

LA DISRUPCIÓN TECNOLÓGICA Y DIGITAL Y LOS NUEVOS RIESGOS EMERGENTES EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

AA.VV. (FERNÁNDEZ-COSTALES MUÑIZ, Dir.)
Madrid, REUS, 2023, 458 págs.
ISBN: 978-84-290-2756-3.

Javier Fernández-Costales Muñiz

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Las tecnologías digitales han cambiado drásticamente la manera de trabajar, consumir y comunicarse de las personas en un breve lapso de tiempo. La denominada cuarta revolución industrial y científica ha venido a desbordar la digitalización en la conocida como sociedad del conocimiento y la información. En lógica consecuencia, la Prevención de Riesgos Laborales igualmente se ha visto profundamente afectada, debiendo inevitablemente adaptarse a estos cambios. Así, la disciplina preventiva viene a manifestarse como una cuestión central de importancia capital en el ámbito de las relaciones laborales y del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

La legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo encuentra su razón de ser en la protección del trabajador frente a los riesgos para su salud e integridad física a los que se verá expuesto en el desarrollo de su prestación de servicios. No en vano, la salud constituye uno de los valores esenciales en las sociedades actuales, hasta el punto de llegar a condicionar de forma determinante otros bienes, siendo eje de la calidad de vida y del progreso, tanto social como económico.

La Industria 4.0 ha generado, está generando, y continuará haciéndolo, nuevos empleos y nuevas profesiones que requerirán identificar sus nuevos factores de riesgo propios, desafiando así a los sistemas de salud y gestión preventiva en la medida en que la actividad es, en sí misma, fuente de riesgo si no se realiza en ciertas condiciones de seguridad y de salubridad. En definitiva, la aparición de este nuevo catálogo de profesiones precisa inevitablemente de un nuevo inventario de competencias preventivas. La seguridad y la salud laborales están obligadas a evolucionar al ritmo del progreso tecnológico e incorporar todas las innovaciones que permitan su mejora. Se debe prestar atención a las nuevas tecnologías, riesgos emergentes y el proceso de revolución digital. La seguridad y la salud laborales deben adaptarse e integrar todos aquellos avances que ayuden a su mejor gestión. La realidad refleja cómo los riesgos son de naturaleza tan dispar que es imposible apuntar a un único motor clave.

La introducción de nuevas tecnologías en las actividades humanas provoca la aparición de supuestos de hecho hasta ahora inéditos, habida cuenta de que en muchas ocasiones no se encuentran regulados en la normativa y constituyen auténticas lagunas, de forma tal que un cambio tecnológico en su incidencia en el ordenamiento jurídico provoca la aparición de un supuesto de hecho enteramente nuevo respecto a la cual falta la normativa concreta y genera una laguna legal. Además, la reiteración típica de una serie de hechos nuevos constituye o crea una nueva problemática social que, a su vez, exige un tratamiento jurídico nuevo, distinto en sus principios rectores y en sus directrices.

Este trabajo pretende abordar algunas de las cuestiones más destacadas en la materia, para lo cual, y en primer término, la Prof^{ta}. Dra. BEATRIZ AGRA VIFORCOS desarrolla un estudio de análisis profundo y necesario de las estrategias europea, estatal y autonómica de Seguridad y Salud en el Trabajo, habida cuenta de que las mutaciones en el mundo del trabajo tienen, como no podría ser de otro modo, innegables consecuencias en el ámbito de la seguridad y salud laboral, los poderes públicos no pueden permanecer ajenos a esta realidad y deben ajustar sus actuaciones administrativas y normativas a la evolución. Para ello es importante que partan de un adecuado diagnóstico de la situación, paso previo imprescindible para identificar los objetivos a alcanzar y planificar el camino a seguir.

