



ESTUDIO “Futuro del Trabajo y Digitalización: Desafíos para la Prevención de Riesgos Laborales en la Comunitat Valenciana”

EMITIDO POR

Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana (CEV)

EN COLABORACIÓN CON

**Navarro & Asociados
Abogados, S.L.P.**

Índice Analítico

| | |
|---|------------|
| 1.- Presentación del Estudio..... | 4 |
| 2.- Objetivos..... | 8 |
| 3.-Reseña metodológica. Ámbito de análisis de los convenios colectivos..... | 9 |
| 4.-Marco socio-económico y jurídico del desarrollo de las nuevas tecnologías y la prevención de riesgos laborales..... | 10 |
| 4.1.- Marco normativo en materia de digitalización y prevención de riesgos laborales. | 10 |
| 4.1.1.- Aspectos generales..... | 10 |
| 4.1.2.- Ámbito internacional..... | 11 |
| 4.1.3. Ámbito europeo..... | 20 |
| 4.1.4. Normas estatales..... | 29 |
| 4.1.5.- Ámbito autonómico. | 40 |
| 4.2.- Análisis de la incidencia del desarrollo tecnológico en el mercado de trabajo y la prevención de riesgos laborales. | 42 |
| 4.2.1.- Los cambios en la organización del trabajo y el auge de los riesgos psicosociales. 51 | |
| 4.2.2.- El trabajo en la economía de plataformas. | 53 |
| 4.2.3.- La perspectiva de género en los riesgos para la salud e higiene en el trabajo..... | 61 |
| 5.- Análisis del tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos sectoriales de la Comunitat Valenciana..... | 64 |
| 5.1.- Introducción. | 64 |
| 5.2. Principios generales..... | 65 |
| 5.3. Evaluación de riesgos. | 72 |
| 5.4. Planificación de la actividad preventiva..... | 75 |
| 5.5. Organización de la actividad preventiva. Modalidades de organización de la actividad preventiva en la negociación colectiva..... | 77 |
| 5.6. Equipos de trabajo y equipos de protección individual..... | 79 |
| 5.7. Información y formación de los trabajadores. | 80 |
| 5.8. Medidas en caso de riesgo grave e inminente. | 83 |
| 5.9. Vigilancia de la salud. | 84 |
| 5.10.- Coordinación de actividades empresariales. | 91 |
| 5.11.- Protección de determinados sujetos..... | 93 |
| 5.12.- Riesgos Psicosociales..... | 97 |
| 5.13.- Derechos de participación y de representación de los trabajadores. | 102 |

| | |
|--|-----|
| 6.- Diseño de futuros hipotéticos relativos al nivel de desarrollo tecnológico. | 108 |
| 7.- Informe cualitativo “Futuro del Trabajo y Digitalización: Desafíos para la prevención de Riesgos Laborales en la Comunitat Valenciana”. | 127 |
| 7.1-. Objetivos. | 127 |
| 7.2-. Metodología. | 128 |
| 7.3-. Contenidos del estudio. | 129 |
| 7.4-. Principales resultados. | 131 |
| 8 -. Conclusiones. | 156 |
| 9.- Recomendaciones y propuestas para adaptar las previsiones en materia de Prevención de Riesgos Laborales a las nuevas realidades laborales derivadas del desarrollo tecnológico dirigidas a las Administraciones Públicas, negociadores de convenios colectivos y empresas. | 167 |

1.- Presentación del Estudio.

Históricamente, las principales transformaciones económicas, jurídicas y laborales se han producido como consecuencia de un proceso de desarrollo tecnológico. No hay más que echar la vista atrás hasta la segunda mitad del siglo XVIII, cuando se pasó de una economía rural basada especialmente en la agricultura y el comercio, a otra completamente distinta, industrializada, mecanizada y basada en la utilización de máquinas que, por un lado, sustituyó la utilización de los animales en las actividades productivas, y por el otro, automatizó procesos de elaboración que, tradicionalmente, habían sido considerados como cualificados. Piénsese, por ejemplo, en la industria textil: hasta la aparición de las máquinas tejedoras, solamente los profesionales en la materia eran capaces de confeccionar prendas de ropa, pero con los grandes avances tecnológicos que se introdujeron en la industria textil se permitió que personas sin la cualificación que, hasta entonces, se requería, pudiesen elaborar prendas de ropa a través de la interacción con la maquinaria necesaria.

En dicho contexto, conocido como la Primera Revolución Industrial, se diseñaron e implantaron los modelos de relaciones laborales que, hasta hace apenas unos decenios, han inspirado los ordenamientos jurídico-laborales y las políticas de prevención de riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.

No obstante, los avances tecnológicos de los últimos años y el proceso de globalización de la economía mundial, han modificado dichas formas tradicionales de organización social y económica. El elemento principal sobre el que se articula este nuevo fenómeno es el conjunto de las nuevas tecnologías digitales, cuya principal aportación a la economía de mercado es la conectividad. Lo que empezó como una serie de herramientas que trataban de mejorar la comunicación entre las personas se ha complejizado hasta crear un sistema sobre el que se aplican prácticamente todas las innovaciones tecnológicas.

La proliferación de las tecnologías digitales y el uso de datos como recurso esencial del progreso económico presenta un gran potencial en ámbitos íntimamente ligados con el progreso social, la salud, la conciliación de la vida laboral y personal, la educación, la seguridad alimentaria, la eficiencia energética, la protección del medio ambiente, la gestión de las ciudades o los sistemas de transporte.

Con todo, la generalización del acceso e interconexión a la red de prácticamente la totalidad de la ciudadanía, empresas y administraciones públicas, así como de los objetos, está propiciando la acumulación de ingentes cantidades de información. Asimismo, el incremento de la capacidad de computación y la sofisticación de las técnicas de análisis de datos permiten el procesamiento de información digital a gran escala, facilitando, el avance de la Inteligencia Artificial y la fabricación de una nueva generación de robots y sistemas inteligentes autónomos capaces de realizar tareas cada vez más complejas.

La digitalización y las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), así como avances tecnológicos como la inteligencia artificial (IA), los análisis avanzados, la robótica, la automatización, los vehículos autónomos, los drones, los dispositivos inteligentes, las impresora 3D, las interfaces hombre-máquina, el Internet de las Cosas (IoT), el *big data*, los sistemas ciberfísicos, la tecnología avanzada de sensores, la nube informática, la computación cuántica, las redes de comunicación, el comercio electrónico y los desechos electrónicos son cada vez más habituales.

El resultado de dicho proceso de digitalización es incierto e imprevisible, pero lo que sí está claro es que se trata de una realidad en continuo desarrollo que debe ser abordada por las instituciones, los interlocutores sociales y la sociedad en general para detectar las oportunidades y los desafíos que ello puede conllevar. Dicho de otro modo, el proceso de digitalización debe acompañarse de un sistema de gobernanza que permita contribuir a un desarrollo económico sostenible, inclusivo y duradero.

Los avances tecnológicos afectan a todos los elementos del trabajo: la persona o máquina que realiza el trabajo, la forma y el lugar del trabajo, la organización y las condiciones en las que se realiza, y evidentemente, a la seguridad y salud de los trabajadores.

Desde los organismos internacionales especializados en la materia -OIT y la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo- se advierte que, en los próximos 10 años, la aceleración del desarrollo tecnológico tendrá un impacto sobre la estructura del mercado de una entidad y naturaleza desconocida hasta el momento. Puestos de trabajo ampliamente extendidos en la actualidad pueden llegar a desaparecer a causa de la digitalización, dejando paso a otros con características y requisitos completamente distintos. En consecuencia, la forma en que dicho desarrollo tecnológico se canalice por parte de los distintos agentes implicados tendrá un gran impacto en las relaciones laborales, incluida la prevención de riesgos laborales.

La principal problemática al afrontar un estudio relacionado con el futuro del trabajo y su incidencia en la prevención de riesgos laborales es que el nivel y alcance de desarrollo tecnológico depende de varios factores altamente volubles y vinculados a los roles y actitudes que decidan adoptar los gobiernos, las empresas, los trabajadores y sus representantes, y la sociedad en general, respecto al mismo.

Según datos obtenidos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2,78 millones de trabajadores fallecen cada año a causa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y 374 millones de trabajadores sufren accidentes de trabajo no mortales. Se calcula que los días de trabajo perdidos por dicha causa representan alrededor del 4% del PIB mundial.

Asimismo, los riesgos psicosociales, el estrés relacionado con el trabajo y las enfermedades no transmisibles afectan cada vez a más trabajadores, debido en gran medida a la irrupción de las nuevas tecnologías digitales en el trabajo y a las dificultades de desconexión real y efectiva del trabajo. En este sentido, la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, conocedora de este problema, reconoce el derecho de todos los trabajadores a la desconexión digital fuera de su jornada de trabajo, si bien es cierto que deja en manos de la negociación colectiva la forma de ejercitar ese derecho.

La prevención de riesgos laborales puede ser clave para conseguir un desarrollo económico mundial sostenible, y la inversión en seguridad y salud en el trabajo resulta esencial para proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

Sin embargo, parece que a los gobiernos, empresas, trabajadores e interlocutores sociales les queda mucho trabajo por hacer para conseguir que la generación actual y las futuras trabajen en condiciones saludables y seguras.

En un mundo globalizado, no debe abordarse la prevención de riesgos laborales como si existiesen únicamente en un solo lugar de trabajo o en un único ámbito geográfico claramente delimitado. Adoptar políticas de prevención para puestos de trabajo concretos o en el marco nacional exclusivamente resultaría incompleto y poco efectivo. Las cadenas mundiales de producción y suministro provocan que la seguridad y salud en el trabajo deba abordarse desde un punto de vista transnacional, con perspectivas globales y con un mejor entendimiento de los contextos económicos, normativos y sociológicos.

Resulta necesario, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, analizar el grado de desarrollo e implantación tecnológica en el tejido empresarial, así como las actitudes y medidas que, desde las administraciones públicas, se están adoptando frente a esta nueva realidad.

No debemos olvidar que, en el ámbito del trabajo, los convenios colectivos de carácter sectorial constituyen un reflejo de la importancia que los distintos interlocutores sociales otorgan a cada materia relacionada con el mismo, por lo que se requerirá de su análisis exhaustivo para conocer la importancia que, actualmente, se otorga a la prevención de riesgos laborales, así como su conexión con el proceso de digitalización de la economía.

De este modo, podrán aportarse propuestas de mejora que delimiten un marco jurídico adaptable a los retos que el desarrollo tecnológico va a suponer para la seguridad y salud en el trabajo.

Todos los planteamientos anteriores deben ser abordados, además, con perspectiva de género, dado que los últimos estudios europeos de condiciones de trabajo ponen de manifiesto que las mujeres están más expuestas a los factores de riesgo psicosocial debido, fundamentalmente, a las desigualdades en las condiciones de trabajo.

Las mujeres realizan, con mayor frecuencia que los hombres, trabajos de ejecución en los que a menudo los métodos de trabajo y el diseño de tareas convierten la realización del trabajo en tareas rápidas, repetitivas y cuya ejecución se lleva a cabo siguiendo pautas muy concretas.

Además, son importantes las diferencias entre mujeres y hombres en la exposición a la llamada doble presencia. Las mujeres se responsabilizan y llevan a cabo la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo cual implica, por una parte, una doble carga en comparación con los hombres; y por otra que son las que sufren en la mayoría de los casos las exigencias simultáneas de los dos ámbitos.

En este sentido, la digitalización de la economía puede afectar directamente a las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral a través, por ejemplo, de modalidades de prestación del trabajo a distancia, propiciando, a su vez, un mayor grado de corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres en el cuidado de las personas a su cargo.

Al margen del detallado análisis cuantitativo, hasta ahora expuesto, el presente estudio recoge los resultados, conclusiones y recomendaciones obtenidas en el informe jurídico del grado de desarrollo de la digitalización en el marco de la prevención de riesgos, y la relevancia que a ésta se le otorga en el ámbito de la negociación colectiva, así como un desarrollo cualitativo de la percepción de los actores sociales y económicos implicados en la materia que ha permitido ampliar, profundizar y enriquecer el análisis jurídico.

Asimismo, se incluyen como anexos de información de interés el Anexo I que recoge la relación de convenios colectivos analizados en el ámbito de la Comunitat Valenciana.

2.- Objetivos.

El presente Estudio tiene tres objetivos fundamentales:

- 1- Analizar y evaluar la irrupción de la economía digital en el tejido empresarial de la Comunitat Valenciana y el papel que las administraciones y la negociación colectiva juegan en la adaptación y evolución de la prevención de riesgos laborales a los nuevos retos que aquella supone.
- 2- Esbozar una pluralidad de escenarios futuros posibles que, dependiendo del grado de desarrollo de las nuevas tecnologías y la implicación de los distintos agentes sociales, permitan vaticinar de la forma más verosímil posible los retos y oportunidades que puedan plantearse en materia de prevención de riesgos laborales en cada uno de dichos escenarios.
- 3- Proponer, como resultado del informe, una serie de recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar el marco normativo, las políticas públicas y el potencial del convenio colectivo en el diseño de políticas y medidas concretas en materia de prevención de riesgos laborales que sean capaces de adaptarse a la velocidad de implantación de las nuevas tecnologías en las empresas, abriendo ventanas de actuación a los interlocutores sociales y a las mesas negociadoras responsables de la firma de los convenios sectoriales analizados.

- 4- Proponer como resultado del estudio recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar el potencial del convenio colectivo en el desarrollo de la prevención de riesgos, abriendo propuestas dirigidas a las administraciones públicas competentes, los interlocutores sociales y las mesas de negociación responsables de la firma de los convenios colectivos sectoriales analizados en este trabajo.

3.-Reseña metodológica. Ámbito de análisis de los convenios colectivos.

El ámbito de estudio del presente estudio cuantitativo está constituido por un total de 106 convenios colectivos sectoriales suscritos en la Comunitat Valenciana, cuyo inicio de vigencia se extiende entre el 1 de enero de 2015 y el 1 de marzo de 2019 (Anexo I), siendo la fuente utilizada para la consulta y análisis de los convenios colectivos el Registro de Acuerdos Colectivos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (<https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/>).

De dichos 106 convenios colectivos, 17 son de aplicación en el ámbito territorial de la Comunitat Valenciana -convenios colectivos autonómicos-, 16 son aplicables en Castellón, 37 en Alicante y 36 en Valencia -convenios colectivos provinciales.

Estos convenios colectivos analizados incluyen en su ámbito de aplicación un total de 689.658 trabajadoras y trabajadores.

El criterio de selección de los convenios colectivos sectoriales ha sido elegido, principalmente, habida cuenta de que el ámbito de influencia de las organizaciones empresariales, así como de los agentes sindicales suele ser más directo en los negociadores y/o negociadoras de convenios colectivos sectoriales, y además, los contenidos de los convenios de ámbito provincial y autonómico suelen utilizarse como referentes a transponer en la negociación de convenios colectivos de empresa.

Tras el análisis de los distintos convenios colectivos que constituyen el objeto del presente estudio, se han realizado modificaciones en la estructura inicial de mayor coherencia al texto, a saber:

- 1- Se ha eliminado del estudio el análisis de cláusulas relativas a cláusulas antidiscriminatorias generales, discriminación por motivos de discapacidad y síndrome “burn out”, puesto que en los 106 convenios colectivos analizados no se han detectado cláusula relativa a dichas materias.

