste de competencia, toda vez que se requieren habilidades específicas que muchos trabajadores no poseen actualmente. Ello, puede provocar una sensación de obsolescencia profesional y ansiedad respecto al futuro laboral, en especial ante la recualificación y marginación de sectores vulnerables. La OIT ha destacado la necesidad de políticas de formación continua y transición justa para mitigar este impacto⁵⁹, este fenómeno se relaciona con lo que algunos estudios han denominado ansiedad formativa o eco-parálisis profesional.

También se identifica entre sus causas la disonancia ecológica, entendida como el conflicto ético y emocional que experimentan las personas que trabajan en actividades percibidas por ellas mismas como ambientalmente nocivas -por ejemplo: trabajar en industrias contaminantes-. Esta situación genera contradicción entre sus valores personales y sus responsabilidades laborales.

Asimismo, determinados profesionales altamente expuestos a las consecuencias de la crisis climática presentan un riesgo psicosocial elevado (bomberos, personal de emergencias, rescatistas o trabajadores de servicios sanitarios) enfrentan situaciones emocionalmente extremas que incrementan la sobrecarga mental. El contacto directo y constante con catástrofes naturales, incendios, olas de calor o desplazamientos forzados por fenómenos ambientales genera una vulnerabilidad psíquica particular, pudiendo estos profesionales experimentar altos niveles de estrés y ansiedad debido a la naturaleza de su trabajo.

Finalmente, es importante considerar que la eco ansiedad en el trabajo no debe entenderse únicamente como un fenómeno individual, tiene también una dimensión colectiva, observable en sectores completos, generaciones (v. gr. jóvenes) o comunidades laborales que comparten sentimientos de amenaza climática, desesperanza o frustración ante la inacción.

5.3. Manifestaciones en distintos sectores laborales

La eco ansiedad puede manifestarse de forma diversa según el sector económico, el tipo de trabajo, el grado de exposición ambiental y las condiciones psicosociales propias de cada

58 FRANQUESA CODINACH, T.: *Cambio climático y ecoansiedad: De la preocupación a la acción*, Ediciones Oberon, 2024.

59 Organización Internacional del Trabajo: *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, OIT, Ginebra, 2015.

actividad⁶⁰. A modo de ejemplo, en el sector agrícola y ganadero los efectos del cambio climático como las sequías prolongadas, alteración de ciclos productivos y pérdida de biodiversidad generan incertidumbre respecto a la viabilidad del trabajo rural, lo que se traduce en ansiedad anticipatoria, pérdida de identidad laboral y estrés económico.

En el sector educativo y científico, se experimenta ansiedad por la lentitud de la respuesta institucional frente a las advertencias científicas, lo que lleva a un fenómeno identificado como *burnout* climático. En el sector energético e industrial, especialmente en actividades en transición (carbón, petróleo, térmicas), los trabajadores manifiestan miedo a la pérdida del empleo y sentimiento de abandono político.

También la conciencia sobre el impacto ambiental de los materiales de construcción y el diseño urbano ha llevado a algunos profesionales del sector de la construcción y urbanismo a experimentar eco ansiedad. La Juventud trabajadora y estudiantes son sectores cada vez más sensibilizados con el cambio climático manifiestan temor al futuro laboral en un mundo inestable, así como ansiedad al sentir que su trabajo no contribuye a un mundo mejor⁶¹.

Por su parte, el sector de la salud y servicios sociales que atienden a personas afectadas por desastres naturales o crisis ambientales pueden experimentar eco ansiedad. La exposición constante al sufrimiento relacionado con el cambio climático puede generar agotamiento emocional y estrés. Igualmente, los servicios de emergencia y protección civil, que intervienen en catástrofes naturales tienen una mayor prevalencia de trastornos de estrés postraumático y angustia ecológica debido a su contacto directo con escenarios de destrucción ambiental.

Finalmente, el sector tecnológico y de innovación, donde los profesionales desarrollan tecnologías para mitigar el cambio climático pueden enfrentar presión por la urgencia de encontrar soluciones efectivas, lo que genera ansiedad.

