

CONVEGNO ITALO-SPAGNOLO

DIRITTO E INNOVAZIONE TECNOLOGICA: LE NUOVE SFIDE

*(“Sfida imminente per il diritto nell'attuale cosmo tecnologico:
dieci proposte per ripensare il concetto Salute e Sicurezza sul Lavoro”)*

MARINA FERNÁNDEZ RAMÍREZ

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga
mfernandezr@uma.es*

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de mi intervención, para decirlo de un modo resumido, es abogar por incentivar medios para conseguir una mayor eficacia de las normas garantes de la salud y la seguridad en los ambientes de trabajo. Como bien saben ustedes una norma puede ser muy válida, pero si no es eficaz, es decir, si no se cumplen sus previsiones, de poco sirve. La famosa distinción kelseniana (Hans Kelsen) entre validez y eficacia, en base a la cual sólo la eficacia revalida la validez¹. En un sistema democrático en el que la validez se da por supuesta, y en último término está el Tribunal Constitucional, exige poner el acento en la eficacia.

Ahora más que nunca el legislador y las instituciones deben realizar un esfuerzo ímprobo para lograr que el cataclismo de la tecnología y los nuevos usos sociales no arrastren el núcleo esencial del Derecho del Trabajo, como es la conformación, mantenimiento y custodia de un trabajo decente. Habrá que repensar totalmente tanto el concepto de SST como el de las posibles soluciones que se arbitren para combatir el riesgo laboral, produciéndose un desplazamiento desde un enfoque tradicional basado en los peligros físicos hacia el de los problemas psicosociales.

II. DIEZ PROPUESTAS PARA INCITAR A LA REFLEXIÓN Y PROPICIAR EL CAMBIO

Como pone de manifiesto un interesantísimo artículo publicado en 2001 en la revista *Safety Science*², podría concluirse que las políticas de prevención son una manifestación del grado de madurez de las empresas mucho más que una cuestión de cálculo económico. En España, este “medidor” indica que, aunque hemos superado la etapa en la que la trivialización de la SST era un hecho, de modo que, en la actualidad, asistimos a un cambio que intenta responder a la demanda empresarial existente en este ámbito, nos encontramos, no obstante, en el primer estadio, esto es, ante una realidad que ha de seguir madurando y mucho. España necesita un cambio de calado, pues todavía dista mucho de los niveles de desarrollo jurídico, social y económico exigibles, como demuestra por sí

¹ Bulygin, E., “El problema de la validez en Kelsen”, *Ecos de Kelsen: vida, obra y controversias* / Gonzalo A. Ramírez Cleves (ed. lit.), 2012, págs. 425-438.

² Smallman, C. y John, G., “British directors, perspectives on the impact of health and safety on corporate performance”, *SAFETY SCIENCE* n° 38, 2001, pp. 227-239.

solo el hecho de que la recuperación de la actividad productiva a partir de 2014 y hasta la fecha actual, no haya ido aparejada de una mejora de los niveles de seguridad³.

Básicamente porque, en nuestro caso, ni siquiera la presión comunitaria o internacional ha generado una dinámica de cumplimiento estricto de la ley; la prueba de lo que decimos reposa sobre los actuales índices de siniestralidad que siguen situados en unos niveles inaceptables, muy por encima de los valores medios de la UE, y sobre el hecho constatado de que tampoco hemos conseguido mejorar las condiciones de trabajo y salud de nuestros trabajadores, de modo que el objetivo más tradicional en cualquier política preventiva, sigue estando fuertemente en entredicho.

La lucha contra la siniestralidad es una prioridad que exige sobre todo un enfoque multidisciplinar y holístico de la SST por parte de los poderes públicos, con incidencia sobre la legislación (política pública y legislación laboral); el diseño de las tareas (ingeniería, ergonomía, programas informáticos y automatización); las herramientas (tecnología, Healthtech o tecnología de la salud); el medio ambiente; los efectos físicos y sociales (salud pública, nutrición, actividad física y demografía); la naturaleza de las personas (psicología, sociología y economía); la medicina y la neurociencia, además de la organización del trabajo, el diseño organizativo de las empresas y las prácticas en materia de recursos humanos. Analizada pues la situación actual y vistas las deficiencias y carencias del sistema preventivo en su conjunto, proponemos una actuación sobre los siguientes aspectos:

1- Rectificar la legislación preventiva actual en múltiples aspectos.

Nuestro marco jurídico necesita de una racionalización dada su complejidad, extensión y difícil lectura, que lo hace impenetrable para las empresas dificultando su comprensión y cumplimiento; sobre todo, para la empresa de menor dimensión, que carece de conocimientos técnicos. En este orden de ideas, señalar que las medidas de simplificación normativa deberían complementarse con actuaciones favorecedoras de su cumplimiento, buscando un tratamiento que considere las especificidades de las microempresas y autónomos, por ejemplo, así como eliminando la excesiva burocratización del conjunto normativo impuesto a las empresas y que las ha venido alentando a un cumplimiento de sus obligaciones, más formal que eficiente.