- 2- Dada la complejidad del tratamiento del principio constitucional de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la negociación colectiva de la Comunitat Valenciana, y puesto que, en el seno de la CEV, se presentó el durante el año 2019 el *“Plan para promover la igualdad de género en la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana”*, en el apartado 8. se hará una remisión al mismo con el objetivo de moderar la extensión del presente informe.

4.-Marco socio-económico y jurídico del desarrollo de las nuevas tecnologías y la prevención de riesgos laborales.

4.1.- Marco normativo en materia de digitalización y prevención de riesgos laborales.

4.1.1.- Aspectos generales.

La normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por numerosas disposiciones emanadas por acuerdos alcanzados en organismos internacionales ratificados por España, por los convenios de la OIT, por la normativa comunitaria, principalmente, a través de Directivas, y por la normativa interna española, constituida tanto por normas legales, como por normas convencionales.

Además, junto a las normas, que directamente incluyen la regulación en materia preventiva, hay que considerar también otras que regulan materias que pueden tener relación y efectos con la prevención de riesgos laborales, como son algunas normas laborales, de Seguridad Social, o de carácter técnico e industrial.

Para ello, de manera muy sucinta y con carácter meramente aproximativo, pueden clasificarse de la siguiente manera:

- Normas de ámbito internacional
- Normas de ámbito europeo
- Normas estatales
- Normas jurídico-técnicas
- Normas convencionales

4.1.2.- Ámbito internacional.

Existen diversas normas internacionales, aunque algunas de forma muy genérica se refieren a la seguridad y salud en el trabajo.

La Organización de Naciones Unidas (ONU), aprobó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales el 19 de diciembre de 1966, instrumento que, en 1977, fue ratificado por España. En el mismo se reconoce el derecho a la seguridad e higiene en el trabajo, y el mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene en el trabajo y del medio ambiente y la prevención y tratamiento, entre otras, de las enfermedades profesionales y de otra índole, así como la lucha contra ellas (arts. 7 y 12.2.b).

En un ámbito mucho más específico relacionado con el trabajo, encontramos el organismo por excelencia a nivel internacional: la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La OIT se encarga de todos los aspectos técnicos y biológicos que intervienen en la protección y promoción de la salud de los trabajadores, considerando que la seguridad y salud de los trabajadores son dos aspectos de un único problema.

La estructura de la OIT es tripartita, agrupando a representantes de gobiernos, empresarios y trabajadores. Los mecanismos mediante los cuales ordena su actividad revisten tres modalidades: Convenios, Recomendaciones y Resoluciones. En materia de Seguridad Laboral se han desarrollado, principalmente, una numerosa cifra de Convenios y Resoluciones.

Los Convenios exigen, como regla general, ser aprobados por dos tercios de los votos de los delegados a la asamblea plenaria de la OIT, denominada Conferencia Internacional del Trabajo. La aprobación del Convenio obliga a cada Estado, aunque sus delegados hayan votado en contra, a someter su ratificación a la Autoridad estatal competente. En caso de ser ratificado, el Convenio se convierte en un Tratado que obliga a este estado a dictar las normas estatales necesarias para su ejecución.

España ha ratificado un total de 156 Convenios de la OIT, siendo los que actualmente se encuentran en vigor los siguientes:

- C001: Convenio sobre las horas de trabajo (industria), de 22 de febrero de 1929.
- C002: Convenio sobre el desempleo, de 4 de julio de 1923.
- C003: Convenio sobre la protección de la maternidad, de 4 de julio de 1993.

- C006: Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), de 29 de septiembre de 1932.
- C011: Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), de 29 de agosto de 1932.
- C012: Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), de 1 de octubre de 1931.
- C013: Convenio sobre la cerusa (pintura), de 20 de junio de 1924.
- C014: Convenio sobre el descanso semanal (industria), de 20 de junio de 1924.
- C017: Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, de 22 de febrero de 1929.
- C018: Convenio sobre las enfermedades profesionales, de 29 de septiembre de 1932
- C019: Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes de trabajo), de 22 de febrero de 1929.
- C020: Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), de 29 de agosto de 1932.
- C024: Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), de 29 de septiembre de 1932.
- C025: Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), de 29 de septiembre de 1932.
- C026: Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, de 8 de abril de 1930.
- C027: Convenio sobre la indicación del peso de los fardos transportados por barco, de 29 de agosto de 1932.
- C029: Convenio sobre el trabajo forzoso, de 29 de agosto de 1932, complementado con el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, ratificado el 20 de septiembre de 2017.
- C030: Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), de 29 de agosto de 1932.
- C042: Convenio sobre las enfermedades profesionales (revisado), de 24 de junio de 1958.
- C044: Convenio sobre el desempleo, de 5 de mayo de 1971.
- C062: Convenio sobre las prescripciones de seguridad (edificación), de 24 de junio de 1958.
- C077: Convenio sobre el examen médico de los menores (industria), de 5 de mayo de 1971.

- C078: Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajos no industriales), de 5 de mayo de 1971.
- C079: Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales), de 5 de mayo de 1971.
- C080: Convenio sobre la revisión de los artículos finales, de 24 de junio de 1958.
- C081: Convenio sobre la inspección de trabajo, de 30 de mayo de 1960.
- C087: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, de 20 de abril de 1977.
- C088: Convenio sobre el servicio del empleo, de 30 de mayo de 1960.
- C090: Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), de 5 de mayo de 1971.
- C094: Convenio sobre las cláusulas de trabajo (contratos celebrados por las autoridades públicas), de 5 de mayo de 1971.
- C095: Convenio sobre la protección del salario, de 24 de junio de 1958.
- C097: Convenio sobre los trabajadores migrantes (revisado), de 21 de marzo de 1967.
- C098: Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 20 de abril de 1977.
- C099: Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), de 4 de junio de 1970.
- C100: Convenio sobre igualdad de remuneración, de 6 de noviembre de 1967.
- C101: Convenio sobre las vacaciones pagadas (agricultura), de 5 de mayo de 1971.
- C102: Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), de 29 de junio de 1988.
- C103: Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), de 17 de agosto de 1965.
- C105: Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, de 6 de noviembre de 1967.
- C106: Convenio sobre el descanso semanal (comercio y oficinas), de 5 de mayo de 1971.
- C111: Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), de 6 de noviembre de 1967.
- C113: Convenio sobre el examen médico de los pescadores, de 7 de agosto de 1961.
- C114: Convenio sobre el contrato de enrolamiento de los pescadores, de 7 de agosto de 1961.
- C115: Convenio sobre la protección contra las radiaciones, de 17 de julio de 1962.
- C116: Convenio sobre la revisión de los artículos finales, de 17 de julio de 1962.

- C117: Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos), de 30 de noviembre de 1971.
- C119: Convenio sobre la protección de la maquinaria, de 30 de noviembre de 1971.
- C120: Convenio sobre la higiene (comercio y oficinas), de 16 de junio de 1970.
- C122: Convenio sobre la política del empleo, de 28 de diciembre de 1970.
- C123: Convenio sobre la edad mínima (trabajo subterráneo), de 6 de noviembre de 1967.
- C124: Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo subterráneo), de 30 de noviembre de 1971.
- C126: Convenio sobre el alojamiento de la tripulación (pescadores), de 8 de noviembre de 1968.
- C127: Convenio sobre el peso máximo, de 7 de junio de 1969.
- C129: Convenio sobre la inspección del trabajo (agricultura), de 5 de mayo de 1971.
- C131: Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, de 30 de noviembre de 1971.
- C132: Convenio sobre las vacaciones pagadas (revisado), de 30 de junio de 1972.
- C135: Convenio sobre los representantes de los trabajadores, de 21 de diciembre de 1972.
- C136: Convenio sobre el benceno, de 8 de mayo de 1973.
- C137: Convenio sobre el trabajo portuario, de 22 de abril de 1975.
- C138: Convenio sobre la edad mínima, de 16 de mayo de 1977.
- C140: Convenio sobre la licencia pagada de estudios, de 18 de septiembre de 1978.
- C141: Convenio sobre las organizaciones de trabajadores rurales, de 28 de abril de 1978.
- C142: Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, de 16 de mayo de 1977.
- C144: Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), de 13 de febrero de 1984.
- C148: Convenio sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), de 17 de diciembre de 1980.
- C150: Convenio sobre la administración del trabajo, de 3 de marzo de 1982.
- C151: Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, de 18 de septiembre de 1984.
- C152: Convenio sobre seguridad e higiene (trabajos portuarios), de 3 de marzo de 1982.
- C153: Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), de 7 de febrero de 1985.

- C154: Convenio sobre la negociación colectiva, de 11 de septiembre de 1985.
- C155: Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, de 11 de septiembre de 1985.
- C156: Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, de 11 de septiembre de 1985.
- C157: Convenio sobre la conservación de los derechos en materia de seguridad social, de 11 de septiembre de 1985.
- C158: Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, de 26 de abril de 1985.
- C159: Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), de 2 de agosto de 1990.
- C160: Convenio sobre estadísticas del trabajo, de 3 de octubre de 1989.
- Convenio sobre el asbesto, de 2 de agosto de 1990.
- C169: Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, de 15 de febrero de 2007.
- C172: Convenio sobre las condiciones de trabajo (hoteles y restaurantes), de 7 de julio de 1993.
- C173: Convenio sobre la protección de los créditos laborales en caso de insolvencia del empleador, de 16 de mayo de 1995.
- C176: Convenio sobre seguridad y salud en las minas, de 22 de mayo de 1997.
- C181: Convenio sobre las agencias de empleo privadas, de 15 de junio de 1999.
- C182: Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, de 2 de abril de 2001.
- C185: Convenio sobre los documentos de identidad de la gente de mar (revisado), de 26 de mayo de 2011. El 8 de junio de 2017 se registraron enmiendas del año 2016 a los anexos de este convenio.
- MLC 2006: Convenio sobre el trabajo marítimo, de 4 de febrero de 2010. De conformidad con los párrafos 2 y 10 de la Norma A 4.5., el Gobierno especificó las ramas de seguridad social siguientes: atención médica; prestaciones de enfermedad; prestaciones de desempleo y prestaciones por lesiones profesionales. Asimismo, los días 18 de enero de 2017 y 8 de enero de 2019 se registraron las enmiendas presentadas a dicho convenio en los años 2014 y 2016, respectivamente.
- C187: Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, de 5 de mayo de 2009.

Por su parte, las Recomendaciones no revisten el carácter imperativo de los Convenios, sino que establecen orientaciones que no son obligatorias para los Estados, pero sí pueden tener efectos indirectos.

Las Resoluciones tampoco tienen fuerza vinculante, y se adoptan por simple mayoría, lo que les confiere menor importancia real.

En el marco del Consejo de Europa, la Carta Social Europea de 18 de octubre de 1961 -ratificada por España el 29 de abril de 1980-, incluye el derecho genérico a la seguridad e higiene en el trabajo, y el específico para las trabajadoras, en caso de maternidad, y las demás trabajadoras en los casos procedentes, que tienen derecho a una protección especial en el trabajo. Asimismo, la Carta establece, entre otras, la obligación de los Estados miembros de formular, aplicar y revisar periódicamente una política nacional coherente sobre seguridad e higiene en el trabajo y sobre el entorno del trabajo, de promulgar reglamentos de seguridad e higiene, a controlar su aplicación y a consultar a las organizaciones de empresarios y trabajadores más representativas (art. 3) y reconoce amplios derechos relacionados con la maternidad y periodos de lactancia (art. 8).

La Carta Social Europea también establece el compromiso de los Estados firmantes para eliminar los riesgos inherentes a las ocupaciones peligrosas o insalubres y cuando no sea posible eliminar o reducir suficientemente estos riesgos, asegurar a los trabajadores empleados en dichas ocupaciones, una reducción de las horas de trabajo, o días de descanso pagados suplementarios (art. 2.4).

Más allá de la Carta Social Europea, se han aprobado otros mecanismos normativos en el seno del Consejo de Europa que, posteriormente, han sido ratificados por España. Concretamente:

- Convenio Europeo de Asistencia Social y Médica, de 11 de diciembre de 1953.
- Convenio y Acuerdo Europeo de Seguridad Social de 14 de diciembre de 1972.
- Acuerdo Europeo sobre la colocación <<AU PAIR>>, de 24 de noviembre de 1969.
- Código Europeo de la Seguridad Social, de 16 de abril de 1964.
- Protocolo nº 12, de 4 de noviembre de 2000, del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.
- Protocolo nº 4, de 16 de septiembre de 2003, del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

- Protocolo nº 7 de 22 de noviembre de 2004, del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.
- Protocolo nº 14, de 12 de mayo de 2009, del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales.

Por su parte, existen toda una serie de convenios bilaterales de ámbito laboral suscrito por España con diversos países, siendo los más relevantes para el objeto del presente estudio los siguientes:

- Acuerdo entre España y Albania sobre el libre ejercicio de actividades remuneradas para familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares, de 18 de agosto de 2012.
- Convenio entre España, Francia y Andorra relativo a la entrada, circulación, residencia y establecimiento de sus nacionales, de 4 de diciembre de 2000.
- Resolución aplicable a trabajadores españoles en empresas pesqueras mixtas, que vincula a España y Argentina, de 21 de enero de 1997.
- Acuerdo con Argentina de 9 de mayo de 2001 para permitir el libre ejercicio de actividades remuneradas para familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de Misiones Diplomáticas y oficinas Consulares sobre la base de un tratamiento recíproco.
- Convenio con Australia, de 6 de marzo de 2000, a efectos de permitir el libre ejercicio de actividades remuneradas a los familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de ambos países sobre la base de un tratamiento recíproco, una vez obtenida la autorización correspondiente.
- Acuerdo con Bolivia de 26 de junio de 2002 para el libre ejercicio de actividades remuneradas a los familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de ambos Estados.
- Acuerdo con Brasil de 17 de septiembre de 2007 sobre el libre ejercicio de actividades económicas remuneradas para familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares.
- Acuerdo con Bulgaria relativo a la regulación de flujos migratorios laborales de 28 de octubre de 2003.

- Acuerdo marco con Cabo Verde de cooperación en materia de inmigración de 20 de marzo de 2007.
- Acuerdo con Chile de 9 de mayo de 2001 para el ejercicio de actividades remuneradas de familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de misiones diplomáticas y oficinas consulares.
- Acuerdo con Colombia relativo a la regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales de 21 de mayo de 2001.
- Acuerdo con Colombia sobre el libre ejercicio de actividades remuneradas por familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de misiones diplomáticas y oficinas consulares, de 12 de febrero de 2008.
- Acuerdo con Costa Rica de 7 de marzo de 2000 para el libre ejercicio de actividades remuneradas de los familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de ambos Estados.
- Acuerdo con Ecuador relativo a la regulación y ordenación de flujos migratorios laborales de 29 de mayo de 2001.
- Acuerdo con Ecuador de 7 de marzo de 2000 a fin de permitir el libre ejercicio de actividades remuneradas para familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares de ambos países, sobre la base de un tratamiento recíproco.
- Convenio entre España, Francia y Andorra relativo a la entrada, circulación, residencia y establecimiento de sus nacionales de 4 de diciembre de 2000.
- Aplicación provisional entre España y Guinea-Bisau del Acuerdo de Cooperación en materia de inmigración de 27 de enero de 2008.
- Aplicación provisional entre España y Guinea Conarky del Acuerdo de Cooperación en materia de inmigración de 9 de octubre de 2006.
- Aplicación provisional del Acuerdo entre España e Israel sobre el libre ejercicio de actividades remuneradas para familiares dependientes del personal diplomático, administrativo y técnico de las Misiones Diplomáticas de 31 de marzo de 2009.
- Acuerdo administrativo con Luxemburgo relativo a la silicosis de 27 de junio de 1975.