Teniéndolo presente, no puede causar sorpresa que las Estrategias europea, estatal y autonómica en la materia centren buena parte de su atención, de cara a definir las acciones futuras, en las tres grandes transiciones de las que está siendo testigo la sociedad actual: la tecnológica y digital, la ecológica y climática y la demográfica. Tampoco que estén alerta para dar adecuada respuesta a los riesgos emergentes (por nuevos o por su presencia creciente), entre los que ocupan un lugar destacado los ergonómicos y psicosociales, la violencia y el acoso o el cáncer laboral y otras enfermedades profesionales.

Además, en su esfuerzo por garantizar elevados estándares de seguridad para todos, los hacedores de estos documentos afrontan como retos de primer orden, por una parte, el de la igualdad de género, y, por otra, el de asegurar la protección de los colectivos especialmente vulnerables en este contexto de cambio, tales como personas con discapacidad, migrantes, menores y jóvenes, trabajadores que retornan tras una baja prolongada o, en general, los pertenecientes al sector sanitario, sociosanitario y asistencial.

Así las cosas, las reflexiones incorporadas al capítulo se orientan al análisis de estos desafíos y a la revisión de las respuestas ofrecidas por las mentadas Estrategias, sin olvidar el repaso a las previsiones dirigidas a fortalecer el propio sistema institucional de seguridad y salud, a fin de optimizar su potencial para afrontar escenarios futuros, incluidas posibles nuevas pandemias.

Por su parte, el Prof. Dr. RODRIGO TASCÓN LÓPEZ pretende en su ensayo hacer un recorrido por aquellas cuestiones vinculadas al estado de salud de las personas trabajadoras que, en el actual contexto y por distintas razones, se entiende que están

en una situación que requiere de atención especial para su abordaje y desenvolvimiento.

Así, en primer lugar, se hace una apuesta por la prevención integral de la salud de las personas trabajadoras para, más allá del tradicional y consabido reconocimiento médico, articular cauces que permitan a la empresa, en el marco de su actividad preventiva pero yendo más allá de sus obligaciones estrictamente legales, desarrollar una política activa que, a través de incentivos en la alimentación saludable y el ejercicio físico, fomente un buen estado de salud de la persona trabajadora.

En segundo lugar, se realiza una revisión sobre el estado de la salud mental de las personas trabajadoras, que en los últimos tiempos (y tras un olvido/tabú secular) está empezando a ser tenido en cuenta de forma importante por los poderes públicos y los agentes sociales, y ha de encontrar reflejo en el marco preventivo para apostar por cauces que permitan salvaguardar la integridad psicológica de la persona trabajadora.

Quien esto suscribe realiza un acercamiento a la cuestión de la protección de los datos de salud. Partiendo de la premisa recogida en el artículo 43.1 de la Constitución Española, que reconoce el “derecho a la protección de la salud”, y el artículo 14 de la Directiva 89/391/CEE, de 12 de junio, que establece la garantía de una adecuada vigilancia de la salud de los trabajadores en función de los riesgos relativos a su seguridad y salud en el trabajo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce al trabajador un derecho de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo en este campo el derecho a la vigilancia de la salud, establecida y regulada en su artículo 22 como un deber instrumental del empresario respecto a quien para él preste servicios, y que viene a consistir en detectar los efectos que pueden provocar en la persona del trabajador los riesgos inherentes a su trabajo, manifestándose a través de una alteración de su salud, ya sea física o mental.

Este precepto ha venido a construir un sistema amplio y complejo de vigilancia de la salud dotado de no pocos y variados fundamentos y cuestiones de evidente interés, tanto a nivel doctrinal como práctico, entre los cuales, y por lo que aquí interesa, cabe destacar las importantes connotaciones del respeto a la intimidad, la dignidad de la persona y la confidencialidad de los datos de salud obtenidos en el marco de los reconocimientos médicos efectuados a los trabajadores.