Determinante en este desglose crítico es reordenar el papel de los SPP, dando un definitivo viraje al tratamiento de su régimen jurídico. Es necesario llevar a cabo una reforma legislativa que, acorde con los postulados comunitarios y con la EESST, priorice obligatoriamente los recursos propios por encima de los externos. La responsabilidad de las administraciones aquí, en orden a dinamizar ese proceso de cambio es decisiva, sin olvidar, una vez más, que es necesario establecer incentivos económicos suficientemente atractivos, así como dotar a las empresas del apoyo técnico necesario.

Sumado a lo anterior, la aparición de nuevos escenarios digitalizados sujetos a riesgos laborales completamente desconocidos requiere reflexionar, y mucho, primero, sobre la efectividad real de la normativa actual de PRL en relación a las nuevas condiciones laborales introducidas por la industria 4.0.; y segundo, sobre la necesidad de actualizar

³ Según recoge el Informe de Comisiones Obreras (CCOO), “Evolución de los accidentes de trabajo en España (2012-2018)”, ed. CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CCOO, abril, 2019, p. 29.

las regulaciones existentes y proponer los cambios necesarios para adaptarlas, a las peculiaridades de estas nuevas formas de trabajo que han ido apareciendo⁴.

De otra manera, no hay garantía de que el Derecho del Trabajo se mantenga fiel a su tradicional función de proteger a los trabajadores frente a los nuevos desafíos laborales y, por ende, preventivos⁵. Es preciso orientarlo hacia la garantía de los derechos sociales, en especial los laborales, en el marco de un nuevo contrato social⁶. Ello supone igualmente redefinir los conceptos de empresario y trabajador y, en relación con el segundo, cabe atender de manera especial a una nueva forma de trabajo que requiere una regulación específica, adaptada y alejada (en parte) de la legislación laboral clásica.

Ahora más que nunca el legislador y las instituciones deben realizar un esfuerzo ímprobo para lograr que el cataclismo de la tecnología y los nuevos usos sociales no arrastren el núcleo esencial del Derecho del Trabajo, como es la conformación, mantenimiento y custodia de un trabajo decente⁷.

Estamos abocados a crear empresas inteligentes y humanistas que superen la digitalización y sean socialmente ejemplares, en el contexto de un modelo de negocio responsable basado en la gestión de las personas. Empresas cuya proyección jurídica se base en el mantenimiento de la identidad humana⁸, su dignidad y la aportación a la comunidad mediante la creación de empleo y la difusión constante de innovación y buenas prácticas. A esto solo puede aspirarse mediante un trabajo colaborativo, integrando y consolidando la cultura de la prevención y de la gestión del cambio en el ADN de las empresas y haciendo que las personas sean las protagonistas de todo este proceso.

Asimismo, la digitalización hace necesario también repensar totalmente tanto el concepto de SST como el de las posibles soluciones que se arbitren para combatir el riesgo laboral, produciéndose un desplazamiento desde un enfoque tradicional basado en los peligros físicos hacia el de los problemas psicosociales⁹, y abordando necesariamente una reforma normativa que se anticipe al riesgo, de modo que vaya dando cobertura tanto a las lagunas existentes como a las que puedan ir surgiendo.

2-Rectificar en paralelo múltiples aspectos de la legislación laboral actual, per se, y dado el impacto adverso que el proceso flexibilizador de las relaciones laborales y el consiguiente debilitamiento de la negociación colectiva, irradia a las condiciones de SSL.

⁴ Orviz Martínez, N., “El reto de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la digitalización”. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, N^o. 172, 2019, p. 30.

⁵ Rifkin, J., “El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era”, ed. G. P. PUTNAM'S SONS, 1995, pp. 23 y 277.

⁶ Sánchez-Urán Azaña, Y. y Grau Ruiz, A., “El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales”, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2019, p. 9.

⁷ Dado el vínculo entre el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 3 sobre “salud y bienestar” y el ODS 8 sobre “trabajo decente y crecimiento económico” de la “Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”, se pone de relieve como la SST debería integrarse adecuadamente en enfoques de desarrollo más amplios.

⁸ En este sentido, Quintero Lima, M. G.; “Las nuevas necesidades formativas en el marco de la digitalización y demás avatares 4.0 (la agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible como herramientas docentes)”, Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, N^o Extra 37, 2017 (Ejemplar dedicado a: Innovación educativa en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos), p. 6.