- Acuerdo entre España y Mali sobre el libre ejercicio de actividades remuneradas para familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares, hecho en Bamako el 22 de noviembre de 2010.
- Acuerdo marco de Cooperación en materia de inmigración de 23 de enero de 2007.
- Acuerdo Administrativo y Protocolo Adicional firmado con Marruecos, de 8 de febrero de 1984.
- Aplicación provisional del Acuerdo sobre mano de obra de 25 de julio de 2001.
- Acuerdo relativo a la circulación de personas, el tránsito y la readmisión de extranjeros entrados ilegalmente de 13 de febrero de 1992.
- Aplicación provisional del Acuerdo con Mauritania sobre la regularización y ordenación de los flujos migratorios laborales de 25 de julio de 2007.
- Acuerdo para la autorización recíproca de actividades remuneradas por parte de los familiares dependientes de agentes diplomáticos, funcionarios consulares y personal técnico administrativo de Misiones diplomáticas y Oficinas Consulares acreditadas en el otro país de 16 de octubre de 2007.
- Aplicación provisional con Níger del Acuerdo marco de Cooperación en materia de inmigración de 10 de mayo de 2008.
- Acuerdo con Nueva Zelanda sobre libre ejercicio de actividades remuneradas para familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de misiones diplomáticas y oficinas consulares de 12 de abril de 2007.
- Acuerdo con Nueva Zelanda relativo al programa de vacaciones y actividades laborales esporádicas de 23 de junio de 2009.
- Acuerdo con Paraguay sobre el libre ejercicio de actividades remuneradas para familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de Misiones diplomáticas y Oficinas consulares de 15 de febrero de 2008.
- Aplicación provisional del Acuerdo con Perú para la cooperación en materia de inmigración de 6 de julio de 2004.
- Acuerdo con Polonia sobre regulación y ordenación de flujos migratorios de 21 de mayo de 2002.
- Acuerdo con Polonia para prevenir la emigración clandestina de 21 de mayo de 2002.
- Acuerdo con República Dominicana sobre regulación y ordenación de los flujos migratorios laborales de 17 de diciembre de 2001.

- Acuerdo con República Dominicana de 15 de septiembre de 21003 para el ejercicio de actividades remuneradas de familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de misiones diplomáticas y oficinas consulares.
- Acuerdo con Rumanía relativo a la regulación y ordenación de flujos migratorios laborales de 17 de diciembre de 2001.
- Aplicación provisional con Rusia del Protocolo de ejecución relativo a los plazos de respuesta a las solicitudes de readmisión.
- Acuerdo con Ucrania sobre regulación y ordenación de flujos migratorios laborales de 12 de mayo de 2009.
- Acuerdo con Uruguay de 7 de febrero de 2000 a efectos de permitir el libre ejercicio de actividades remuneradas a los familiares dependientes del personal diplomático, consular, administrativo y técnico de ambos países sobre la base de un tratamiento recíproco, una vez obtenida la autorización correspondiente.

4.1.3. *Ámbito europeo.*

Los tres tratados constitutivos del Derecho originario comunitario, así como el Tratado de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero (CECA), el Tratado de la Comunidad Europea (CEE), y el Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica (EURATOM), regulan numerosos aspectos relacionados con la seguridad y la salud laboral.

La Unión Europea, atendiendo a los derechos sociales fundamentales indicados en la Carta Social Europea y en la Carta comunitaria de derechos sociales fundamentales, tiene como uno de sus objetivos principales mejorar las condiciones de vida y de trabajo y una protección social adecuada para sus ciudadanos. En ese sentido, por parte de la Unión Europea se propuso, ya desde el inicio, ejecutar acciones en las que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas laborales de todos los Estados Miembros, y ello lo ejecutaría a través de sus órganos legislativos por excelencia, esto es, el Consejo de la Unión Europea, la Comisión Europea y el Parlamento Europeo.

Para conseguir sus objetivos, la Comunidad Europea pretende apoyar y completar la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

- 1- La mejora del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.
- 2- Las condiciones de trabajo.
- 3- La seguridad Social y la protección social de los trabajadores.
- 4- La protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato de trabajo.
- 5- La representación y la defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y empresarios.
- 6- La lucha contra la exclusión social.
- 7- La información y consulta a los trabajadores.
- 8- Las condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la Comunidad Europea.
- 9- La integración de las personas excluidas del mercado laboral.
- 10- La igualdad entre hombres y mujeres respecto a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

A continuación, detallamos los principales Tratados, Reglamentos, Directivas, Recomendaciones y Acuerdos Marco que, directa o indirectamente, tienen impacto en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud en el trabajo, dividiéndolas según se traten de normas de Derecho Originario o Derivado:

NORMAS DE DERECHO ORIGINARIO – TRATADOS

- Versión Consolidada del Tratado de la Unión Europea. DOUE 30 de marzo de 2010.
- Versión Consolidada del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea. DOUE 30 de marzo de 2010.

NORMAS DE DERECHO DERIVADO

Reglamentos Europeos

- Reglamento (CEE) 1612/68, de 15 de octubre de 1968, relativo a la libre circulación de trabajadores dentro de la Comunidad.
- Reglamento (CEE) 1408/71, de 14 de junio de 1971, relativo a la seguridad social de los trabajadores por cuenta ajena y sus familias desplazadas dentro de la Comunidad.
- Reglamento (CEE) 2137/85, de 25 de julio de 1985, de Agrupación Europea de Interés Económico (AEIE).
- Reglamento (CEE) 3821/85, de 20 de diciembre de 1985, sobre aparato de control en el sector de los transportes por carretera.
- Reglamento (CE) 1784/1999, de 12 de julio, del Fondo Social Europeo.
- Reglamento (CE) 883/2004, de 29 de abril, de Coordinación de los sistemas de Seguridad social.
- Reglamento (UE) 2016/589, de 13 de abril, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos UE 492/2011 y UE/1296/2013.
- Reglamento (UE) 2016/679, de 27 de abril, de protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE.
- Reglamento (UE) 2016/918, de 19 de mayo, por el que se modifica, a efectos de su adaptación al progreso técnico y científico, el Rgto. (CE) 1272/2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas.
- Reglamento (UE) 2017/492, de 21 de marzo, por el que se modifica el Rgto. (CE) 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de Seguridad Social, y el Rgto. (CE) 987/2009, que adopta las normas de aplicación del Rgto. (CE) 883/2004.
- Reglamento (UE) 2017/1130, de 14 de junio, que define las características de los barcos de pesca.

Directivas Europeas

- 64/548/CEE, de 27 de junio de 1967, relativa a la clasificación, embalaje y etiquetado de sustancias peligrosas.
- 70/156/CEE, de 6 de febrero de 1970, relativa a la homologación de vehículos a motor y sus remolques.
- 70/157/CEE, de 6 de febrero de 1970, relativa al nivel sonoro y dispositivo de escape de los vehículos a motor.
- 73/404/CEE, de 22 de noviembre de 1973, relativa a detergentes.
- 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.
- 85/374/CEE, de 25 de julio de 1985, relativa a la responsabilidad por los daños causados por productos defectuosos.
- 86/613/CEE, de 11 de diciembre de 1986, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres con actividad autónoma y protección de la maternidad.
- 89/106/CEE, de 21 de diciembre de 1988, relativa a productos de construcción.
- 89/391/CEE, de 12 de junio de 1989, relativa a la seguridad y salud de los trabajadores.
- 89/654, de 30 de noviembre de 1989, relativa a disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- 89/656/CEE, de 30 de noviembre de 1989, relativa a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- 89/686/CEE, de 21 de diciembre de 1989, relativa a los equipos de protección individual.
- 90/269/CEE, de 29 de mayo de 1990, relativa a disposiciones mínimas de seguridad y salud sobre manipulación manual de cargas.
- 90/270/CEE, de 29 de mayo de 1990, relativa a disposiciones mínimas de seguridad y salud en trabajos con pantallas de visualización
- 90/385/CEE, De 20 de junio de 1990, relativa a productos sanitarios implantables activos.
- 90/641/Euratom, de 4 de diciembre de 1990, relativa a la protección de los trabajadores exteriores con riesgo de exposición a radiaciones ionizantes por intervención en zona controlada
- 91/322/CE, de 29 de mayo de 1991, relativa a riesgos de exposición a agentes químicos, físicos y biológicos durante el trabajo.

- 91/382/CEE, de 25 de junio de 1991, relativa a los riesgos de la exposición al amianto durante el trabajo.
- 91/383/CEE, de 25 de junio de 1991, relativa a la seguridad y salud de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de ETT.
- 91/533/CEE, de 14 de octubre de 1991, relativa a la obligación del empresario de informar al trabajador sobre las condiciones aplicables al contrato.
- 92/29/CEE, de 31 de marzo de 1992, relativa a la asistencia médica a bordo de los buques.
- 92/31/CEE, de 28 de abril de 1992, relativa a la compatibilidad electromagnética.
- 92/42/CEE, de 21 de mayo de 1992, relativa a los requisitos de calderas alimentadas con combustibles líquidos o gaseosos.
- 92/57/CEE, de 24 de junio de 1992, relativa a obras de construcción temporales o móviles.
- 92/58/CEE, de 24 de junio de 1992, relativa a la señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- 92/85/CEE, de 129 de octubre de 1992, relativa a la seguridad y salud de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- 92/92/CEE, de 3 de noviembre de 1992, relativa a la seguridad y salud de los trabajadores de las industrias extractivas por sondeos.
- 92/104/CEE, de 3 de diciembre de 1992, relativa a la seguridad y salud de los trabajadores en las minas.
- 93/15/CEE, de 5 de abril de 1993, relativa a la puesta en el mercado y control de explosivos con fines civiles.
- 93/103/CEE, de 23 de noviembre de 1993, relativa a la seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.
- 94/9/CEE, de 23 de marzo de 1994, relativa a los aparatos y sistemas de protección para uso en atmósferas potencialmente explosivas.
- 94/25/CEE, de 16 de junio de 1994, relativa a las embarcaciones de recreo.
- 94/33/CE, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.
- 95/16/CE, de 29 de junio de 1995, relativa a los ascensores.
- 96/29/Euratom, de 13 de mayo de 1996, relativa a las normas básicas de protección sanitaria de los trabajadores y de la población contra los riesgos de las radiaciones ionizantes.

- 96/40/CE, de 25 de junio de 1996, relativa a la tarjeta de identidad para los inspectores de control del Estado del puerto.
- 96/56/CE, de 3 de septiembre de 1996, relativa a la clasificación, embalaje y etiquetado de sustancias peligrosas.
- 96/71/CE, de 16 de diciembre de 1996, relativa al desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.
- 96/82/CE, de 9 de diciembre de 1996, relativa a riesgos de accidentes graves en los que intervengan sustancias peligrosas.
- 96/94/CE, de 18 de diciembre de 1996, relativa a los valores límite de carácter indicativo de riesgos de exposición a agentes químicos, físicos y biológicos durante el trabajo.
- 96/97/CE, de 20 de diciembre de 1996, relativa a la igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social.
- 96/98/CE, de 20 de diciembre de 1996, relativa a equipos marinos.
- 97/23/CE, de 29 de mayo de 1997, relativa a equipos a presión.
- 97/70/CE, de 11 de diciembre de 1997, relativa a la seguridad de buques de pesca de eslora igual o superior a 24 metros.
- 97/81/CE, de 15 de diciembre de 1997, acuerdo marco sobre trabajo a tiempo parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES.
- 98/5/CE, de 16 de febrero de 1998, relativa al ejercicio de la abogacía en un Estado miembro distinto al de la obtención del título.
- 98/8/CE, de 16 de febrero de 1998, relativa a la comercialización de biocidas.
- 98/24/CE, de 7 de abril de 1998, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos de los agentes químicos.
- 98/34/CE, de 22 de junio de 1998, relativa al procedimiento de información en materia de normas y reglamentaciones técnicas.
- 98/49/CE, de 29 de junio de 1998, relativa a la pensión complementaria de los trabajadores que se desplazan dentro de la Comunidad.
- 98/95/CE, de 20 de julio de 1998, de despidos colectivos.
- 98/79/CE, de 27 de octubre de 1998, relativa a los productos sanitarios para diagnóstico in Vitro.
- 1999/5/CE, de 9 de marzo de 1999, relativa a los equipos radioeléctricos y equipos terminales de telecomunicación.

- 1999/19/CE, de 18 de marzo de 1999, relativa a la seguridad de los buques de pesca de eslora igual o superior a los 24 metros.
- 1999/45/CE, de 31 de mayo de 1999, relativa a la clasificación, el envasado y el etiquetado de preparados peligrosos.
- 1999/63/CE, de 21 de junio de 1999, acuerdo sobre tiempo de trabajo de la gente de mar suscrito por ECSA y FST.
- 1999/70/CE, de 28 de junio de 1999, acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.
- 1999/92/CE, de 16 de diciembre de 1999, relativa a los riesgos derivados de atmósferas explosivas.
- 1999/95/CE, de 13 de diciembre de 1999, relativa al tiempo de trabajo de la gente de mar a bordo de buques que hagan escala en puertos de la Comunidad.
- 200/39/CE, de 8 de junio de 2000, relativa a los riesgos de los agentes químicos durante el trabajo.
- 3200/43/CE, de 29 de junio de 2000, relativa a la igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial y étnico.
- 2000/54/CE, de 18 de septiembre de 2000, relativa a los riesgos de la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- 2000/55/CE, de 18 de septiembre de 2000, relativa a los requisitos de eficiencia energética de los balastos de lámparas fluorescentes.
- 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.
- 2000/79/CE, de 14 de mayo de 2000, acuerdo europeo sobre tiempo de trabajo del personal de vuelo civil celebrado por AEA, ETF, ECA, ERA e IACA.
- 2001/23/CE, de 12 de marzo de 2001, relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, centros de actividad o de parte de estos.
- 2001/45/CE, de 27 de junio de 2001, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización de los equipos de trabajo.
- 2001/63/CE, de 17 de agosto de 2001, de medidas contra la emisión de gases contaminantes por motores de combustión interna de las máquinas móviles no de carretera.

- 2001/86/CE. De 8 de octubre de 2001, relativa al estatuto de la sociedad anónima europea en lo que respecta a los trabajadores.
- 2001/95/CE, de 3 de diciembre de 2001, relativa a la seguridad general de los productos.
- 2002/15/CE, de 11 de marzo de 2002, relativa al tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera.
- 2002/44/CE, de 25 de junio de 2002, relativa a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (vibraciones).
- 2003/10/CE, de 6 de febrero de 2003, relativa a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (ruido).
- 2003/72/CE, de 22 de julio de 2003, relativa al estatuto de la sociedad cooperativa europea en lo que respecta a los trabajadores.
- 2003/86/CE, de 22 de septiembre de 2003, relativa al derecho de reagrupación familiar.
- 2003/88/CE, de 4 de noviembre de 2003, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo.
- 2004/8/CE, de 11 de febrero de 2004, relativa a las calderas de agua caliente.
- 2004/37/CEE, de 29 de abril de 2004, relativa a los riesgos de exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.
- 2006/54/CE, de 5 de julio de 2006, relativa a la igualdad entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.
- 2008/46/CE, de 23 de abril de 2008, de modificación de la Directiva 2004/40/CE, de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos de los agentes físicos.
- 2008/94/CE, de 22 de octubre de 2008, de protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.
- 2008/104/CE, de 19 de noviembre de 2008, de trabajo a través de empresas de trabajo temporal.
- 2009/104/CE, de 16 de junio de 2009, de disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo.
- 2009/142/CE, de 30 de noviembre de 2009, de aparatos de gas.
- 2009/148/CE, de 30 de noviembre de 2009, de protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo.
- 2010/18/UE, de 8 de marzo de 2010, que aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y deroga la Directiva 96/34/CE.