Las informaciones relativas a la salud son datos especialmente sensibles a los cuales el legislador español ha proporcionado una especial protección en distintas y diversas normas, salvaguardia que surge del hecho de encontrarse ante datos estrechamente vinculados a la dignidad y personalidad humanas. En este sentido, la información sobre la salud del trabajador pertenece a su esfera privada, pudiendo su uso repercutir de forma negativa sobre sus circunstancias laborales y personales, de forma tal que se hace necesario el establecimiento de una serie de mecanismos de control y protección frente a injerencias externas. Ahora bien, como consecuencia de la propia actividad laboral y para garantizar la finalidad preventiva de estas actividades, el empresario y los responsables en materia de prevención sí deben ser informados de ciertos aspectos derivados de los reconocimientos efectuados.

El sencillo recurso a la estadística pone de manifiesto que buena parte de lo que se suele denominar enfermedad mental tiene sus raíces en el sufrimiento derivado del entorno laboral. Con tal punto de partida, al Prof^a. Dra. SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO señala cómo esta realidad exige una activación efectiva y eficaz de medidas preventivas de evaluación, gestión y planificación, acompañadas de una reorientación de las condiciones organizativas del trabajo.

Los impactos psicosociales del nuevo contexto productivo altamente tecnificado y modulado bajo los parámetros de la lucha contra el cambio climático giran alrededor de tres bloques de circunstancias: relacionadas con el puesto (crece el nivel de saturación experimentado por los empleados y el ritmo de trabajo); con el rol profesional (cambiante en casi todas las ocasiones), las relaciones sociales y las posibilidades de promoción (aumenta el número de tareas y funciones que asume el trabajador, así como la movilidad y la polivalencia, pero se reducen las posibilidades de avanzar en la carrera profesional, al tiempo que se incrementa el aislamiento); y con la organización y el clima laboral posible (pérdida de empleo, aumento de la flexibilidad e incremento de la parcialidad y de la inestabilidad en los puestos de trabajo). Este cúmulo de factores provoca situaciones de estrés en sus distintas variables capaces de erosionar el bienestar de las personas trabajadoras, debiendo apostar, en consecuencia, por el diseño de medidas preventivas eficaces.

El aumento del teletrabajo supone al tiempo un reto y una oportunidad para la sociedad actual digitalizada. Por lo que a este aspecto hace, el presente estudio comprende un análisis y reflexión crítica de la problemática suscitada por la aplicación del nuevo marco normativo en materia de Prevención de Riesgos Laborales del teletrabajo. Desarrollado por la Prof^a. Dra. MARÍA DE LOS REYES MARTÍNEZ BARROSO y el Prof. Dr. JOSÉ GUSTAVO QUIRÓS HIDALGO, el análisis se centra en la aplicación práctica de la obligación de seguridad y salud laboral desde el momento de la evaluación de riesgos, que constituye el fundamento sobre el que se construye y enlaza todo el andamiaje normativo en materia preventiva. Téngase en cuenta que el sistema preventivo patrio se fundamenta en la evaluación de riesgos laborales como elemento nuclear de toda la obligación de seguridad, y esta evaluación encuentra en el teletrabajo múltiples obstáculos para ser desarrollada, lo que frustra, en último término, la eficacia del deber de seguridad empresarial y debilita el derecho a la seguridad y salud laboral de la persona teletrabajadora.

Es más, dado que el teletrabajo móvil permite prestar servicios en cualquier lugar y en todo momento, siempre y cuando se disponga de una tecnología digital y de la posibilidad de conectarse en red, está surgiendo un nuevo concepto de puesto de trabajo que carece de los elementos que han caracterizado el concepto industrial clásico. Sin olvidar que el teletrabajo está muy vinculado con actividades intensivas en conocimiento y estas van adoptando un papel creciente dentro de la economía.