⁹ Vid. Moreno Jiménez, B., “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”, MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO, Vol. 57, supl. 1 Madrid, 2011, p. 8.

Con todo, parece que estamos a la espera de una reforma inminente según se desprende de las intenciones públicamente manifestadas por el Gobierno¹⁰.

El PSOE plantea analizar, en el marco del diálogo social y “con carácter de urgencia” la modificación de los “aspectos más lesivos” de la reforma laboral de 2012. Entre otros, ampliar el ámbito temporal de los convenios colectivos una vez que finalice y hasta que se negocie uno nuevo (ultraactividad); revisar las causas y el procedimiento para modificar las condiciones de trabajo, reducir la dualidad entre trabajadores fijos y temporales, así como la inestabilidad y la rotación laboral, y reforzar la obligación de plasmar el horario de trabajo en los contratos a tiempo parcial; elaborar un nuevo Estatuto de los Trabajadores de acuerdo con el diálogo social; reforzar el principio de causalidad en la contratación, de forma que la indefinida sea “*la forma ordinaria de acceso al empleo*”; cambio del modelo laboral y salarial “*basado en una política de rentas progresista*” que no se concreta; reformar la regulación del despido para revisar las causas del despido objetivo y recuperar “*los derechos laborales en los procesos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo, revisando su regulación para favorecer soluciones negociadas con equilibrio entre las partes*”, etc..

3-Restaurar y revitalizar la negociación colectiva (NC), especialmente, tomando en consideración los nuevos entornos tecnológicos.

Junto a materias centrales (acentuación de la distribución irregular, el derecho a la desconexión, la pérdida progresiva del centro de trabajo como referencia prioritaria del lugar de trabajo, la movilidad funcional y la clasificación profesional -redefinición de los grupos profesionales en base a nuevas funciones y tareas, mayor polivalencia y movilidad-, o la estructura retributiva -mayor trascendencia de la variabilidad en función de proyectos-), y que lo seguirán siendo así en su adaptación a los nuevos entornos tecnológicos y organizativos, debemos indicar otras materias que, o bien tendrán una relevancia incluso mayor que hasta el momento han tenido en la NC, o que deberán empezar a tenerla a pesar de su generalizada ausencia hasta ahora de la misma.

En el primer ámbito debemos incluir la PRL, que con tecnologías tales como robótica (cuando se da una “convivencia” en el mismo lugar de trabajo y en “cobot”) o IA (especialmente respecto a la salud mental o al estrés psicológico), han de adquirir una mayor relevancia en la NC descentralizado el casuismo derivado de las peculiaridades de cada tecnológica y de su conformación según cada organización del trabajo¹¹.

De suma importancia, otro punto de la Reforma de la Ley 3/2012 que debemos tener en cuenta es el debilitamiento de los Comités de Seguridad y Salud (CSS). Desde entonces, la empresa puede incumplir los compromisos adoptados dentro de los CSS al desaparecer la NC, perdiéndose uno de los pilares en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

4- Recodificar el concepto y contenido de la Salud Laboral abordando una rectificación de las reformas laborales anteriores y adaptándolo paralelamente al nuevo escenario tecnológico en el que las EP tengan un mayor protagonismo.

¹⁰ En su “Propuesta abierta para un programa común progresista”.

¹¹ Del Rey Guanter, S., “Nuevas tecnologías y negociación colectiva”, 2017, pp. 10 y 11. (Consultar en: www.mitramiss.gob.es › Jornadas › XXX_Jornada_Ponencia_S.delRey.pdf).

Las EP siguen subiendo, de modo que las registradas durante el año 2019 asciendan hasta 27.343, siendo esta cifra un 13,54% más alta que la registrada en 2018; Pero si tomamos como referencia el periodo de pandemia, el conjunto de partes comunicados ha descendido un -17% entre 2019 y 2022 (22.589 comunicaciones de enfermedades profesionales).

los datos hablan por sí solos de la necesidad de que el nuevo Gobierno inicie de manera inmediata las negociaciones de una nueva EESST, ya que la vigencia de la actual termina este año 2020. Con este escenario de fondo, es necesario diseñar y aplicar un nuevo marco normativo que, partiendo de un concepto de salud integral y un sistema de gestión de la salud en los términos de la OIT y la OMS¹², incluya el bienestar físico, social, emocional y mental de las personas trabajadoras, con una especial incidencia en esta era tecnológica. Asimismo, sería deseable que se incidiera normativamente y se abordasen aspectos tales como:

- El afloramiento de las ET muchas de las cuales continúan ocultas, sobre todo en el caso de los cánceres ocupacionales, sin olvidar el incremento de las enfermedades y trastornos mentales provocados por el trabajo, que a día de hoy no son reconocidas ni tratadas como profesionales. Además, los mecanismos para una correcta declaración y notificación de la enfermedad fallan por razones diversas. Conforme al Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y empleo (2014), es necesario garantizar un adecuado registro de las EP para evitar una menor protección social y un desplazamiento del gasto hacia el Sistema Nacional de Salud, pero, sobre todo, para hacer un seguimiento de las posibles causas laborales en las enfermedades y poder confeccionar las guías de síntomas y patologías relacionados con el agente causante de la EP, que sirva como fuente de información y ayuda para el diagnóstico.
- Actualización del cuadro de EP teniendo en consideración la perspectiva de género, dado que en muchos sectores hay una mayoría enfermedades sufridos por mujeres. Se ha de abandonar el tradicional enfoque neutro para que la PRL sea efectiva para las mujeres¹³.
- Abordar la digitalización en el ámbito laboral desde la perspectiva de la patología laboral. Se hace patente, de un lado, la necesidad de detectar con anticipación los riesgos emergentes derivados del uso de las TIC y neutralizar las consecuencias para la salud de los trabajadores derivados de los mismos.
- Promover iniciativas de aproximación y coordinación desde el Ministerio de Sanidad que, a corto plazo, proporcionen los recursos humanos necesarios para

¹² La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) establecieron desde 1950, y actualizaron en 1995, a través del Comité Conjunto de Salud Ocupacional OIT/OMS que *“la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todos los trabajos; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; y en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad”*.

¹³ Cfr. González Gómez, M. F., “Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales”, MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO, vol. 57 supl.1, Madrid 2011, pp. 89-114.

afrontar los problemas de salud del ámbito laboral. Según las asociaciones científicas del país, la Comisión Nacional de la Especialidad y la Asociación Española de Médicos del Trabajo, se estima que hay 4000 médicos en activo cuando la población laboral es de 18 millones de trabajadores, de modo que sale a un médico por cada cinco mil trabajadores.

- La prevención eficaz de las EP requiere una mejora continua de los sistemas nacionales de SST, de los programas de inspección y prevención y de los sistemas de indemnización de todos los Estados Miembros, obtenida preferentemente a través una relación de colaboración entre los gobiernos y las organizaciones de empleadores y de trabajadores¹⁴.

5- Promover la ayuda y colaboración preventiva con pymes y autónomos es esencial¹⁵.

En el actual mercado de la globalización y la digitalización son las grandes compañías las que tienen mayor capacidad para invertir y asumir los riesgos de la incorporación de las nuevas tecnologías; sin embargo, es tal el impacto, que todas aquellas PYMES que han integrado el uso de las TIC no volverían atrás, dado que ofrecen grandes ventajas a este tipo de empresas.

Pero para la consecución del objetivo de crecimiento, innovación, fomento de la competitividad y aumento de la productividad de las pymes, ahora y en un futuro próximo, es imprescindible que se las ayude financieramente desde las instituciones públicas para compensar las dificultades que encuentran en el ámbito de financiación privada¹⁶. La Secretaría General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa ofrece en su web un buscador de ayudas y subvenciones convocadas por las administraciones públicas, dirigido a las pymes y a los autónomos con dificultades a la hora de acceder a financiación.

No obstante, la falta de financiación no es el único ni el mayor de los problemas con el que se encuentran; como se ha visto *supra*, la mayoría de las dificultades a las que se tienen que enfrentar las pymes y autónomos están originadas por el desconocimiento, la falta de formación en determinadas materias y la falta de participación en las decisiones preventivas¹⁷. En este sentido, el Ministerio dispone de una base de datos con información sobre cursos online dirigidos a emprendedores y pymes. Y desde el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo también se ha habilitado un portal de ayuda al autónomo a través del cual recibe información y ayuda para la puesta en marcha de su proyecto empresarial.

¹⁴ Objetivo 3 de la EESST, p. 23 y sgs.

¹⁵ Cfr. Rodríguez Melo, G. E., “Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) como factor determinante del éxito competitivo en la micro, pequeña y mediana empresa (mipyme)”, Tesis doctoral. Gutiérrez Broncano, S. (dir), Rubio Andrés, M. (cood) Universidad CEU San Pablo, 2016.

¹⁶ Según datos del Observatorio Sectorial DBK de INFORMA, en la actualidad, las PYMES están recurriendo menos a entidades financieras para asumir costes porque se han visto limitadas a la hora de solicitar un préstamo y poder hacer frente a la deuda. Solo el 34,2% de las pymes han intentado acceder a líneas de financiación de entidades de crédito, mientras que el 29,3% no ha accedido porque recurren a la autofinanciación o a la financiación alternativa.

¹⁷ El 40% de las PYMES españolas pretendían aumentar en 2018 su inversión en temas relacionados con prevención de accidentes, y en este sentido, la formación fue la clave, dado que cada vez se demandan más perfiles internos y externos con conocimientos de gestión de riesgos laborales.