- 2010/41/UE, de 7 de julio de 2010, de aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y deroga la Directiva 86/613/CEE.
- 2011/36/UE, de 5 de abril de 2011, de prevención y lucha contra la trata de seres humanos y protección de las víctimas, sustituye la declaración marco 2002/629/JAI.
- 2013/59/Euratom, de 5 de diciembre de 2013, de normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes, y se derogan las Directivas 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 2003/122/Euratom.

Recomendaciones

- 66/462/CEE, de 20 de julio de 1966, de condiciones de indemnización por enfermedades profesionales.
- 67/125/CEE, de 31 de enero de 1967, de protección de los jóvenes en el trabajo.
- 86/379/CEE, de 24 de julio de 1986, de empleo de los minusválidos en la Comunidad Europea.
- 87/567/CEE, de 24 de noviembre de 1987, de formación profesional de las mujeres.
- 92/121/CEE, de 27 de noviembre de 1991, de protección de la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo.
- 92/443/CEE, de 27 de julio de 1992, de participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa.
- 2003/670/CEE, de 19 de septiembre de 2003, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales.

Acuerdos Marco

- Acuerdo marco europeo sobre teletrabajo, de 16 de julio de 2002.
- Acuerdo marco europeo sobre el estrés ligado al trabajo, de 7 de marzo de 2005.
- Acuerdo marco europeo contra la violencia y el acoso en el trabajo, de 26 de abril de 2007.

4.1.4. Normas estatales.

La Constitución española prevé hasta en cinco artículos regulaciones que, de forma directa o indirecta, se refiere a la prevención de riesgos laborales:

- Art. 40.2 CE: *“Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”.*
- Art. 15 CE: *“Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o tratos inhumanos o degradantes”.*
- Art. 43.1 CE: *“Se reconoce el derecho a la protección de la salud”*
- Art. 43.2 CE: *“Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios. La ley establecerá los derechos y deberes de todos al respecto”.*
- Art. 45.1 CE: *“Todos tienen el derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo”.*

En el ámbito de la legalidad ordinaria, la normativa básica fundamental en esta materia es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), constituyendo el pilar central de la seguridad y la salud en el trabajo en nuestro país. Su objetivo, por tanto, consiste en establecer las garantías y responsabilidades necesarias para conseguir un adecuado nivel de protección de la salud frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y todo ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

La LPRL tiene una doble naturaleza laboral y administrativa, estableciendo una concepción unitaria y global en la materia, en la medida que además de abordar la regulación del régimen jurídico general de la prevención de riesgos, procede a la definición del propio cuerpo normativo, de su alcance y contenido.

En este sentido, destaca que las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha ley y en sus normas de desarrollo tienen carácter de derecho mínimo necesario, esto es, indisponible para las partes, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos (art. 2.2), lo que determina la irrenunciabilidad de sus disposiciones, dado que los trabajadores, no pueden disponer válidamente, antes o después de su adquisición, de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario (art. 3.5 ET). La condición de norma mínima de las disposiciones laborales de la LPRL implica que, en la aplicación de la jerarquía normativa, el acuerdo colectivo o individual es solamente válido si mejora las condiciones mínimas establecidas por las normas legales. Ello supone -al igual que en el resto de fuentes de la relación laboral- que se aplique en materia de prevención de riesgos, la fuente normativa que resulte más beneficiosa para el trabajador apreciada en su conjunto y en cómputo anual.

La normativa en materia de prevención de riesgos laborales resulta de aplicación tanto en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el ET, como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Asimismo, también resulta de aplicación a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación vigente, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Además, también quedan incluidas dentro del ámbito de aplicación de la normativa preventiva las relaciones laborales especiales de alta dirección, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, representantes de comercio, trabajadores con discapacidad en centros especiales de empleo, médicos internos residentes y abogados que prestan servicios por cuenta ajena en despachos.

Mediante la LPRL, además de desarrollar lo dispuesto por los arts. 15 y 40.2 de la Constitución Española, se traspusieron a nuestro ordenamiento jurídico las Directivas 89/391/CEE, 92/85/CEE, 94/33/CE y 91/383/CEE, relativas a la protección de la maternidad y de los jóvenes, así como al tratamiento de las relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal. En consecuencia, la LPRL está sustentada, a su vez en los mandatos determinados por la Constitución Española y el régimen jurídico emanado por la Unión Europea.

No obstante, junto a lo anterior, debemos considerar los distintos compromisos contraídos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a partir de la ratificación del Convenio OIT núm. 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, el cual enriquece el contenido del texto de la LPRL, incorporando sus previsiones y otorgándole rango legal dentro de nuestro sistema jurídico.

Asimismo, la adaptación de la LPRL a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios ha supuesto la modificación de distintos preceptos relativos a los objetivos de la política de prevención de riesgos, plan de prevención, evaluación de riesgos y planificación de la acción preventiva, servicios de prevención, protección y prevención de riesgos profesionales, y competencias y facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Además, no debemos olvidar las actividades que, en materia preventiva, desarrollan las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.

El sistema normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, desde su nacimiento, fue diseñado para caracterizarse por una gran dispersión normativa. De hecho, el artículo 1 de la LPRL establece que *“la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”*.

Este concepto determina la naturaleza unitaria y global de la prevención de riesgos laborales, incluyendo tanto las normas legales o convencionales que directa o indirectamente la desarrollan, como aquellas disposiciones -aunque no tengan carácter laboral- que establezcan directamente medidas preventivas en el ámbito laboral, o bien que indirectamente sea susceptible de adoptarlas.

La principal consecuencia que de ello se deriva es la integración en el sistema de fuentes del derecho de prevención de riesgos laborales de numerosas normas técnicas y especializadas por actividad.

El artículo 6 de la LPRL establece que corresponde al Gobierno, a través de las correspondientes normas reglamentarias y, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, regular las siguientes materias:

- a) Requisitos mínimos que deben reunir las condiciones de trabajo para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

- b) Limitaciones o prohibiciones que afectan a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a agentes que entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores. Específicamente puede establecerse el sometimiento de estos procesos u operaciones a trámites de control administrativo, así como, en el caso de agentes peligrosos, la prohibición de su empleo.
- c) Condiciones o requisitos especiales para cualquiera de los supuestos contemplados en el apartado anterior, tales como la exigencia de un adiestramiento o formación previa o la elaboración de un plan en el que se contengan las medidas preventivas a adoptar.
- d) Procedimientos de evaluación de los riesgos para la salud de los trabajadores, normalización de metodologías y guías de actuación preventiva.
- e) Modalidades de organización, funcionamiento y control de los servicios de prevención, considerando las peculiaridades de las pequeñas empresas con el fin de evitar obstáculos innecesarios para su creación y desarrollo, así como capacidades y aptitudes que deban reunir los mencionados servicios y los trabajadores designados para desarrollar la acción preventiva.
- f) Condiciones de trabajo o medidas preventivas específicas en trabajos especialmente peligrosos, en particular si para los mismos están previstos controles médicos especiales, o cuando se presenten riesgos derivados de determinadas características o situaciones especiales de los trabajadores.
- g) Procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, así como requisitos y procedimientos para la comunicación e información a la autoridad competente de los daños derivados del trabajo.

En cumplimiento de dicho mandato legal, a lo largo de la vigencia de la LPRL se han publicado los siguientes **reglamentos** de desarrollo:

- Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- Real Decreto 485/1997, de 4 de abril, sobre disposiciones mínimas de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para trabajadores.

- 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.
- Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.
- 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.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.
- Real Decreto 1216/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo a bordo de los buques de pesca.
- Real Decreto 1389/1997, de 5 de septiembre, por el que se aprueban las disposiciones mínimas destinadas a proteger la seguridad y salud de los trabajadores en actividades mineras.
- Real Decreto 1627/1997, de 24 de septiembre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.
- Real Decreto 1932/1998, de 11 de septiembre, adaptación de los capítulos III y V de la Ley 31/1995, a los centros y establecimientos militares.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.
- Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.
- Real Decreto 681/2003, de 12 de junio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos a los riesgos derivados de atmósferas explosivas en el lugar de trabajo.

- Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.
- 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.
- 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.
- Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajadores con riesgo de exposición al amianto.
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro.
- Real Decreto 1755/2007, de 28 de diciembre, de prevención de riesgos laborales del personal militar de las fuerzas armadas y de la organización de los servicios de prevención del Ministerio de Defensa.
- Real Decreto 67/2010, de 29 de enero, de adaptación de la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General del Estado.
- Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.
- Real Decreto 843/2011, de 17 de junio, por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

Otra norma de importancia capital en materia de seguridad y salud en el trabajo de nuestro ordenamiento jurídico nacional es la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo (OGSHT), la cual sigue vigente en determinados aspectos para aquellos lugares de trabajo excluidos del ámbito de aplicación del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, de disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, como son los siguientes:

- 1- Los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte.

- 2- Los buques de pesca de 15 metros de eslora o menos, así como los buques antiguos de 18 metros de eslora o menos. Los buques de mayores dimensiones se encuentran regulados en el Real Decreto 1216/1997.
- 3- Los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos.

Por último, también encontramos otras normas de carácter técnico que, en mayor o menor intensidad, despliegan sus efectos en el campo de la prevención de riesgos laborales, debiendo destacarse las siguientes:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto que regula los derechos y deberes de los trabajadores y los empresarios en el marco de la relación laboral, incluyendo los relativos a la seguridad y salud en el trabajo (arts. 4.2.d, 5.b y 19); y además, regula condiciones de trabajo que tienen incidencia directa en la prevención de riesgos laborales, como las relativas al tiempo de trabajo (art. 34, 37 y 38) o la protección del embarazo, la maternidad y la lactancia natural (arts. 37.4, 45.1.d y e, 48.4 y 48.8).
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. No olvidemos que la acción protectora del Sistema de la Seguridad Social incluye aspectos como el concepto legal de accidente trabajo y enfermedad profesional (arts. 156 y 157), el riesgo durante el embarazo (arts. 186 y 187), el riesgo durante la lactancia natural (arts. 188 y 189), la protección de la maternidad (arts. 177 a 182), los recargos de prestaciones económicas (art. 164) y disposiciones en materia de seguridad e higiene en el trabajo (art. 242 a 244).
- Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, reguladora de las actuaciones de dicho organismo en materia de prevención de riesgos laborales.
- Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción. Esta norma prevé entre los requisitos de las empresas contratistas o subcontratistas, la formación en prevención y disponer de una organización preventiva adecuada (art. 4.2), y establece los mecanismos de acreditación de la formación preventiva de los trabajadores (art. 10).

- Ley Orgánica 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, regula en su artículo 8 medidas de prevención de riesgos laborales para los trabajadores por cuenta propia.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Establece modificaciones respecto a la protección del riesgo durante la lactancia natural.
- Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, que fija regulaciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales respecto a la prohibición de formalizar contratos de puesta a disposición en determinadas actividades (art. 8.b), y medidas preventivas concretas para los trabajadores cedidos a las empresas usuarias (arts. 12.3 y 16.2).
- Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. Fija regulaciones específicas en el art. 3.1.e.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en el que, además de preverse infracciones concretas y criterios de graduación e importes de las sanciones a imponer, se regulan las responsabilidades específicas de las empresas por incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales (art. 42).

Por último, y sin perjuicio de dedicar un apartado del presente informe al análisis de los convenios colectivos de la Comunitat Valenciana, debemos hacer referencia a la integración de la negociación colectiva como fuente del derecho de prevención de riesgos laborales.

Dentro de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, se incluyen expresamente las normas convencionales que contienen prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral. Esta inclusión, además, no solamente alcanza a los convenios colectivos estatutarios, esto es, los regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, sino también a los resultados de la negociación colectiva desarrollada en el ámbito de las Administraciones Públicas.

A *sensu contrario*, no deben incluirse los pactos, acuerdos o convenios extraestatutarios dado que no cumplen los requisitos establecidos por la normativa laboral, y en consecuencia, solamente despliegan su eficacia entre las partes firmantes.

Las medidas de prevención deben considerarse de índole laboral, es decir, como aquellas que afectan a las condiciones de empleo y las del ámbito de las relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales.

En cuanto a las normas de prioridad aplicativa en materia de prevención de riesgos laborales, sigue teniendo prioridad aplicativa el convenio colectivo sectorial, dado que no se trata de una materia que pueda inaplicarse. En consecuencia, no rige la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa respecto del sectorial estatal introducida por la reforma laboral del año 2012.

El papel que el sistema de fuentes del derecho laboral otorga a la negociación colectiva es el de mejorar y desarrollar las disposiciones de derecho necesario mínimo indisponible, como son la LPRL y sus normativas de desarrollo. Dentro de los ámbitos de negociación, la prevención de riesgos laborales se ha venido regulando tradicionalmente a través de los convenios y acuerdos sectoriales que, en su mayoría, se limitan a reproducir la regulación legal sin aportar contenido nuevo alguno.

La Guía de Negociación Colectiva de 2018 publicada por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, establece aquellos aspectos que pueden ser negociados en materia de seguridad y salud laboral en virtud de lo dispuesto por el artículo 2.2. LPRL, como aquellas establecidas en el Capítulo Tercero (sobre los derechos y obligaciones de los empresarios y trabajadores), en el Capítulo Cuarto (sistemas de prevención) y en el Capítulo Quinto (consulta y participación de los trabajadores).

En cambio, existen una serie de materias que no pueden ser modificadas por la negociación colectiva habida cuenta de su carácter imperativo absoluto, como son:

- a) Las normas preventivas que no se refieren a obligaciones de los empresarios y trabajadores, esto es, todo lo regulado en el Capítulo Segundo de la LPRL, referido a las instituciones públicas en materia de seguridad y salud laboral (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo o Fundación adscrita a la anterior Comisión).
- b) Las normas preventivas referidas a las obligaciones de los empresarios y trabajadores que por razones de orden público poseen carácter imperativo absoluto. Esto sucede en el Capítulo Séptimo de la LPRL, referido al régimen de responsabilidades y sanciones penales, administrativas o civiles por incumplimiento de las normas preventivas.

Hay otro grupo de materias relacionadas con la prevención de riesgos laborales a los que la LPRL permite la posibilidad de ser reguladas por convenio colectivo o acuerdo interprofesional sin ajustarse a lo establecido por la normativa de aplicación, como sucede con la designación de los delegados de prevención (art. 37.4 LPRL) y con la posibilidad de que sus competencias sean ejercidas por órganos específicos creados por el propio Convenio o en los citados acuerdos. Posibilidad también extensible al ámbito de las Administraciones Públicas.

La LPRL también determinó, en su Disposición Transitoria 1ª, el mantenimiento de las disposiciones más favorables respecto a los derechos de información y consulta de los trabajadores en prevención de riesgos laborales, órganos específicos de representación que estuvieran previstos en los convenios colectivos y acuerdos en el ámbito de la función pública que estuvieran vigentes en la fecha de su entrada en vigor.