6. Propuestas de mejora normativa y estratégica

A la luz del análisis realizado, se identifican diversas líneas de mejora necesarias para adaptar el marco normativo y preventivo español a los desafíos contemporáneos que plantea la transición ecológica y los riesgos laborales emergentes. Las propuestas que se enumeran a continuación tienen como objetivo reforzar la coherencia del sistema con los estándares internacionales, ampliar la cobertura frente a nuevas formas de exposición al riesgo y promover una concepción más integral y actualizada de la SST:

1. Actualización normativa de la Ley 31/1995 y su desarrollo reglamentario, incorporando de forma expresa los riesgos derivados del cambio climático, los fenómenos psicosociales emergentes y las transiciones estructurales del mundo del trabajo. Esta reforma debe ir acompañada de guías técnicas revisadas que incluyan ejemplos y criterios adaptados a la transición ecológica⁶².
2. Ratificación de convenios técnicos de la OIT aún pendientes, con el fin de alinear plenamente el sistema preventivo español con el marco internacional más avanzado. Entre los convenios que España no ha ratificado destacan P155, C161, C139, C170, C174 y el

60 MOILANEN, F.; TURUNEN, J. & TEPERI, A.: *Eco-anxiety and its implications for occupational safety and Health*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2025, pp. 4-5.

61 KELLY, A.: *Eco-anxiety at university*: [Student experiences and academic perspectives on cultivating healthy emotional responses to the climate crisis], 2017. *Independent Study Project (ISP)*, Collection, 2642.

62 IGARTUA MIRÓ, M. T.: [Prevención de riesgos laborales y cambio climático]. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 469, 202, pp. 72-78.

C148 ratificado solo parcialmente sin asumir las obligaciones vinculadas a las vibraciones mecánicas. Asimismo, es perentorio ratificar el C192 adoptado en junio del presente año sobre la prevención y protección frente a los peligros biológicos en el entorno de trabajo.

3. Reconocimiento expreso de los riesgos psicosociales en el marco jurídico, incluyendo definiciones normativas claras, criterios de evaluación técnica y protocolos de vigilancia específicos. La eco ansiedad, como manifestación de sufrimiento vinculada a la crisis ambiental, debe ser objeto de atención en las estrategias de salud mental laboral. La incorporación de una perspectiva ampliada de salud que incluya los factores emocionales, ecológicos y sociales del trabajo contribuiría a reorientar el modelo preventivo en consonancia con los desafíos contemporáneos.
4. Desarrollo de estrategias específicas para el empleo verde emergente, asegurando que los nuevos puestos de trabajo generados por la transición ecológica cuenten con medidas preventivas adecuadas, formación técnica y cobertura legal. Ello requiere campañas públicas, incentivos fiscales y supervisión reforzada en sectores como las energías renovables, el reciclaje o la agricultura regenerativa. En este sentido, es esencial contar con evaluación psicosocial adaptada a la nueva realidad ecológica, que permita identificar el impacto emocional de los factores ambientales y climáticos en las personas trabajadoras.
5. Impulso del diálogo social tripartito con contenido ecológico, fomentando la participación activa de los interlocutores sociales en la elaboración de planes estratégicos de salud laboral y revisión del marco normativo vigente, siguiendo la orientación de la R197 de la OIT, que promueve una estrategia nacional basada en el diálogo social, la mejora continua y la cultura de la prevención. Desde una perspectiva psicosocial, la posibilidad de intervenir en las decisiones ambientales del entorno de trabajo reduce la ansiedad, fortalece el compromiso laboral y favorece una adaptación positiva a los cambios ecológicos.
6. Reforzar el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo gestionado por el INSST, que, aunque actualmente recopila y analiza datos sobre siniestralidad laboral, condiciones de trabajo y gestión preventiva, no se centra exclusivamente en riesgos emergentes; sin perjuicio de lo cual, aborda temas conexos y proporciona información valiosa para su estudio. En consecuencia, se propone una reconfiguración de esta entidad que contemple la ampliación de sus competencias, la asignación de financiación estable mediante patrimonio propio y el establecimiento de mecanismos de articulación con el Observatorio Europeo del Clima y la Salud, a fin de fortalecer su capacidad de acción y coordinación en esta materia.
7. Incorporación de la perspectiva de género y edad en la evaluación de riesgos emergentes, dado que los impactos del cambio climático y de la eco ansiedad no son neutros. Las trabajadoras jóvenes, por ejemplo, presentan mayores índices de malestar emocional vinculado a la crisis ambiental, lo que exige medidas de prevención adaptadas. Por esta razón es necesario el desarrollo de programas de acompañamiento psicoemocional y resiliencia climática, especialmente en sectores sensibles, que incluyan acceso a atención psicológica, grupos de apoyo y formación en gestión emocional.
8. Avanzar hacia una cultura preventiva climáticamente informada, que reconozca el vínculo entre salud laboral y sostenibilidad ambiental. Esta perspectiva demanda una actualización de las herramientas institucionales de prevención, pero también una apertura hacia nuevas formas de escucha, cuidado y corresponsabilidad entre empleadores y trabajadores. En este marco, es indispensable la coherencia ética organizacional y que

las políticas ambientales empresariales se alineen con los principios de sostenibilidad que promueven públicamente, evitando disonancias que comprometan la confianza y el compromiso de las personas trabajadoras.