En cuanto al autónomo, proponemos que se adecúe la normativa preventiva a la idiosincrasia de sus tareas para evitar un modelo teórico y de difícil cumplimiento¹⁸. Para ciertas actividades sería recomendable además que, a pesar de no estar legalmente obligado, se formase e informase sobre los posibles riesgos que implica su trabajo. Esto no tiene por qué ser sinónimo de gastos ni inversiones desmedidas, dado que existen aplicaciones totalmente gratuitas y fiables que facilitan la labor al autónomo sin trabajadores.

Es el caso de Prevención 10, lanzado por el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que ofrece un servicio gratuito de asesoramiento en materia de seguridad laboral para microempresas y autónomos, al tiempo que facilita la gestión de forma sencilla de los riesgos laborales en empresas de hasta 25 trabajadores y la coordinación de actividades empresariales para los trabajadores por cuenta propia.

En este orden de ideas, es oportuno destacar también que los costes del aseguramiento obligatorio del autónomo en nuestro país siguen siendo elevados, liquidándose de manera reiterada en términos significativamente excedentarios, en la relación ingresos cotizaciones/gasto prestaciones. La conveniencia de reducir estos costes, ajustándolos a la realidad del gasto y a la siniestralidad de los sectores de actividad, es un clamor.

6- Priorizar, mejorar y adaptar el “aprendizaje permanente” es determinante en nuestro país.

Necesariamente, tiene que abarcar el aprendizaje formal e informal, desde la infancia y la educación básica hasta el conjunto del aprendizaje en la edad adulta¹⁹. La incorporación de la educación y la formación en el aprendizaje permanente ayuda a los trabajadores y a los empleadores a adaptarse a los riesgos nuevos, emergentes y persistentes para la seguridad y la salud, así como a mejorar los resultados de la SST en el trabajo. Entendemos, pues, que es necesario crear mecanismos de control de la calidad del aprendizaje permanente que, junto con las organizaciones de empleadores y de trabajadores, supervise la eficacia del sistema de dicho aprendizaje²⁰.

Si queremos que el aprendizaje sea permanente de verdad, las competencias deben ser transferibles²¹, es decir, habilidades que se desarrollen en el transcurso de la vida, desde la infancia, en la escuela y de un trabajo a otro. La tecnología, por sí sola, no puede impulsar a las organizaciones hacia su digitalización²².

Además, es necesario cerrar la brecha entre las titulaciones y el perfil de profesionales que demanda el mercado, lo que impacta negativamente sobre la posibilidad de generar

¹⁸ Rodríguez Egío, M. M., “La protección de la seguridad y la salud en el trabajo autónomo común desde la vertiente preventiva”, Tesis doctoral dirigida por M. Carmen López Aniorte (dir. tes.), F. Cavas Martínez (dir. tes.). Universidad de Murcia, 2017, p. 477 y sgs.

¹⁹ “*Toda persona, en cualquier etapa de su vida, debe disponer de oportunidades de aprendizaje permanentes, a fin de adquirir los conocimientos y las competencias necesarias para hacer realidad sus aspiraciones y contribuir a la sociedad*”. (UNESCO, 2015).

²⁰ En el mismo sentido cfr. (OIT), “Seguridad y Salud en el centro de trabajo”.

²¹ El término competencias transversales ha sido prácticamente reemplazado por el término habilidades transferibles. Cfr. Comisión Europea, “*Catálogo de las competencias transversales clave para la empleabilidad*”, p. 3. (http://www.keystart2work.eu/images/docs/o2-catalogue/O2_Catalogue_SP.pdf).

²² Merino Fernández, J. V., “La educación a lo largo de la vida. Un proceso inherente a la naturaleza humana, necesidad y demanda social”, Universidad Complutense de Madrid; en *Quadernsanimacio.net*, núm. 14, Julio. 2011, p. 1-16.

y desarrollar nuevos proyectos empresariales basados en la innovación²³. A pesar de los niveles sin precedentes de desempleo que existen en los países europeos, todavía, y debido a la denominada “brecha en competencias”, el 32% de los empleadores tiene dificultades para encontrar candidatos, mientras que alrededor de 509.000 nuevos puestos de trabajo se registran en el sector de las TIC en Europa. Para ello es necesario instaurar un marco común de reconocimiento de las competencias, tanto en el plano internacional²⁴ como nacional, especialmente teniendo en cuenta que en España se han identificado hasta 190 especialidades formativas derivadas de las necesidades presentes y de la futura evolución tecnológica y digital que no estaban hasta ahora incorporadas en el Catálogo de Especialidades Formativas.