Otra papel relevante que puede jugar la negociación colectiva en relación con la prevención de riesgos es la determinación de las faltas y sanciones de los trabajadores por los incumplimientos de esta materia, dado que la LPRL, los califica de incumplimientos laborales a los efectos del ET, o de falta en las Administraciones Públicas, pero no establece la regulación específica necesaria de conductas y sanciones, posibilitando por ello que sea la negociación colectiva la que cubra el vacío normativo del texto legal (art. 29.3 LPRL y 58.1 ET).

Algunos convenios colectivos también regulan el acoso moral y sexual. Con su inclusión en los convenios colectivos se establece un cauce en el ámbito laboral arbitrando procedimientos específicos para su detección mediante protocolos de prevención y tratamiento de estas situaciones.

Además de las previsiones que pueden contener los concretos convenios colectivos que regulen cada sector de actividad, tienen especial importancia los acuerdos de ámbito estatal alcanzados entre las organizaciones sindicales y empresariales interconfederales con la finalidad de establecer orientaciones y criterios para desarrollar los procesos de negociación.

En este sentido, fue relevante en materia de prevención de riesgos laborales el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016, 2017 (AENC) -dado que el IV AENC se prorroga en sus propios términos en esta materia- que contenía menciones preventivas de las que carecían los anteriores acuerdos.

Concretamente, se expresa el compromiso de las partes para contribuir a la prevención de riesgos laborales y, como pautas concretas a tener en cuenta en los convenios colectivos que se firmen, establece diversas recomendaciones:

- 1- Evitar la adopción en los convenios de compromisos relativos a pluses de toxicidad, penosidad o peligrosidad vinculados a determinados riesgos laborales.
- 2- En materia de vigilancia de la salud, que en los convenios colectivos se avance en la paulatina sustitución de los reconocimientos de carácter general e inespecíficos por exámenes de salud específicos para favorecer la detección de enfermedades profesionales y la aplicación de medidas concretas en los puestos de trabajo que eviten las mismas.
- 3- En materia de formación, que los convenios sectoriales o de empresa incluyan, de forma orientativa, el contenido y la duración de la formación específica y de los delegados de prevención.
- 4- Permitir, mediante acuerdo, que se designen los delegados de prevención en los ámbitos sectoriales mediante un procedimiento distinto del previsto legalmente, siempre que se garantice que la facultad de designación corresponde a los trabajadores o a sus representantes.
- 5- Incluir en el convenio los criterios y las formas en las que los delegados de prevención deben colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva, a través de la formación e información para la aplicación, promoción y fomento de la cooperación de los trabajadores en la ejecución de las normas y medidas de prevención y protección de riesgos laborales adoptadas en las empresas.
- 6- Abordar los procedimientos de información y consulta relativos a la elaboración de los planes de prevención, y a las evaluaciones de riesgos.
- 7- Abordar la problemática que se deriva del consumo de alcohol, drogas y otras sustancias y establecer instrumentos para, en el marco de la prevención de accidentes de trabajo, identificar y buscar solución a las situaciones y riesgos derivados de dicho consumo.
- 8- Incluir disposiciones sobre los procedimientos de información y consulta sobre los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales y los medios de coordinación establecidos en tales supuestos, y fomentar mecanismos para facilitar la coordinación de actividades empresariales en materia preventiva, atendiendo a las dificultades de cada sector.

Por último, cabe referirnos a la reciente entrada en vigor de la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que en su artículo 88 reconoce el *“derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar”*. Esta norma supone el reconocimiento, por primera vez, del derecho de los trabajadores a desvincularse de la permanente conectividad que supone la utilización de dispositivos móviles en el marco de la prestación laboral, con el objetivo de garantizar una clara división entre la vida laboral y personal que, actualmente, se está desvaneciendo por la incidencia de formas de trabajo emergentes -teletrabajo, trabajo a través de plataformas digitales, etc.-.

Resulta importante destacar que la LO 3/2018 delega en la negociación colectiva la regulación de las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión digital. Por tanto, el convenio colectivo será el instrumento idóneo para articular su ejercicio.

4.1.5.- *Ámbito autonómico.*

En el ámbito autonómico, la normativa existente se encarga de desarrollar la estructura y funcionamiento de los organismos especializados encargados de ejercer las competencias delegadas a las comunidades autónomas en materia de prevención de riesgos laborales:

- Orden de 20 de febrero de 1998 del conseller de Sanidad, por la que se desarrollan las competencias de la autoridad sanitaria en la Comunitat Valenciana establecidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de Enero.
- Decreto 123/2001, de 10 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la administración de la Generalitat Valenciana y sus organismos autónomos.
- Orden de 6 de agosto de 2001, del conseller de Sanidad por la que se estructura y organiza el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Sanitario de la Generalitat Valenciana.

- Orden de 1 de febrero de 2002, de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas, por la que se desarrolla la estructura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de los sectores de Administración Pública y Justicia.
- Orden de 18 de junio de 2002, de la Conselleria de Cultura y Educación por la que se desarrolla la estructura del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del Sector Docente.
- Ley 2/2004, de 28 de mayo, de la Generalitat, de creación del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Decreto 106/2005, de 3 de junio, del Consejo de la Generalitat, por el que se desarrolla el procedimiento para la adaptación o cambio de puesto de trabajo del personal funcionario por motivos de salud o especial sensibilidad a los riesgos laborales.
- Resolución de 23 de febrero de 2006, del conseller de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se ordena la publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana del acuerdo del Pleno del Consejo General del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo, por el que aprueba su reglamento de régimen interno.
- Decreto 122/2006, de 8 de septiembre, del Consejo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT).
- Decreto 83/2008, de 6 de junio, del Consejo, por el que se crea el Registro Autonómico de Planes de Autoprotección.
- Decreto 222/2009, de 11 de diciembre, del Consejo, por el que se aprueba la Norma sobre Planes de Autoprotección y Medidas de Emergencia, que contiene los requisitos mínimos que deberán cumplir en la materia los centros de trabajo de la Comunitat Valenciana donde se prestan servicios sanitarios.
- Orden 25/2010, de 17 de junio, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crean los ficheros informatizados del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ley 13/2010, de 23 de noviembre, de la Generalitat, de Protección Civil y Gestión de Emergencias.
- Orden 6/2012, de 19 de abril, de la Conselleria de Sanidad, por la que se establece el procedimiento de comunicación de sospechas de enfermedades profesionales en la Comunitat Valenciana, a través del Sistema de Información Sanitaria y Vigilancia Epidemiológica Laboral.

- Orden 27/2012 de 18 de junio, de la Conselleria de Educación, Formación y Empleo, sobre planes de autoprotección o medidas de emergencia de los centros educativos no universitarios de la Comunitat Valenciana.
- Decreto 109/2013, de 26 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT) y se modifica el Decreto 123/2001, de 10 de julio, del Consell, por el que se aprobó el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos.
- Decreto 32/2014, de 14 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Catálogo de Actividades con Riesgo de la Comunitat Valenciana y se regula el Registro Autonómico de Planes de Autoprotección.

4.2.- Análisis de la incidencia del desarrollo tecnológico en el mercado de trabajo y la prevención de riesgos laborales.

El reto de la seguridad y salud en el trabajo viene planteándose desde que las personas ocupan puestos de trabajo. No obstante, como ya se ha mencionado con anterioridad, fue durante la Revolución Industrial en Europa y Estados Unidos cuando mayor atención se prestó a los accidentes, enfermedades, lesiones y muertes en el trabajo.

Ya durante los primeros compases del siglo XX se intentaba ofrecer respuestas a estas contingencias, a través de mecanismos tales como la instauración y aplicación de controles reglamentarios, la organización y movilización de los trabajadores para conseguir mejores condiciones preventivas, el desarrollo de conocimientos especializados en los ámbitos científico y médico relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y el establecimiento de un cuerpo de especialistas dependientes de las distintas administraciones encargados de la prevención de riesgos laborales. La mayoría de los estados industrializados gozaban de un marco legislativo válido que imponía deberes para proteger a los trabajadores de lesiones o enfermedades durante su empleo, así como disposiciones para la aplicación de indemnizaciones en caso de sufrir accidentes o enfermedades.

De este modo, los primeros instrumentos jurídicos emitidos por la OIT en materia de prevención de riesgos laborales tendían a regular una sola cuestión, como es la exposición a materiales peligrosos o la protección de la maquinaria peligrosa, o sectores de actividades industriales específicas, como el transporte marítimo, la manufactura, la minería o la construcción. Las regulaciones existentes en la materia tenían por objeto abordar cuestiones graves de seguridad y salud en el trabajo que afectaban a un gran número de trabajadores, así como proteger a colectivos particulares de trabajadores, así como en niños y mujeres. Esta forma de entender la prevención de riesgos laborales fue evolucionando con el tiempo, aunque la elaboración de instrumentos en la materia ha seguido ocupando un papel principal en la actividad de la OIT, en la medida en que los mismos otorgan normas mínimas tendentes a controlar y gestionar los riesgos relacionados con el trabajo y la protección de los trabajadores en una amplia gama de ocupaciones y situaciones laborales.

Llegadas las dos últimas décadas del siglo XX, surgió un concepto que cambiaría la forma de entender la prevención de riesgos laborales: la cultura de la seguridad.

Los cambios en la estructura del mercado vividos en esa época supusieron, entre otras cosas, un profundo reconocimiento de la constante y rápida evolución de las tecnologías y las formas de trabajo. Cada vez era más claro que debían buscarse formas alternativas de comprender la prevención de riesgos laborales, tratando de otorgarle enfoques más globales.

Así las cosas, se produjeron dos hitos de especial relevancia:

- Se acuñó el término “medio ambiente de trabajo” con el objetivo de reflejar un enfoque más global y con mayor capacidad de mejora y adaptación a los cambios en el trabajo.
- Se produjo un cambio de orientación en las políticas preventivas, pasando de una cultura preventiva prescriptiva, a otra basada en los resultados y en los procesos de reglamentación de la seguridad y salud en el trabajo.

La culminación de estos cambios en la comprensión de la prevención de riesgos laborales fue la aprobación del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores (nº 155, 1981), que estableció los principios elementales de una política a nivel nacional y empresarial para la aplicación de medidas de prevención y protección en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Convenio nº 155 y su Recomendación nº 164 ya incidían en la necesidad de que los servicios de prevención fueran de carácter multidisciplinar y gozaran de plena independencia profesional, tanto respecto del empleador como de los trabajadores y de sus representantes.

Además, surgió un enfoque de las políticas preventivas centrado en planteamientos más sistemáticos de la gestión de los riesgos, con una identificación, evaluación y control de los riesgos más destacados en los lugares de trabajo.

En este sentido, la OIT publicó las *Directrices sobre sistemas de gestión y seguridad y salud en el trabajo* en el año 2001, instrumento que ofrecía recomendaciones para gestionar los riesgos en el marco de los enormes cambios que la globalización supondría para la estructura y la organización del trabajo, caracterizada por las reducciones de plantilla, la deslocalización, el crecimiento de más microempresas y las *pymes*, y el papel central que empezaban a adquirir las cadenas mundiales de producción y suministro.

Con posterioridad, y siguiendo con la consolidación del concepto de la “cultura preventiva” se aprobó el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (nº 187, 2006), que obligó a los estados a introducir un marco promocional para la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo y la prevención de lesiones, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo.

Con la finalidad de conseguir una amplia ratificación de ambos instrumentos, la OIT desarrolló un plan de acción entre los años 2010 y 2016, a través del cual se promovió su aplicación efectiva mediante recomendaciones sobre proyectos de ley en materia de prevención de riesgos laborales, la puesta en marcha de acciones de cooperación técnica para apoyar el establecimiento de una cultura preventiva y la prestación de asistencia técnica en la elaboración de políticas nacionales de seguridad y salud.

En el año 2015, la OIT propuso cinco programas de referencia para fortalecer el impacto y la eficiencia de la cooperación para el desarrollo de la OIT en ámbitos de trabajo fundamentales de la Organización, incluida la seguridad y salud en el trabajo. En este contexto, y de conformidad con las normas aplicables, el programa *Safety and Health for ALL* movilizó acciones a gran escala, divulgando información útil y aplicando enfoques innovadores que promueven una cultura global y sostenible de seguridad y salud de los trabajadores. El programa funciona principalmente en los países en desarrollo y se centra en sectores con una incidencia elevada de accidentes de trabajo, enfermedades y muertes relacionadas con el trabajo -como la construcción-, así como en la seguridad y salud de trabajadores más vulnerables a determinados riesgos.

Asimismo, presta especial atención a los desafíos en materia de seguridad y salud en el trabajo en las pymes y examina las oportunidades de abordarla en el contexto de las cadenas mundiales de suministro movilizando a los agentes relevantes del mercado.

En 2017 y 2018, el mecanismo de la OIT de examen de las normas (MEN) revisó los instrumentos en materia de seguridad y salud en el trabajo. De esta forma, se detectaron brechas normativas relacionadas con la ergonomía y los riesgos biológicos, y formuló recomendaciones a los Convenios existentes.

Como puede observarse, la gestión de la prevención de riesgos laborales ha evolucionado notablemente a lo largo de los años, tratando de adaptarse a las necesidades que, en cada momento, requerían las formas tradicionales y emergentes de organización de la producción y el trabajo. Esta tendencia a la mejora continua, derivada de la idea de la “cultura preventiva”, va a resultar de importancia capital para afrontar los retos y oportunidades que el desarrollo vertiginoso de la tecnología está suponiendo para la economía mundial.

En este sentido, un elemento a tener en cuenta en materia de seguridad y salud en el trabajo es que, en ciertos supuestos, las nuevas tecnologías pueden llevar a cabo trabajos sucios, peligrosos y degradantes que, hasta ahora, han tenido que ser desarrollados por humanos. Hay que pensar que la Inteligencia Artificial (IA), esto es, máquinas que tratan de reproducir los patrones cognitivos de los seres humanos, está siendo utilizada, entre otras, para apoyar la seguridad y salud de los trabajadores con diagnósticos médicos.

Pero no siempre las nuevas tecnologías cumplen una función complementaria, sino que, en determinadas ocasiones, sustituyen completamente a los trabajadores, lo cual tiene repercusiones en la seguridad del empleo y en el bienestar de los trabajadores, dado que la inseguridad laboral y el desempleo generan altos niveles de estrés -riesgos psicosociales-.

Un cambio importante que la digitalización ha supuesto para la forma de organizar el trabajo es la capacidad que ofrece a los trabajadores de flexibilizar sus jornadas, otorgando mayores posibilidades de conciliar su vida laboral y personal. No obstante, las Tecnologías de la Información (TIC) y la digitalización también están desdibujando la frontera entre el trabajo y la vida personal.

Piénsese en el teletrabajo. Éste reduce el tiempo y el estrés de los desplazamientos para acudir al trabajo, así como los riesgos de sufrir accidentes de trabajo *in itinere* y contribuye a una mayor conciliación de la vida personal y laboral.

Pero también plantea algunos riesgos para la seguridad y la salud, como los riesgos psicosociales derivados del trabajo en solitario y la erosión de la división entre el trabajo y la vida personal, así como la dificultad de gestionar, por parte de los empresarios, los riesgos ergonómicos del trabajo en estos lugares de trabajo.