A partir de tal premisa se abordan en mayor o menor medida los riesgos a que están expuestas las personas teletrabajadoras, con especial énfasis en los factores psicosociales, ergonómicos y organizativos, así como una referencia a otros derechos reconocidos normativamente que afectan a las condiciones de trabajo y tienen especial incidencia en la seguridad y salud (horario flexible, registro horario, desconexión

digital...). Los mecanismos de autoevaluación o listas de chequeo se han centrado tradicionalmente en los riesgos asociados al uso de pantallas visualización de datos, pero en esta modalidad de prestación de servicios, una adecuada anticipación a los mismos (como demanda cualquier política preventiva) exige tener en consideración riesgos psicosociales relacionados con el uso de las tecnologías (como es el caso del tecnoestrés, la fatiga informática y la tecno-adicción), y otros más específicos relacionados con la organización del tiempo, la confusión de rol, la disponibilidad permanente, la desvinculación de la organización, el aislamiento y la pérdida de relación interpersonal. En otros términos, las “condiciones de trabajo” demandan una profunda reflexión sobre los efectos de los condicionantes individuales y sus posibles repercusiones a medio y largo plazo sobre la salud de un colectivo, fuertemente feminizado, que se ve expuesto también, en mayor medida si cabe, a nuevas formas de violencia y acoso laboral.

La utilización de la gestión algorítmica a través del aprendizaje automático, entendida como un sistema de control donde los algoritmos de autoaprendizaje tienen la responsabilidad, en un primer momento, de hacer y ejecutar decisiones que afectan el trabajo, con una participación humana limitada (o inexistente), sin supervisión en la adopción de decisiones que afectan al ámbito laboral, precisa de un análisis exhaustivo por cuanto hace a su repercusión en la salud y seguridad de las personas trabajadoras, estando todavía sin explorar en toda su dimensión. En su profundo análisis la Prof^a. Dra. HENAR ÁLVAREZ CUESTA viene a destacar que estas herramientas con un potencial tan grande para tratar volúmenes ingentes de datos –muchos de ellos personales– y desarrollar inferencias y correlaciones, llevan aparejados enormes posibilidades de progreso y a la vez retos importantes para la prevención de riesgos laborales, a los cuales es necesario hacer frente. A día de hoy no existe una regulación específica que aborde los riesgos (y oportunidades) de la Inteligencia Artificial de forma integral y omnicompreensiva.

Tampoco hay una normativa específica en materia preventiva sobre el impacto de los algoritmos sobre la salud y seguridad de las personas trabajadoras, salvo el derecho de información de los representantes de las personas trabajadoras sobre la utilización de estos sistemas en el marco de las relaciones laborales en la empresa. La Unión Europea, consciente de los desafíos y oportunidades que acarrea la Inteligencia Artificial, ha sido pionera en la proposición de un marco regulador aún en desarrollo que aborda estas cuestiones.

El principio de cautela o precaución nacida en el seno del Derecho Comunitario como máxima para proteger el medio ambiente poco a poco ha ido extendiendo su manto protector a otros aspectos vinculados a la protección de la salud humana, encontrando también margen de aplicación en el seno de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. En este sentido, el Prof. Dr. ROBERTO FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ analiza cómo dicho principio ha tenido, y lo puede seguir haciendo, un papel relevante que jugar en la protección de los trabajadores frente a situaciones pandémicas como la acaecida recientemente derivada de la crisis provocada por la COVID-19 o los nuevos retos que en materia preventiva han de afrontar las empresas como

consecuencia de la implementación de la digitalización en el seno de sus procesos productivos.

A este respecto, el principio comunitario descrito ha sido recogido por el legislador español con el fin de ordenar la crisis sanitaria post estado de alarma, con el fin de evitar que esta nueva fase se desarrollara en un escenario de transmisión comunitaria sostenida generalizada, siendo incorporado expresamente en el RD-Ley 21/2020, de 9 de junio. De esta manera, y de concurrir otra crisis pandémica como la ocurrida a partir del año 2020, el principio de cautela justifica la adopción de medidas preventivas, siempre y cuando sean objetivas y no discriminatorias, en aras a salvaguardar la seguridad y salud de los empleados y a fin de que el empresario cumpla eficazmente con su deuda de seguridad.