Dado que vamos hacia un nuevo paradigma educativo, tenemos que adaptar nuestro marco normativo de la formación para el empleo empezando por la formación académica. Tanto el sistema educativo regulado en la LO 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, como el sistema de Formación Profesional para el Empleo regulado en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, exigen una regulación precisa en torno a la adquisición de competencias digitales, insertando un modelo educativo y formativo integral para la alfabetización en el uso de las nuevas tecnologías²⁵.

En este sentido, estamos a la espera de que se haga realidad el acuerdo del PSOE para adaptar el mercado laboral a los nuevos empleos que han surgido durante los últimos años. En su programa no se olvidan de las nuevas tecnologías para mejorar las infraestructuras digitales. Inteligencia artificial, 5G, o “El Internet de las Cosas” se nombran vagamente como parte de las medidas para modernizar el país, aunque sin una propuesta clara sobre cómo se aplicarán.

En concreto y para este ámbito, estamos en espera de lo siguiente: *“La educación y la formación, las instituciones educativas y sus actores se insertarán activamente en la agenda de digitalización que promoverá el Gobierno. Para ello vamos a desarrollar en estos próximos años una Estrategia de Digitalización en Educación y Formación Profesional ambiciosa”*, llamada también “Estrategia de Alfabetización Digital” con la que garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la digitalización en todos los niveles del sistema educativo y de la formación de los trabajadores para evitar la exclusión digital. De momento, el Gobierno español ha constituido un equipo de trabajo en el que participan nueve ministerios para elaborar un plan con el que impulsar la “transformación digital de la economía española” cuyo objetivo es mejorar la competitividad de las empresas y el crecimiento económico pero también, fomentar la formación continua de los trabajadores para su adaptación al nuevo entorno digital; asimismo apuesta, entre otras medidas, por introducir en el ámbito educativo, desde Primaria hasta las últimas etapas, la formación en nuevas tecnologías como fórmula para ir familiarizándose con la robótica, los algoritmos, los procesos de programación, los sistemas de procesos y el conocimiento

²³ Cfr. Ministerio de Trabajo e Inmigración, “La Formación para el Empleo en España. Propuestas para consolidar un sistema de formación para el empleo de calidad, eficiente, competitivo y profesionalizado”, 2018, p. 27.

²⁴ (OIT), “Trabajar para un futuro más prometedor”, p. 32.

²⁵ Quintero Lima, M. G.; “Las nuevas necesidades formativas en el marco de la digitalización y demás avatares 4.0 (la agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible como herramientas docentes)”, Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, Nº Extra 37, 2017 (Ejemplar dedicado a: Innovación educativa en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos), p. 130.

del manejo de datos, en tanto que van a estar a estar presentes en todas y en cada una de las profesiones de nuestro país.

7- Anticiparse a la detección y tratamiento de los riesgos de la industria 4.0.

Tal y como propone la Estrategia europea al subrayar la necesidad de desarrollar en todos los estados miembros “*una cultura genuina de prevención de riesgos, siendo el objetivo anticipar riesgos y someterlos a control*”. La anticipación respecto a los riesgos es un primer paso decisivo para poder gestionarlos con eficacia y, en consecuencia, en el mundo actual se requiere que la respuesta sea moverse con la mayor celeridad posible. En la detección y tratamiento de los riesgos de la industria 4.0 es esencial dado que, la aparición de nuevos escenarios sujetos a riesgos laborales hasta ahora desconocidos, requieren medidas preventivas todavía por definir.

Ante este horizonte, podría plantearse una hoja de ruta con estrategias para ayudar a las empresas a eliminarlos, reducirlos o prevenirlos. Actuaciones como técnicas de mentorización; adquirir conocimientos en entornos distendidos; códigos éticos que contemplen el teletrabajo y el derecho a la desconexión; evaluaciones de riesgos psicosociales; el uso de “*cobots*” para mejorar las condiciones ergonómicas o de dispositivos “*wearables*” para prevenir y proteger la seguridad y salud, así como la importancia de incorporar sistemas de protección personal inteligentes.

8- Directamente anudada a la anterior propuesta, entendemos que hay que fomentar y financiar la investigación en PRL.