Es muy probable que las personas trabajen, cada vez más, fuera de los lugares de trabajo tradicionales. Por un lado, ello alejará a los trabajadores de lugares peligrosos, pero también los situará frente a nuevos riesgos. En este sentido, los riesgos psicosociales tendrán cada vez más protagonismo.

Los dispositivos móviles son capaces de ofrecer indudables oportunidades para la seguridad y la salud, como la capacidad de difundir conocimientos y formación sobre seguridad y salud en el trabajo. No obstante, los trabajadores que lleven a cabo sus tareas con dichos dispositivos pueden perder facultades de relación e interacción con otras personas, generándose altos niveles de estrés y aislamiento social. Asimismo, cada vez más los empresarios instalan programas y aplicaciones informáticas tendentes a controlar la prestación de los servicios de los trabajadores, utilizando geolocalizadores o colocando dispositivos de captación de imágenes en zonas concretas de los centros de trabajo. Aunque, a priori, no se trata de prácticas directamente relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, sí que es cierto que las aplicaciones informáticas relacionadas con el control y la seguridad han reducido los espacios de privacidad en el trabajo -la expectativa de intimidad-, circunstancia que, por otra parte, puede generar mayor incidencia de los riesgos psicosociales.

También es de extraordinaria relevancia la forma en la que la robótica y la automatización de procesos productivos está incidiendo en la estructura del trabajo y en la prevención de riesgos laborales. Así, la Inteligencia Artificial implementada en las nuevas máquinas disponibles en las empresas podría evitar que los trabajadores tuviesen que realizar trabajos repetitivos y estresantes, susceptibles de provocar trastornos musculoesqueléticos o problemas de carácter psicosocial.

Los exoesqueletos mecánicos podrían utilizarse para modificar los movimientos físicos y ergonómicos repetitivos de las personas, permitiéndoles levantar cargas de pesos que, sin la ayuda tecnológica, no serían capaces de desplazar. También se han utilizado en contextos distintos, como en líneas de montaje, la construcción o en centros médicos, y pueden resultar útiles para prevenir trastornos musculoesqueléticos y mejorar la eficiencia de las personas.

Por otra parte, la robótica puede provocar la aparición de riesgos ergonómicos, o incluso de carácter psicosocial, relacionados y derivados de la interacción con la Inteligencia Artificial implantada en las herramientas de trabajo.

Otra de las controversias asociadas a la automatización de procesos, desde los más básicos y repetitivos hasta aquellos de carácter complejo e incluso dotado de cierta carga cognitiva, es el debate relativo al carácter complementario o sustitutivo del ser humano para llevar a cabo una gran parte de los procesos productivos.

En otro orden de cosas, en unas partes del mundo está aumentando el número de personas en edad joven, mientras que en los países desarrollados occidentales -principalmente-, la población está envejeciendo. Estas tendencias ejercen gran presión sobre los mercados de trabajo y los sistemas de seguridad social, pero también ofrecen nuevas oportunidades para crear sociedades integradas e inclusivas, propias de un mundo completamente globalizado.

No obstante, actualmente las personas jóvenes se encuentran sometidas a ciertos riesgos de carácter psicosocial de forma más intensa que las personas de mayor edad. En primer lugar, se encuentran más expuestas al desempleo o al subempleo -la tasa de desempleo juvenil mundial es del 13%, mucho mayor al de las personas con más de 25 años, que oscila alrededor del 4%-. En segundo lugar, las personas jóvenes registran índices de lesiones profesionales superiores a los obtenidos por personas de más edad -la incidencia de las lesiones profesionales no mortales es más de un 40% superior entre los trabajadores jóvenes-, siendo los factores que más influyen en esta circunstancia el menor desarrollo físico, psicosocial y emocional, el nivel de educación, las competencias profesionales y la experiencia laboral.

En consecuencia, resultará necesario ofrecer una respuesta contundente a estas problemáticas, debiendo centrarse la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores jóvenes en cinco ámbitos principales, tal y como ya expuso la OIT en el año 2018, durante la promoción de la campaña para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores jóvenes:

- Mejorar el procesamiento de datos relativos a la seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar políticas y normativas que protejan con mayor eficacia la seguridad y salud de las personas jóvenes.
- Apoyar a los gobiernos, empresas, personas trabajadoras y sus organizaciones a abordar las necesidades de los trabajadores jóvenes en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Integrar la seguridad y salud en el trabajo en la educación y en los programas de formación profesional con el objetivo de proveernos de generaciones de trabajadores con una cultura preventiva completamente asimilada desde el inicio de sus vidas.
- Apoyo, sensibilización e investigación en relación a la vulnerabilidad de los trabajadores jóvenes y los riesgos para la seguridad y salud que más les afectan.

La otra cara de la moneda la constituye el envejecimiento de la población de los países desarrollados, y también de países en vías de desarrollo. Esto supone un gran reto al que tendrá que enfrentarse el mundo del trabajo: el envejecimiento de la población activa. Según datos de la OIT, se prevé que la proporción de personas de más de 65 años de edad aumente del 9% actual a más del 11% en 2030, y a cerca del 16% en 2050.

Debido a los procesos naturales del envejecimiento del ser humano, las capacidades físicas y cognitivas empiezan a disminuir conforme avanza en edad, lo cual se refleja en los índices de incidencia de accidentes de trabajo y siniestralidad en el trabajo. Por ejemplo, los resbalones, tropezones y caídas son más frecuentes entre los trabajadores de más edad, y es más probable que las lesiones profesionales que ocasionan precisen de hospitalización o provoquen la muerte o fracturas.

Las estrategias de seguridad y salud en el trabajo deberían centrarse en la adaptación de las condiciones laborales a la capacidad de trabajo de las personas mayores. La creación de condiciones de trabajo sostenibles exigirá que, cada vez más, los gobiernos y los interlocutores sociales desarrollen una comprensión más amplia acerca de la influencia que ejercen los cambios en la edad sobre la capacidad del trabajo, así como del impacto acumulativo de las exposiciones a lo largo de la vida. Además, las nuevas tecnologías pueden ser aprovechadas para apoyar tanto física como psíquicamente a los trabajadores de más edad, permitiendo alargar su vida laboral sustancialmente.

En definitiva, para gestionar mejor la salud de las poblaciones de trabajadores de más edad, los médicos de empresa deberían basarse en los fundamentos y principios de la medicina geriátrica, con el objetivo de promover estrategias adaptativas de prevención. Si pretendemos que los trabajadores más mayores permanezcan ocupando puestos de trabajo en condiciones óptimas, los sistemas de seguridad y salud deberán adaptarse a sus concretas necesidades.

Otra cuestión íntimamente ligada a los riesgos laborales que surgirán en el futuro es la degradación del medio ambiente, por cuanto que todos y cada uno de los puestos de trabajo existentes en el planeta interaccionan con el mismo.

La contaminación del aire provocada por la minería, por ejemplo, repercute directamente en la salud de los mineros, pero también afecta a la salud de los trabajadores de otras industrias próximas. La Recomendación nº 156 (1977) sobre el medio ambiente de trabajo, establece un vínculo específico entre protección del medio ambiente de trabajo y del medio ambiente en general.

A largo plazo, el cambio climático transformará completamente el mundo del trabajo. A medida que el medio ambiente cambia, se degrada y se establecen medidas para asegurar su sostenibilidad, surgen nuevos riesgos y oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo. No obstante, el cambio climático no es un fenómeno al que se le haya dado la atención que merece por parte de los gobiernos y los interlocutores sociales, pese a las advertencias realizadas desde diversos organismos internacionales sobre sus posibles implicaciones. En relación con esto existe un dato ciertamente devastador: se calcula que el aumento previsto de 1,5º en la temperatura global a finales del siglo XXI hará que, para el año 2030, haga demasiado calor para poder trabajar durante el 2% de todas las horas de trabajo mundiales, lo cual, de entrada, supone una pérdida aproximada de 72 millones de puestos de trabajo a tiempo completo. Es evidente que los cambios ambientales tienen incidencia en las condiciones de trabajo, y por tanto, debe abordarse su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo.

Industrias verdes, como la producción de energías renovables, los servicios hídricos, el transporte ecológico, la gestión de residuos, los edificios ecológicos, la agricultura y la silvicultura sostenible, el reciclaje, y el desarrollo y la utilización de tecnologías con bajas emisiones de carbono están aumentando considerablemente. Además, en algunas industrias tradicionales -como la construcción- se está observando una transición hacia actividades verdes, como la reconversión de edificios para ahorrar energía. Con ello, también están cambiando los patrones y la estructura del empleo en dichos sectores de actividad. Si bien algunos puestos de trabajo que conllevan altos riesgos para la seguridad y salud disminuirán, como la minería, los empleos verdes que se creen no serán necesariamente seguros y decentes. Los riesgos emergentes, mayoritariamente asociados a las nuevas tecnologías, afectarán a los trabajadores en las nuevas industrias y ocupaciones.

Los puestos de trabajo relacionados con la tecnología verde han contribuido, principalmente, a la creación de empleo y al crecimiento de las economías desarrolladas y emergentes. Pero, por otra parte, en los países emergentes y en desarrollo las actividades de reciclaje suelen llevarlas a cabo trabajadores que forman parte de la economía informal. Se calcula que unos 25 millones de personas trabajan recogiendo residuos en el mundo. Los recogedores de basura suelen tener poca o ninguna protección social, económica o legal; están expuestos continuamente a sustancias peligrosas, así como a flujos de residuos nuevos, como los electrónicos.

Todas estas problemáticas están siendo abordadas en el seno de la OIT, y fruto de su estudio son las *“Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles”*, que proporciona un marco general de políticas a adoptarse por parte de los estados para alcanzar sus objetivos, invitando a los gobiernos a *“realizar evaluaciones de los nuevos riesgos, o de su intensificación, para la seguridad y salud en el trabajo, como consecuencia del cambio climático, la escasez de recursos o de otros riesgos relacionados con la salud de las personas y el medio ambiente, e identificar medidas de prevención y de protección destinadas a asegurar la seguridad y salud en el trabajo”*.

Los organismos de seguridad y salud en el trabajo de todo el mundo reconocen el estrés provocado por las altas temperaturas como un riesgo a tener muy presente, en concordancia con el Convenio nº 155 y su Recomendación nº 164. Estos proporcionan orientación a los Estados Miembros sobre el modo de elaborar y aplicar políticas nacionales de seguridad y salud que aborden el estrés relacionado con las altas temperaturas y otros riesgos. Otras normas internacionales del trabajo también ofrecen herramientas para la gestión de los riesgos relacionados con las altas temperaturas y pueden facilitar los esfuerzos de adaptación de los gobiernos y las organizaciones empresariales y sindicatos, como el Convenio 120º (comercio y oficinas, 1964), la Recomendación nº 97 sobre la protección de la salud de los trabajadores, y la Recomendación nº 115 sobre la vivienda de los trabajadores.

Por último, tal y como ya hemos apuntado, existe una evidente relación directa entre el medio ambiente natural y los puestos de trabajo. En este sentido, las normas sobre seguridad y salud pueden promover la protección del medio ambiente a través de varios mecanismos:

- Una gestión ambiental firme de la contaminación y la eliminación de residuos, tal y como establecen el Convenio nº 162 sobre el asbesto, el Convenio nº 170 sobre productos químicos y el Convenio nº184 sobre la seguridad y la salud en la agricultura.

- El control de los peligros y la prevención de los accidentes, tal y como establece el Convenio nº 174 sobre la prevención de accidentes industriales mayores.
- La protección del medio ambiente a través de políticas de seguridad y salud en sectores específicos, como establece, por ejemplo, el Convenio nº 176 sobre seguridad y salud en las minas.

4.2.1.- Los cambios en la organización del trabajo y el auge de los riesgos psicosociales.

Como ya hemos visto, la mayoría de los cambios asociados a la tecnología, la demografía y el cambio climático han tenido, a su vez, efectos en la organización del trabajo. Resulta esencial tener pleno conocimiento de ello para conseguir asegurar la seguridad y salud en el trabajo.

Cada vez más, un mayor número de trabajadores a nivel mundial participa en el trabajo de carácter temporal, a tiempo parcial, en régimen de subcontratación, irregular, ocasional o “a pedido” *-on demand economy-*, por cuenta propia y otras modalidades similares de trabajo. Estas formas son conocidas como “formas atípicas de empleo”, y ofrecen flexibilidad a las empresas para atender las demandas de un mundo cada vez más globalizado. Asimismo, ordenaciones del tiempo de trabajo cada vez más utilizadas como el teletrabajo y el horario flexible afectan al equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los trabajadores y a las consecuencias del trabajo sobre la seguridad y salud. Si bien la mayoría de estas tendencias se aplican a los trabajadores que forman parte de la economía formal, los trabajadores de la economía informal están expuestos a déficits generalizados de trabajo decente, incluyendo la cobertura en materia de prevención de riesgos laborales.

Las horas excesivas de trabajo guardan estrecha relación con los efectos crónicos de la fatiga, que pueden provocar problemas de salud como enfermedades cardiovasculares y trastornos gastrointestinales, así como estados de salud mental más delicados, incluidos niveles más altos de ansiedad, depresión y trastornos del sueño.

El informe de 2019 de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la OIT indica que *“el establecimiento de límites a jornadas de trabajo excesivamente largas reducirá los accidentes del trabajo y los riesgos psicosociales asociados a dichas jornadas”*.

Si bien los horarios largos e irregulares pueden incidir en los resultados de la prevención de riesgos laborales, los que participan en formas atípicas de empleo se encuentran expuestos a más riesgo de ver su seguridad y salud afectada por el trabajo. Existen, al menos, cuatro categorías de riesgos asociados a estas formas de organización del trabajo:

- Los riesgos relacionados con las lesiones profesionales y los accidentes del trabajo.
- Los riesgos psicosociales y de acoso.
- La exposición a condiciones de trabajo deficientes y a peligros para la salud.
- Los riesgos derivados de la fatiga.

Según estadísticas publicadas por organismos oficiales, las tasas de accidentes de trabajo y lesiones profesionales entre los trabajadores temporales y contratados a través de ETT son considerablemente más altas que las correspondientes a los trabajadores en condiciones más estables. Ello es debido fundamentalmente porque la propia temporalidad implica una menor especialización en el desarrollo del trabajo. Además, un factor a tener en cuenta también es la correlación existente entre el factor edad y la contratación temporal, ya que las mayores tasas de temporalidad las tienen los trabajadores jóvenes.

Además de asociarse a riesgos relacionados con las lesiones profesionales y a los accidentes del trabajo, las formas atípicas de empleo se asocian a riesgos psicosociales para los trabajadores.

Tener un trabajo temporal o a tiempo parcial sin que sea por voluntad propia, puede provocar cierta percepción de inseguridad laboral, en determinados contextos sociales, lo que puede provocar un aumento de los riesgos psicosociales. De hecho, las formas atípicas de empleo, se asocian a un mayor riesgo de fatiga. Los horarios flexibles pueden ayudar a las mujeres y a los hombres a conciliar la vida laboral y la vida familiar, pero este beneficio varía considerablemente de un puesto de trabajo a otro, en atención a la capacidad de los trabajadores de incidir en sus jornadas establecidas.

Con la aparición de las nuevas tecnologías, las ordenaciones del tiempo de trabajo como el teletrabajo, el trabajo móvil y el trabajo con horario flexible se han extendido rápidamente. Las empresas necesitan plantillas flexibles, y los estilos de vida y estructuras familiares actuales hacen que los trabajadores también requieran de flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo.