Asimismo, la máxima expuesta puede ser aplicada también a los riesgos que la implementación en las empresas de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación pueden causar en el desarrollo de las actividades productivas, de manera tal que las empresas puedan anticiparse a los posibles daños que su uso pueda provocar en la salud de los trabajadores y minimizar los posibles riesgos en cuanto a adicciones, tecnoestrés o situaciones de acosos a través de las herramientas digitales puedan sufrir los trabajadores.

Como se ha destacado, fenómenos como los de la automatización y la digitalización traen consigo evidentes ventajas, al tiempo que se erigen como fuentes de potenciales amenazas para la salud laboral de los trabajadores. Entre ellas, corresponde llamar la atención sobre su capacidad para generar inéditos factores de riesgo psicosocial (o, al menos, para agudizar o remozar otros ya arraigados). Para combatirlos, la disciplina preventiva ha de representar un papel primordial. Ahora bien, las circunstancias demandan un superior protagonismo de la negociación colectiva, desde donde se deben disponer medidas bien diseñadas en relación con cuestiones tan significativas como la formación en seguridad y salud, la desconexión digital, el trabajo a distancia o el empleo reiterado o prevalente de sistemas informáticos durante el desempeño laboral (sea o no en el domicilio de la persona trabajadora). Esta parte de la investigación ha sido desarrollada por el Prof. Dr. DIEGO MEGINO ÁLVAREZ, quien tomando también como referencia el reciente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, persigue como propósito principal intentar reflejar el modo en el que, hasta ahora, los convenios colectivos están abordando materias de tanto calado.

En fin, y para finalizar el estudio, se abordan los trabajos en beneficio de la comunidad, excluidos por el Estatuto de los Trabajadores del concepto de trabajo por cuenta ajena, lo que no impide que su desarrollo genere diferentes problemas que engloban también el ámbito preventivo. Bien sea en su modalidad común, contenida en el artículo 49 del Código Penal, bien en la variante dirigida a menores o bajo las formas diversas recogidas en ordenanzas municipales como medidas alternativas a las sanciones pecuniarias, los trabajos en beneficio de la comunidad comparten la nota de constituir una de las relaciones laborales excluidas que contempla el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores. Como bien hace constar el Prof. Dr. JUAN JOSÉ FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, a pesar de tal decisión legal, son constantes los ecos de institutos laborales en su ordenación, en particular por cuanto hace a la operatividad

de los derechos laborales inespecíficos, la regulación del tiempo de trabajo y la viabilidad de fórmulas flexibles en su articulación o las conductas graves y culpables que pueden dar lugar a incidencias. Mayor será aún el eco de sopesar el reenvío que media a la normativa de Seguridad Social en orden a dotar de cobertura adecuada a las contingencias profesionales, aunque dotando de regulación específica a los actos de encuadramiento y exigiendo una interpretación específica de las ausencias motivadas por accidentes de trabajo sobre la liquidación de la condena.

Alla donde finaliza en discurso de los muy pocos análisis que ponen en relación los trabajos en beneficio de la comunidad con el ordenamiento social, comienza cuanto el estudio ofrece como verdadera primicia: una propuesta de integración del reenvío en blanco que la ley estatal (pero aplicable en este punto a Cataluña y País Vasco) efectúa a la normativa de prevención de riesgos laborales. Una construcción que toma en consideración las previsiones existentes sobre la relación triangular paradigmática, la atinente a empresas de trabajo temporal, y la adapta al específico supuesto en presencia de la relación entre administración mandante, institución colaboradora y penado o sancionado. Proceso de trasposición, a través del estudio del conjunto de obligaciones atribuidas a las partes en presencia y las distintas responsabilidades derivadas en caso de incumplimiento, que no quiere ser una simple reflexión teórica, sino sugerir adecuada solución a los problemas prácticos que se pudieran suscitar de la mano de cuanto han valorado los tribunales en situaciones análogas.