En el marco actual, frente a una estrategia de cambio que apuesta por una “cultura más innovadora” o una “cultura basada en las competencias de las personas”, promover la innovación a todos los niveles es determinante²⁶. Sobre todo, porque la investigación es una base imprescindible para anticipar y prevenir los riesgos laborales; en este sentido, existen ya varias iniciativas y consorcios europeos agrupados bajo el programa ERA-NET (Espacio Europeo de Investigación 2014-2020) que cubren distintos aspectos relacionados con la SST. La Comisión Europea lanzó el esquema ERA-NET en el Sexto Programa Marco y desde entonces ha ido evolucionando hasta el nuevo instrumento COFUND bajo el programa Horizonte 2020 (H2020). España, dada su problemática preventiva, necesita apostar de una vez por la investigación e innovación en esta disciplina, propiciando acciones adicionales como, por ejemplo, implantar innovaciones tecnológicas, abrir unidades de I+D+I y redes de cooperación con universidades. A nuestro juicio, la investigación en PRL debería estar asociada a dos líneas básicas:

- Integración de la investigación en PRL en todas las líneas de investigación. Es necesario, por tanto, integrar los aspectos de PRL en el desarrollo de las actividades de investigación, evaluando los riesgos, informando de estos a todas las partes interesadas, estableciendo medidas de actuación ante emergencias y realizando la coordinación de actividades empresariales, entre otros aspectos. Por supuesto aquí, tan importante es el

²⁶ Bestratén Belloví, M., Real Arias, P., Rodríguez Fernández, J.J., “Hacia una cultura preventiva y de excelencia: conversaciones”, REVISTA DIGITAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, nº. 1, 2009, p. 6.

impulso económico mediante subvenciones y ayudas²⁷, como una política fiscal que no penalice el despliegue tecnológico necesario para el desarrollo de una economía moderna. Especialmente en un momento donde es necesario un esfuerzo inversor considerable por parte de las empresas del sector. Además, sería deseable potenciar el papel del Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI) como principal agente dinamizador de la innovación en España.

- Investigación con líneas específicas y así abordar los problemas concretos en la materia²⁸. A modo de ejemplo existen numerosas líneas de investigación relacionadas específicamente con la PRL; una, relacionada con colectivos poco desarrollados en materia de riesgos laborales (Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, bomberos, artistas, trabajadores del campo, riesgos emergentes, campos electromagnéticos, nuevos materiales, etc.); otro, relacionado con la transferencia de la investigación.

9- Establecer líneas de actuación para una sólida implantación de la Cultura Preventiva.

Lo que indefectiblemente va ligado a la formación y la educación colectiva. Siendo cierto que necesitamos estructuras normativas de seguridad y salud que reflejen estos cambios, aún es más importante la implantación de una cultura general de prevención que fomente una responsabilidad compartida, ya que la legislación, por sí sola, no es suficiente para implantar una cultura de prevención.

Para lograr efectividad es necesario llevar a cabo un enfoque de la prevención desde diferentes dimensiones, ética, técnica, organizativa, emocional, económica (la prevención como inversión), y sobre todo educativa y formativa. Ello pasa por la promoción de actuaciones específicas de sensibilización, promoción y apoyo, y de potenciación de la formación, introduciendo los conceptos básicos de PRL en todos los planes de educación primaria, secundaria y programas de formación profesional²⁹. Los niños de hoy serán los empresarios y trabajadores del futuro, de modo que existe una necesidad cada vez mayor de integrar la SST en la educación de todas las personas antes de que accedan al mundo del trabajo y de continuarla a lo largo de toda su vida laboral. Es un proceso que necesita tiempo; en consecuencia, no es esperable un cambio sensible a medio, y mucho menos, a corto plazo.

Paralelamente, debería ponerse especial énfasis en el establecimiento de líneas de actuación de verdadero fomento de la cultura preventiva en sectores críticos o especialmente impermeables a la prevención laboral, fundamentalmente las microempresas y autónomo, así como adecuar la normativa relativa a la formación en

²⁷ Precisamente, en este sentido, el CDTI está consignado como el agente gestor de ayudas de la Administración General del Estado para la I+D+I empresarial. Para ello, el CDTI gestiona, con fondos propios y fondos procedente de instituciones europeas, diversos programas de ayuda. También el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales, abre una línea de subvenciones para fomentar el desarrollo de proyectos de investigación e innovación en PRL. Las ayudas están dirigidas a las universidades andaluzas, entidades académicas, asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, y tienen una cuantía máxima de 40.000 euros por proyecto, y se enmarcan en el primer Plan Estratégico de Subvenciones del IAPRL, con un período de vigencia de 2017 a 2020.

²⁸ De Zulueta Greenebaum, J., "La internacionalización y la innovación: claves de la competitividad de las empresas españolas"; Juan José Durán Herrera (coord.), Economistas, N° Extra 167-168, 2020 (Ejemplar dedicado a: España 2019. Un Balance), pp. 158-164.

²⁹ Objetivo 2.E de la EESST 2015-2020, p. 20.

PRL a los cambios producidos desde su aprobación. El diagnóstico de la situación actual reclama, de un lado, una política por parte de las Administraciones de fomento generalizado de la cultura preventiva en las empresas. Especialmente importantes, serían las CC.AA. a través de sus sucesivos planes de acción y sus órganos técnicos de prevención, la ITSS y el INSST. De otro lado, dotar de coherencia y racionalidad a las actuaciones en materia de SST desarrolladas por todos los actores sociales competentes, Gobierno, CC.AA. e interlocutores sociales.