Este tipo de horarios pueden ayudar a los trabajadores a conciliar mejor la vida laboral y familiar, y a que trabajadores y trabajadoras permanezcan económicamente activos cuando, con horarios de trabajo rígidos, no podrían -personas con discapacidad o de edad avanzada, por ejemplo-. No obstante, estas ordenaciones del tiempo de trabajo, habitualmente, provocan una erosión de los límites entre el trabajo y la vida personal y familiar, intensificando el estrés laboral.

El teletrabajo provoca con frecuencia niveles más altos de intensidad laboral y, en consecuencia, más probabilidades de conflicto entre la vida laboral y familiar. También puede afectar al bienestar de los trabajadores o aumentar sus niveles de estrés. Concretamente, según datos de la OIT el 41% de los trabajadores con trabajo móvil basado en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) registran altos niveles de estrés, frente al 25% de los trabajadores que desarrollan sus funciones en las instalaciones de la empresa. Esto tiene especial transcendencia cuando los trabajadores tienen que realizar desde casa más horas de las que les corresponden, generando trastornos del sueño y, en consecuencia, mayores problemas de carácter psicosocial.

Un gran desafío relacionado con la aplicación de políticas de prevención de riesgos laborales eficientes a las nuevas formas de ordenar el tiempo de trabajo es la gran dificultad que plantea la supervisión que se lleva a cabo fuera del centro de trabajo tal y como lo hemos conocido hasta ahora. Para ello, resulta imprescindible poner en marcha iniciativas de formación y sensibilización de las empresas y los trabajadores. Asimismo, es importante el papel que la negociación colectiva puede jugar para ayudar a establecer un marco estratégico en esta materia aplicable a cada sector económico o de actividad.

4.2.2.- El trabajo en la economía de plataformas.

A raíz de la aparición de las nuevas tecnologías, en los últimos tiempos nos encontramos ante un nuevo fenómeno productivo, que marcará la forma tradicional de entender el mercado de trabajo de los países desarrollados. En efecto, hablamos de las plataformas digitales. Estas formas de servicios incluyen plataformas basadas en servicios web, donde el trabajo se deslocaliza a grupos de trabajadores dispersados geográficamente y aplicaciones basadas en la localización en las que el trabajo se requiere en zonas geográficas específicas y más o menos delimitadas.

Hoy en día podemos encontrar plataformas digitales en prácticamente todos los sectores económicos y geográficos, existiendo empresas que operan a nivel internacional, nacional o regional. Puede incluir modalidades de trabajo ocasional, trabajo temporal a través de agencias, trabajo dependiente o trabajo autónomo, trabajo informal, a destajo, a domicilio y trabajo colaborativo. También puede incluir trabajo digital o manual, en el lugar de prestación del servicio o a domicilio, de alta o de baja cualificación, a gran o pequeña escala y con carácter temporal o permanente.

Sin duda, este tipo de manifestación productiva ha sido posible gracias al fenómeno tecnológico, y trae consigo gran cantidad de enigmas jurídicos. Nos enfrentamos a un reto importante no solo porque se nos plantea la posibilidad de redefinir los conceptos clásicos del Derecho del Trabajo, ante los problemas de calificación jurídica que se plantean cuando se analiza la forma de prestación de servicios en este tipo de plataformas, sino también, y no solo de forma complementaria, sino intrínseca, de identificación y regulación de los riesgos laborales que en este tipo de trabajos se detectan, y que, ante la falta de una regulación normativa concreta puede provocar un importante vacío legal.

Ello no obstante, y sin perjuicio de adentrarnos con posterioridad en el detalle minucioso de los retos mencionados, nos centraremos en conocer con precisión en qué consisten las plataformas digitales o el llamado “crowdsourcing”: estamos ante una nueva forma de prestación de un determinado servicio, que es descentralizado hacia un gran número de personas, y todo ello, a través de una plataforma que ofrece uno o varios tipos de negocio. Esta descentralización, tiene importantes consecuencias en cuanto a la forma de prestar servicios, entendida ésta, bajo el paraguas del tradicional mercado del trabajo.

En efecto, este fenómeno supone, sin perjuicio de otros muchos aspectos, una evolución del tradicional control empresarial de la empresa al prestador del servicio, ya que, como consecuencia del manejo de la plataforma digital, se desdibujan las conocidas cadenas jerárquicas, que marcaban de forma tradicional la estructura de cualquier empresa del mercado de trabajo español, hasta hace unos años. De hecho, uno de los aspectos que reafirma esta idea es que en el manejo de estas plataformas va a ser el destinatario final quien pueda evaluar el resultado del trabajo del prestador del servicio, y será esa valoración la que vinculará a la empresa a la hora de adoptar aquellas decisiones que entren dentro de su esfera de poder. Nos encontramos, así, ante una verdadera monitorización del trabajo.

De alguna forma, puede entenderse que esa menor inmersión de la empresa en el devenir diario de la actividad del prestador del servicio, supone un mayor régimen de libertad para éste y de menor control para la empresa. Si bien, precisamente esta reflexión, es tomada en cuenta por parte de la doctrina para entender, precisamente, que lo importante no va a ser el ejercicio de ese control, sino la reserva que la empresa se hace del mismo, y ello determinará el grado de subordinación existente en la plataforma digital.

En un primer momento, los tribunales optaron por considerar como laboral la relación que mantenían los trabajadores que prestaban servicios para plataformas digitales, concretamente, en la ciudad de Valencia se dictó la primera Sentencia, por el Juzgado de lo Social nº 6, de fecha 1 de junio de 2018, declarando la laboralidad de un repartidor de la plataforma Deliveroo, observándose una consecuencia inmediata y es que tras la aparición de este tipo de negocio se desdibujan los conceptos clásicos de laboralidad, y que son ampliamente conocidos: la ajenidad y la dependencia, por lo que, a ellos, debemos añadir los denominados “nuevos indicios de laboralidad”, como así vienen haciendo los tribunales. Concretamente, los aspectos que se consideran clave para poder definir el tipo de relación jurídica en la que nos encontramos son, entre otros:

- Ajenidad en la marca. El trabajador no asume un riesgo propio en el desarrollo del trabajo para la plataforma, pues externamente representa a la misma. Y es esa marca la que genera el valor del negocio.
- Plataforma como medio productivo. En este sentido, ya no es tan importante el medio físico puesto por el propio trabajador, como puede ser la motocicleta o la bicicleta en la que se desplaza, sino la propia organización de la plataforma que sirve para poner en contacto al usuario y al trabajador.
- Fijación de estándares de calidad mínimos, exigidos por la plataforma a sus trabajadores.
- Reputación digital como medio de control. La puntuación de los usuarios a cada uno de los trabajadores y el uso que la empresa le da como medida correctiva o disciplinaria.

Sin embargo, de forma más reciente, se han pronunciado los tribunales sobre la naturaleza jurídica de prestador de servicios de las plataformas de economía colaborativa en el sentido contrario, manifestando que la relación que mantienen los mismos tiene el carácter de autónoma.

En este sentido la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 7 de octubre de 2019, establece que la relación entre el repartidor y la empresa no es de carácter laboral, sino que se trata de un TRADE, trabajador autónomo económicamente dependiente. Concretamente, los aspectos que se consideran clave para poder definir el tipo de relación jurídica en la que nos encontramos son, entre otros:

- Elección por el repartidor de su horario de trabajo: no le viene impuesto un horario de forma concreta, sino que es él quien decide cuándo se encuentra operativo.
- Elección de los pedidos: en este sentido es el propio repartidor el que acepta o desestima el reparto de los pedidos que son solicitados por los usuarios de la plataforma.
- Elección de la ruta a seguir: en relación con lo anterior puesto que puede escoger pedidos y horarios del mismo modo puede elegir la ruta que va a realizar.
- No justificación de ausencias: no existe la obligación por parte del trabajador de justificar su ausencia a su trabajo, no mediando un control por parte del empresario.
- Cobro por pedidos: su salario se le abona en función de los pedidos que realiza y no por las horas totales realizadas.

Se evidencia, con todo ello, un debate sobre el modelo laboral de las plataformas digitales de reparto, que en ningún caso está unificado.

Tal es así que, a nivel europeo, la doctrina viene definiendo un nuevo concepto de trabajador, una categoría intermedia entre los conceptos tradicionales entre el trabajador por cuenta ajena y el trabajador por cuenta propia. Sí que existen una serie de países europeos que han legislado sobre esta tercera figura; Francia, ha establecido un régimen jurídico diferenciado para aquellos trabajadores independientes que desarrollan su actividad para compañías que, independientemente de dónde estén localizadas físicamente, conectan personas por medios electrónicos para venderles bienes, prestarles servicios o intercambiar bienes o servicios. En Reino Unido, se ha creado la figura del *Worker* que se define como aquella persona que, en virtud de un contrato, ejecuta personalmente un trabajo por cuenta de otra y que no actúa como un profesional o como el titular de un negocio.

A nivel legislativo, existe una propuesta de modificación de la Directiva 91/533/CEE del Parlamento y del Consejo, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, entre cuyos objetivos destacan mejorar las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, especialmente de los que desarrollan su actividad en el marco de empleos no convencionales, a la vez que mantener el nivel en relación con la capacidad de adaptación y con la innovación del mercado laboral.

En esta línea, destaca la Comunicación de la Comisión Europea de 2016 “Una Agenda Europea para la economía colaborativa”, que vino a indicar que las plataformas digitales pueden tener a su servicio tanto trabajadores asalariados, como autónomos y llama a tener cautela sobre la laboralización de cualquier actividad nueva relacionada con la digitalización y la economía colaborativa.

Atendiendo a las consideraciones anteriores, parte de la doctrina continúa afirmando que la ansiada figura intermedia podría ser una nueva figura en el marco del Derecho del Trabajo, con un reconocimiento expreso, lo que supondrá, además, la expansión del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.

Este peculiar escenario, nos lleva a plantearnos las consecuencias que pueden derivarse en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, ya que es precisamente, esa liberalidad en la regulación de este tipo de trabajo, lo que implica que los trabajadores de las plataformas digitales se vean expuestos a una gestión prácticamente nula de la prevención de riesgos laborales, incluida una deficiente evaluación de los riesgos.

Además, estos trabajadores a menudo tienen restringido el acceso a derechos vinculados al contrato de trabajo -prestaciones, vacaciones, formación e información-, o a equipamientos y equipos de protección individual proporcionados por el empleador. Riesgos laborales que, a fecha de hoy, pasan absolutamente desapercibidos.

Aunque no es menos cierto que este tipo de trabajos, a su vez, puede generar oportunidades en materia de prevención de riesgos laborales, como un mejor control de las horas de trabajo y el mayor equilibrio entre la vida laboral y personal, así como el traslado de tareas que habitualmente se realizan en la economía sumergida al sector estrictamente formal, quedando dichas actividades cubiertas por el ordenamiento jurídico.

Sin embargo, el dinamismo con el que evolucionan estas plataformas, implica que observemos cierto estancamiento en materia preventiva. Concretamente, podemos identificar los siguientes riesgos asociados a las plataformas digitales:

1. Vacío normativo y problemas de precariedad laboral.

Podría entenderse que este riesgo puede estar asociado a la propia interacción legislativa que excede del propio campo del trabajo en las plataformas, así como del marco preventivo, propiamente dicho, si bien, lo cierto es que la insuficiente regulación normativa provoca que el trabajador adscrito a una determinada plataforma se pueda encontrar en un marco de inseguridad jurídica, debiendo acudir a los tribunales o a las autoridades laborales para suplir esas carencias normativas. Esto conlleva, a su vez, una fragmentación del propio mercado de las plataformas, generando una brecha social, alarmante, que hace aumentar los riesgos psicosociales, e incluso, físicos, de las personas adscritas a este tipo de negocios.

Asimismo, y teniendo en cuenta que el trabajo en las plataformas digitales, suele considerarse como una actividad secundaria para obtener ingresos adicionales, que complementa los ingresos de un trabajo principal, supone que nos encontremos ante un tipo de empleo inestable, con horarios y jornadas amplias e inconexas, lo que provoca que este tipo de trabajos se identifique con trabajos precarios, ya que la flexibilidad y autonomía por la que se caracterizan, puede traducirse en una vida laboral irregular, con ingresos variables y bajos, así como la limitación en el acceso a determinadas prestaciones propias del sistema de Seguridad Social.

2. Reputación online.

Precisamente, un reflejo fiel del riesgo que acabamos de definir, es el conocido como reputación online o digital. En efecto, nos encontramos ante determinados trabajos en los que el trabajador tiene facilidad a su acceso y cierta flexibilidad en su gestión, sin embargo, durante el desarrollo del trabajo, éste se ve condicionado por un factor externo: la opinión del cliente. En estos casos, el cliente no evalúa el servicio ofrecido por la empresa, sino que evalúa la actuación y comportamiento del trabajador que presta el servicio.

Sin duda, es una posibilidad cada vez más extendida en nuestro día a día, que tiene innumerables ventajas a nivel comercial, si bien, para el prestador del servicio en el marco de las plataformas, puede suponer una doble sanción:

no solo el empresario podrá emplear esas valoraciones para adoptar las medidas disciplinarias que considere oportunas, como consecuencia del servicio ofrecido al usuario final, sino que, además, esas valoraciones son públicas, de forma que el trabajador puede ver mermadas sus posibilidades de acceso a otro empleo, como consecuencia de esa valoración social a la que todo el mundo puede tener acceso.

Este hecho supone de forma inmediata, la aparición e incremento de situaciones de estrés no solo por miedo al control, sino también por su propia reputación y prestigio, como prestador del servicio: cuanto mejor puntuación, el trabajador podrá acceder a un mayor número de tareas. Eso provocará, a su vez, posibles sobrecargas de trabajo, ante la falta de regulación normativa a la hora de establecer límites para el control de la prestación de servicios en las plataformas digitales.

Por ejemplo, uno de los aspectos que prima en las valoraciones de clientes es la puntualidad con la que el trabajador presta el servicio, de forma que esa presión por obtener una buena valoración y cumplir con los estándares mínimos exigidos, va a generar una situación de competitividad entre el propio equipo de trabajo, y con ello, un aumento del riesgo de sufrir accidentes durante la ejecución del servicio (ansiedad, agotamiento, etc.).

Al respecto, y con la finalidad de mitigar las consecuencias de la reputación digital como riesgo asociado a las plataformas digitales, la doctrina ha determinado que, una posibilidad para corregir ese nivel de presión es que el trabajador pueda no solo conocer su valoración, si no poder opinar sobre la valoración que el cliente ha dejado registrada en la plataforma.

3. Inexistencia de lugar de trabajo y uso de medios informáticos como instrumento de trabajo.

Como sabemos, el medio material sobre el que gira todo el sistema y actividad de cualquier plataforma es la propia herramienta informática, sin necesidad de tener un lugar fijo desde donde poder prestar el servicio. Esta herramienta es fundamental para poder conectar el servicio ofertado con la demanda del cliente, y determinará las condiciones en las que se deberá realizar. Así, el trabajador recibirá una orden de pedido en su propio dispositivo móvil, para lo que solo se requiere conexión a internet, y desde su ubicación, que no necesariamente debe ser una oficina o espacio físico de trabajo, se desplazará hasta el domicilio del usuario final.