7. Conclusiones

El análisis realizado a lo largo de este capítulo permite constatar que la transición ecológica plantea un conjunto de transformaciones estructurales que afectan de forma directa a las condiciones de trabajo y a la salud de las personas trabajadoras. Los riesgos laborales derivados del cambio climático, la reconversión productiva y las nuevas tecnologías verdes generan nuevas formas de exposición al riesgo, lo cual es un desafío para el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, que deben actualizar sus marcos jurídicos y preventivos para seguir garantizando un entorno laboral seguro, saludable y justo.

El examen de la normativa internacional demuestra que el sistema de convenios y recomendaciones de la OIT ofrece una arquitectura normativa robusta, pero aún fragmentaria. España ha ratificado instrumentos clave como el C155 o el C187, pero subsisten vacíos significativos en la ratificación de varios convenios especializados que abordan riesgos concretos, algunos de ellos especialmente relevantes en el contexto de transición ecológica. La ausencia de ratificación de estos convenios técnicos no implica necesariamente un vacío normativo absoluto en la legislación española, pero sí representa una oportunidad desaprovechada para fortalecer su sistema preventivo con una base jurídica internacional más robusta.

Desde una perspectiva crítica, resulta evidente que el marco normativo español -liderado por la Ley 31/1995- ha sido una herramienta fundamental en la consolidación de una cultura preventiva y en la formalización del derecho a la salud en el trabajo. Sin embargo, tras tres décadas de vigencia, su capacidad de respuesta frente a los riesgos emergentes del siglo XXI resulta limitada, dado que, no responde de forma suficiente a las transformaciones estructurales del mundo del trabajo, no tanto por carencias conceptuales, sino por una falta de actualización normativa y de sensibilidad institucional hacia fenómenos nuevos que requieren enfoques interdisciplinarios.

Esta inercia normativa ha dificultado la incorporación de riesgos novedosos, como los psicosociales o ambientales que se generan producto de la globalización y las transiciones digitales, ecológicas y sociales que experimenta el mundo actual. Ergo, la norma ha dejado de responder adecuadamente a su objetivo principal, en atención que no se ha reformulado conforme a nuevas condiciones sociales, científicas y laborales.

Especial mención merece la eco ansiedad como riesgo psicosocial emergente, que ilustra cómo la crisis ecológica no solo afecta al cuerpo del trabajador, sino también a su salud emocional y a su percepción de sentido en el trabajo. Este fenómeno evidencia la necesidad de que la prevención contemple no solo los entornos físicos, sino también los impactos subjetivos de las condiciones de trabajo en un contexto de incertidumbre ecológica. En particular, los riesgos psicosociales han sido tratados de forma marginal y sin un reconocimiento jurídico expreso, a pesar de su creciente relevancia. La eco ansiedad representa de manera concreta un ejemplo de los límites del modelo jurídico preventivo actual, constituyendo un riesgo psicosocial emergente que todavía no ha sido reconocido de manera explícita por el ordenamiento jurídico laboral.

En esta línea, el Derecho del Trabajo y la Seguridad Social no puede seguir operando a través de una perspectiva reduccionista del riesgo, toda vez que las nuevas amenazas requieren enfoques interdisciplinarios, sensibles al contexto sociolaboral y ecológico, capaces de integrar la dimensión subjetiva, emocional y colectiva, reconociendo la interdependencia entre trabajo,

salud y sostenibilidad. Debe asumir un rol activo en la protección de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras en contextos de transición, especialmente la ecológica que hemos analizado. Esta reformulación exige una evolución normativa y una voluntad política decidida, que asuma que la salud no se agota en lo físico y que el trabajo debe estar protegido frente a todas las formas de daño, visibles e invisibles.

En suma, la transición ecológica debe ser una oportunidad para generar una concepción más amplia de la SST, a través de una visión más humana, anticipatoria y comprometida con la dignidad del trabajo y la sostenibilidad del planeta, acorde a lo que significa trabajar en el siglo XXI.