10- Aplicar la condición de género de modo transversal a la norma preventiva.

Aunque las normas de protección de la salud y la seguridad en el medio de trabajo son en principio neutras, no dejan de pesar sobre ellas estereotipos de masculinidad y por ello es necesario tener en cuenta la condición de género de modo transversal cuando se afronta esta materia. Por ejemplo, en los sectores más feminizados, como el de cuidados, se aprecia una mayor incidencia de riesgos psicosociales.

Es necesaria, por otra parte, una mayor investigación sobre sustancias y agentes que puedan afectar la salud reproductiva de las trabajadoras, así como incrementar la vigilancia de la salud en puestos de trabajo en los que haya sospecha de disruptores endocrinos. Pensemos en sectores como la limpieza de edificios, peluquerías o cosmética en los que se manejan productos muchas veces con efectos desconocidos. La Ley Orgánica 1/ 2023, de 28 de febrero sobre salud sexual y reproductiva e interrupción del embarazo, junto con otras previsiones, se ha hecho eco de la reiterada reivindicación de trabajar sin dolor que se venía exigiendo en los casos de menstruaciones dolorosas. A partir de esta ley, cuando el dolor impida a la trabajadora llevar a cabo su trabajo, podrá acogerse a una incapacidad temporal a cargo de la Seguridad Social, sin coste económico para la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Bestratén Belloví, M., Real Arias, P., Rodríguez Fernández, J.J., “Hacia una cultura preventiva y de excelencia: conversaciones”, REVISTA DIGITAL DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, nº. 1, 2009, pp. 1-9.
- Bulygin, E., “El problema de la validez en Kelsen”, *Ecos de Kelsen: vida, obra y controversias* / Gonzalo A. Ramírez Cleves (ed. lit.), 2012, págs. 425-438.
- Del Rey Guanter, S., “Nuevas tecnologías y negociación colectiva”, 2017, pp. 10 y 11. (Consultar en: www.mitramiss.gob.es/JornadasXXX_Jornada_Ponencia_S.delRey.pdf).
- De Zulueta Greenebaum, J., “La internacionalización y la innovación: claves de la competitividad de las empresas españolas”; Juan José Durán Herrera (coord.), *Economistas*, Nº Extra 167-168, 2020 (Ejemplar dedicado a: España 2019. Un Balance), pp. 158-164.
- González Gómez, M. F., “Salud laboral y género. Apuntes para la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de la prevención de riesgos laborales”, *MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO*, vol. 57 supl.1, Madrid 2011, pp. 89-114.

- Merino Fernández, J. V., “La educación a lo largo de la vida. Un proceso inherente a la naturaleza humana, necesidad y demanda social”, Universidad Complutense de Madrid; en Quadernsanimacio.net, núm. 14, Julio. 2011, pp. 1-16.
- Moreno Jiménez, B., “Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales”, MEDICINA Y SEGURIDAD DEL TRABAJO, Vol. 57, supl. 1 Madrid, 2011.
- Orviz Martínez, N., “El reto de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la digitalización”. Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, N°. 172, 2019, pp. 26-31.
- Quintero Lima, M. G.; “Las nuevas necesidades formativas en el marco de la digitalización y demás avatares 4.0 (la agenda 2030 y los Objetivos del Desarrollo Sostenible como herramientas docentes)”, Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, N° Extra 37, 2017 (Ejemplar dedicado a: Innovación educativa en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos), pp. 128-149.
- Radbruch, G., “Filosofía del Derecho”, MARCIAL PONS, 2019.
- Rifkin, J., “El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era”, ed. G. P. PUTNAM'S SONS, 1995.
- Rodríguez Egío, M. M., “La protección de la seguridad y la salud en el trabajo autónomo común desde la vertiente preventiva”, Tesis doctoral dirigida por M. Carmen López Anierte (dir. tes.), F. Cavas Martínez (dir. tes.). Universidad de Murcia, 2017.
- Rodríguez Melo, G. E., “Tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) como factor determinante del éxito competitivo en la micro, pequeña y mediana empresa (mipyme)”, Tesis doctoral. Gutiérrez Broncano, S. (dir), Rubio Andrés, M. (cood) Universidad CEU San Pablo, 2016.
- Sánchez-Urán Azaña, Y. y Grau Ruiz, A., “El impacto de la robótica, en especial la robótica inclusiva, en el trabajo: aspectos jurídico-laborales y fiscales”, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2019.
- Smallman, C. y John, G., “British directors, perspectives on the impact of health and safety on corporate performance”, SAFETY SCIENCE nº 38, 2001.