8. Bibliografía

- AA. VV. (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Dir.). *La disrupción tecnológica y digital y los nuevos riesgos emergentes en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Madrid, REUS, 2023, ISBN: 978-84-290-2756-3.
- AA. VV.: *Green jobs and occupational safety and health: Foresight on new and emerging risks associated with new technologies*, Luxemburgo, EUOSHA, 2013.
- AA. VV.: *Instrumentos de medición de los impactos de la crisis ecológica en la salud mental: Una revisión no sistemática*, Fundación Aiglé, *Enciclopedia Argentina de Salud Mental*; 8; 10-2022; 1-10.
- ALARCON, J; JOVER PLASENCIA; M; SKUBIEJŮTĚ; G.: *Psychosocial risk prevention - strategies and legislation: Spain*, National Report, European Agency for Safety and Health at Work EU-OSHA, 2025
- CLAYTON, S.; MANNING, C.; KRYGSMAN, K.; & SPEISER, M.: *Mental health and our changing climate: Impacts, implications, and guidance*. Washington, DC: American Psychological Association and ecoAmerica, 2017.
- COMISIÓN EUROPEA: *El Pacto Verde Europeo*, COM(2019) 640 final, Bruselas, 11 de diciembre de 2019.
- FRANQUESA CODINACH, T.: *Cambio climático y ecoansiedad: De la preocupación a la acción*, Ediciones Oberon, 2024.
- IGARTUA MIRÓ, M. T.: [Prevención de riesgos laborales y cambio climático]. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 469, 202, 47-87.
- IGARTUA MIRÓ, M. T.: [Transición ecológica: riesgos emergentes y nuevos desafíos preventivos en salud laboral, Lex Social]. *Revista de Derechos Sociales*, vol. 14, n.º 2, 2024, pp. 1-36. doi:10.46661/lexsocial.10808
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos con pantallas de visualización*, INSST, Madrid, 2021
- KELLY, A.: [Eco-anxiety at university: Student experiences and academic perspectives on cultivating healthy emotional responses to the climate crisis], 2017, *Independent Study Project (ISP) Collection*, 2642.
- LAWRANCE, E.; THOMPSON, R; FONTANA, G; & JENNINGS, N.: [The impact of climate change on mental health and emotional wellbeing: current evidence and implications for policy and practice], 2021, *Grantham Institute*, Briefing paper n.º 36.
- MANUEL PANDO MORENO, M.; ANGELS CARRION, M. ARELLANO PÉREZ, G.; SARAZ LOZANO, S.: *Factores Psicosociales y Salud Mental en el Trabajo*, Universidad de Guadalajara, México, 66-83. ISBN: 970-94521-2-6

- MERCADER UGUINA, J.: [Capítulo I: La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, veinte años después], En VV. AA.: *Veinte años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: pasado, presente y futuro*, MOLINA NAVARRETE, C., GARCÍA JIMÉNEZ, M. y SORIANO SERRANO, M. (Dirs.), Sevilla, Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, 2015. 7-35.
- MOILANEN, F.; TURUNEN, J. & TEPERI, A.: *Eco-anxiety and its implications for occupational safety and Health*, European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA), 2025.
- NACIONES UNIDAS (Asamblea General): *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Resolución A/RES/70/1, aprobada el 25 de septiembre de 2015.
- NACIONES UNIDAS (Convención Marco sobre el Cambio Climático): *Acuerdo de París*, adoptado el 12 de diciembre de 2015 y ratificado por España mediante Instrumento de ratificación publicado en el BOE n.º 192, de 10 de agosto de 2017.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.: *Convenios fundamentales sobre seguridad y salud en el trabajo: Visión general del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)*, Ginebra, OIT, 2023.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.: *Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*. Ginebra, OIT, 2019
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.: *Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos*, OIT, Ginebra, 2015.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.: *Garantizar la seguridad y la salud en el trabajo en un clima cambiante*, Ginebra, OIT, 2024.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.: *Resolución sobre la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, ILC.110/Resolución I, Conferencia Internacional del Trabajo - 110.ª reunión, 2022.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.: *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience*, Geneva, OIT, 2019.
- RODRÍGUEZ RAMOS, M.: [Salud laboral versus medio ambiente: Por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo]. *Aranzadi Social: Estudios Doctrinales*, 5, 2002, 1191-1214.