Una vez más, vemos cómo el lugar de trabajo y el objeto del mismo, resultan muy difíciles de perfilar y definir, ya que no necesariamente deben estar claramente identificados. Este hecho, supone la aparición de otros riesgos asociados, como, por ejemplo:

- a. *Aislamiento social.* El hecho de pertenecer a una organización determinada, pero no coincidir en tiempo ni espacio con otros trabajadores de la empresa, puede provocar la deshumanización de las relaciones personales en el ámbito del trabajo, lo que puede acabar generando en situaciones de ansiedad o depresión.
- b. *Accidentes de trabajo.* La necesidad de desplazarse para ofrecer el servicio, unido al estrés generado por la reputación digital, aumenta las posibilidades de sufrir accidentes de circulación, así como los ritmos de trabajo repetitivos y apresurados, que suelen registrarse en este tipo de servicios.
- c. *Disponibilidad permanente.* Como veíamos previamente, la reputación digital exige al trabajador la necesidad de tener buenas valoraciones, pues así podrá acceder a más tareas, lo que podrá generar una sobrecarga de trabajo, unido al hándicap de no tener limitada su jornada de trabajo, puede acabar traduciéndose en sentimientos de presión o ansiedad por no poder frenar su disponibilidad horaria.
- d. *Riesgos físicos corporales por manejo de cargas.*

En definitiva, vemos, cómo, en general, se registra una menor protección de la prevención de riesgos en el ámbito del trabajo en las plataformas digitales, no sólo por una deficiente definición y calificación jurídica de esta nueva figura del mercado de trabajo, sino también por una posible falta de actualización de las normas rectoras en materia preventiva.

Es innegable que nos enfrentamos a un desafío que requiere de la actualización del Derecho del Trabajo y de la Prevención de Riesgos Laborales para adaptarlo a la actual morfología del mercado del trabajo, que permita, a su vez, la continuación del proceso de digitalización, logrando así el equilibrio entre la seguridad y salud de los trabajadores y una correcta implantación de estos nuevos procesos productivos y organizativos.

4.2.3.- La perspectiva de género en los riesgos para la salud e higiene en el trabajo.

En todo el mundo persisten las brechas de género en el mercado de trabajo, independientemente de si se trata de países desarrollados o de países en desarrollo. En 2018, las posibilidades de las mujeres de estar empleadas estaban un 26% por debajo de las de los hombres.

Con carácter general, las mujeres tienen una menor posibilidad de encontrar un puesto de trabajo cuando participan en menor medida en el mercado laboral, y cuando lo hacen, es más común que lo hagan a través de formas atípicas de empleo que los hombres. Es cuanto menos curioso que, aunque las mujeres representan menos del 40% de la población empleada en el mundo, participan en el 57% del trabajo a tiempo parcial.

También debe reseñarse la distribución desigual entre mujeres y hombres del trabajo no remunerado en los hogares -es decir, la ausencia de corresponsabilidad en el seno de la unidad familiar- y las consecuencias que ello tiene en las posibilidades de obtener un empleo indefinido a tiempo completo, así como las limitaciones sociales y políticas que sufren las mujeres para acceder al mundo del trabajo.

En este punto, se observa cómo aun con una mayor participación de la mujer en el mercado de trabajo, este colectivo acaba sufriendo el fenómeno conocido como la doble presencia.

Es decir, sobre la misma persona recaen obligaciones laborales y domésticas, debiendo asumir responsabilidades en ambas esferas, de forma simultánea, lo que se convierte en un riesgo para la salud, cuyo origen se encuentra en la necesidad de asumir una doble carga de trabajo en un mismo espacio temporal.

Tradicionalmente, han sido las mujeres quienes han asumido la carga doméstica y familiar, de forma que su incorporación al mundo del trabajo, y la ausencia de una corresponsabilidad eficaz, ha provocado que la mujer deba compaginar ambas cargas de trabajo.

Es decir, la incorporación de la mujer al mercado laboral no se ha visto acompañada, en la misma proporción, de la asunción de responsabilidades domésticas por parte del hombre.

Esto supone que, más allá de la jornada laboral de la mujer, ésta acaba asumiendo otras tantas horas diarias al trabajo doméstico y cuidado de hijos, lo que supone sin duda altas dosis de presión y estrés, así como ver mermadas las posibilidades de descanso, lo que no es sino un riesgo psicosocial muy frecuente en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, que acaba generando, de forma habitual, depresión, ansiedad y problemas osteomusculares.

Asimismo, la doble presencia puede acabar mermando el favorecimiento de la igualdad de género en el mercado laboral, pues esa carga adicional que las mujeres sufren, puede suponer una limitación profesional, a la hora de poder acceder a determinados puestos de responsabilidad.

En este sentido, debemos mencionar que, tradicionalmente, las mujeres han estado más representadas en determinados tipos de trabajo -por ejemplo, en el sector de los cuidados o de la limpieza-, así como en el trabajo informal y en las formas atípicas de empleo.

En efecto, en el mercado de trabajo español existe una clara segregación entre hombres y mujeres en ciertos sectores de actividad, en las diferentes ocupaciones e incluso en los propios lugares de trabajo, y es innegable, que esto influye en los riesgos a los que van a estar expuestos.

A título ejemplificativo, la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, dictaminó que los hombres están más expuestos a determinados riesgos, como son los accidentes, el levantamiento de pesos, la pérdida de audición o el cáncer ocupacional, mientras que las mujeres suelen tener una mayor exposición en riesgos como trastornos de las extremidades superiores, estrés, violencia ejercida por el público, asma y alergias, enfermedades cutáneas e infecciones, etc.

Es evidente que todo puesto de trabajo genera determinados riesgos, si bien, históricamente, se ha entendido que las mujeres desarrollan sus trabajos en entornos más seguros, por lo que debemos rechazar el enfoque neutral en la realización de las evaluaciones de riesgos laborales. De hecho, ocupando un mismo puesto de trabajo, las mujeres pueden estar más expuestas a determinados riesgos.

Por ejemplo, en trabajos de atención al público, las mujeres están más expuestas a los riesgos psicosociales, al experimentar altos índices de atención sexual no solicitada, comportamientos humillantes, acoso sexual y bullying.

Asimismo, otro factor que incide en la igualdad de género en el ámbito de la prevención de riesgos, es el de la precariedad laboral. Como avanzábamos previamente, el índice de segregación por sexos del mercado de trabajo, provoca que haya determinados sectores asociados al sexo femenino (cuidado personal, limpieza, etc.), lo que acaba suponiendo menores ingresos retributivos y una menor protección social, lo que, como veíamos en el apartado anterior, puede generar un repunte de los riesgos psicosociales.

Si bien es cierto, el panorama actual del mercado del trabajo, y la mayor digitalización de éste, puede ser clave para contrarrestar el fenómeno de la precarización y de la doble presencia, y de esos riesgos físicos asociados históricamente a determinados sectores de la población femenina. En efecto, las nuevas tecnologías suponen un evidente avance a nivel organizativo pues, no solo permite una mejor capacidad formativa a todos los niveles, sino que, además, cada vez va a ser más habitual el poder prestar servicios en lugar distinto al centro de trabajo tradicional: hablamos del teletrabajo o trabajo a distancia. Como ya se avanzaba, estas ordenaciones del tiempo de trabajo son cada vez más utilizadas, y tienen directa afectación en el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal de los trabajadores, y aunque, si bien es cierto, tienen riesgos laborales específicos, pueden asimismo paliar, en gran medida, los problemas derivados de la doble presencia.

En cualquier caso, resulta clave el diseño de programas para la implementación de medidas preventivas para crear climas de bienestar laboral, siendo un marco alentador para conseguir tal fin, el de la negociación colectiva, así como el diseño de planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, recogidos en la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, y cuya existencia se amplía con la reciente aprobación del *Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, donde se fomenta la corresponsabilidad a través de la puesta en marcha de concretas medidas de negociación del tiempo de trabajo y su distribución. Sin embargo, para poder conseguir este objetivo, se requiere, además, un esfuerzo social e institucional importante, pues si pretendemos que las futuras políticas de salud y seguridad en el trabajo resulten plenamente eficaces para hombres y mujeres, es necesario tener en consideración, en primer plano, los roles de género, de forma que las estrategias dirigidas a mejorar la seguridad y salud de las trabajadoras deberían formularse teniendo en cuenta, además, la concentración de la fuerza de trabajo femenina en sectores de actividad muy concretos.

5.- Análisis del tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos sectoriales de la Comunitat Valenciana.

5.1.- Introducción.

El convenio colectivo constituye la fuente normativa más característica del Derecho Laboral, puesto que nace de la negociación de los trabajadores/as y los empresarios/as, y cuyo objetivo consiste en alcanzar acuerdos sobre las distintas vicisitudes del contrato de trabajo y los derechos y obligaciones en las relaciones laborales.

En este sentido, debemos destacar la importancia de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales. En primer lugar, por la función que tanto la Constitución Española como el ordenamiento jurídico laboral otorgan al convenio colectivo de regular las condiciones de trabajo de un ámbito determinado; y en segundo lugar, porque los convenios colectivos son la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de que se trate, ya que son los sujetos negociadores quienes mejor conocen las necesidades que, en materia de seguridad y salud, pueden surgir en dicho ámbito.

Además, la duración limitada de los convenios colectivos coadyuva a favorecer una protección actualizada en materia de prevención de riesgos laborales a la normativa, los cambios que puedan producirse en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas que vayan surgiendo y, en consecuencia, a los nuevos riesgos para la seguridad y salud que puedan aparecer.

El objeto del presente apartado consiste en analizar y determinar el nivel de implantación de los distintos aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales en los convenios colectivos de ámbito sectorial de la Comunitat Valenciana vigentes a fecha 1 de marzo de 2019, bien sea por encontrarse dentro de su vigencia inicial, o bien sea por encontrarse prorrogado expresa o tácitamente.

Concedora de la importancia de la negociación colectiva, la LPRL le otorgó la capacidad de establecer condiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los convenios sectoriales analizados en el presente informe son los 106 que resultan de aplicación en cada una de las provincias de la Comunitat Valenciana, así como aquellos convenios de ámbito autonómico.

De dichos convenios colectivos, 37 corresponden al ámbito territorial provincial de Alicante, 36 al de Valencia y 16 al de Castellón. Por su parte, los 17 convenios colectivos restantes son de ámbito territorial autonómico.

Estos 106 convenios colectivos de carácter sectorial incluyen un total de 510 cláusulas que, de un modo u otro, regulan cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales. En el siguiente apartado se expondrán las distintas materias y ámbitos específicos de la seguridad y salud en el trabajo en las que se distribuyen las mismas.

Asimismo, en el Anexo II podrán observarse los resultados del análisis en profundidad de todos los convenios colectivos agrupados por las meritadas materias.

A continuación, pasamos a describir la distribución de las cláusulas atendiendo a los distintos aspectos de la prevención de riesgos laborales detectados en las normas convencionales.

5.2. Principios generales.

La prevención de riesgos laborales debería ser una cuestión capital en el marco de la negociación colectiva. No obstante, tras el análisis de los convenios colectivos que componen el ámbito de estudio del presente informe, puede constatarse que la mayoría de los textos llevan a cabo una mera declaración de intenciones en las que las partes transcriben las obligaciones establecidas por la LPRL.

En las normas convencionales analizadas hay un total de 99 cláusulas declarativas de principios y compromisos generales en materia de prevención de riesgos laborales, de las cuales 18 son declaraciones de objetivos, 68 son cláusulas obligacionales en virtud de las cuales las partes firmantes del convenio se comprometen al cumplimiento de la legislación de seguridad y salud en el trabajo, y 13 cláusulas van más allá, regulando aspectos específicos del sector de actividad de que se trate, lo cual manifiesta un mayor compromiso de los interlocutores sociales en regular efectivamente la prevención de riesgos laborales.

5.2.1. Declaración de objetivos en los convenios colectivos.

Del total de cláusulas analizadas, un total de 18 realizan declaraciones de objetivos en materia de prevención de riesgos laborales, de las cuales 9 corresponden a convenios colectivos de la provincia de Valencia, 5 a convenios de la provincia de Alicante, 3 a textos aplicables en Castellón y 1 a convenios colectivos autonómicos.

Este tipo de cláusulas trasladan al ámbito de aplicación de los respectivos convenios el objetivo de proteger la seguridad y la salud en el trabajo, tratando de garantizar la eliminación o reducción de los riesgos laborales, adaptar el trabajo a las características específicas de las personas, utilizar equipos de trabajo adecuados y eliminar o atenuar el trabajo monótono y repetitivo. Algunos convenios, incluso, mencionan la necesidad de adaptar las medidas de seguridad a la evolución técnica, lo cual, evidentemente, incluye la irrupción de las nuevas tecnologías. Asimismo, también se incluyen menciones relativas a la inseparable relación existente entre la prevención de riesgos laborales y la protección del medio ambiente. En este sentido, y entre otros, podemos encontrar los siguientes convenios colectivos:

- Convenio colectivo de actividades agropecuarias de Alicante. Art. 41. Prevención de riesgos laborales. *“Al objeto de prevenir y evitar los casos de accidentes de trabajo y enfermedades, se aplicará la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre”.*
- Convenio colectivo del comercio del metal de Alicante. Art. 31. Seguridad y salud laboral. *“Tanto la empresa como sus trabajadores, colaborarán estrechamente para elevar los niveles de salud y seguridad laboral, participando en el estudio, vigilancia, control, aplicación y cumplimiento de las normas establecidas.*
- Convenio colectivo del comercio del metal de Alicante. ANEXO.
- Convenio colectivo de supermercados y autoservicios de Castellón. Art. 27. Salud laboral.
- Convenio colectivo de almacenistas de alimentación de Valencia. Art. 32. Salud laboral.
- Convenio colectivo de comercio del calzado de Valencia. PREÁMBULO.
- Convenio colectivo del comercio de materiales de construcción de Valencia. Art. 23. Prevención de riesgos laborales.
- Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de la Comunitat Valenciana. Art. 72. Seguridad, salud y medioambiente en el trabajo.

- Convenio colectivo de importación, exportación, manipulado, envasado, torrefacción y comercio al por mayor y detalle de frutos secos de la Comunitat Valenciana. Art. 36. Comisión sectorial de salud laboral.
- Convenio colectivo de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana. Art. 58. Seguridad y salud.
- Convenio colectivo de oficinas y despachos de Valencia. Art. 58. Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales y Medio Ambiente.

Por su parte, algunos convenios colectivos prevén una regulación más completa y amplia de los objetivos que debe perseguir la prevención de riesgos laborales en las empresas. Así, el convenio colectivo de fabricantes de muñecas, auxiliares y afines de la provincia de Alicante, en su art. 54, establece que *“La acción preventiva en las empresas del ámbito del presente convenio estará inspirada en los siguientes principios: - Evitar y combatir los riesgos en su origen. -Evaluar aquellos que no se pueden evitar.- Sustituir en lo posible lo peligroso por lo que le entrañe poco o ningún peligro.- Utilizar los equipos de protección individual cuando los riesgos no se pueden evitar o no puedan evitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.-Planificar la prevención.-Adaptar el trabajo a la persona, en especial a lo que respecta a la concepción ergonómica de los puestos de trabajo, y de organización del mismo.*

También es interesante la regulación establecida en el convenio colectivo de comercio de actividades diversas de Valencia: *““Los trabajadores afectados por el presente convenio tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y los diversos reglamentos que la desarrollan.*

Las organizaciones que suscriben este convenio coinciden en que la protección de los trabajadores en materia de Salud y Seguridad, constituye un objetivo básico y prioritario. Por este motivo, desarrollarán las acciones y medidas en materia de Seguridad y Salud Laboral que sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud del trabajador no se vea afectada por las mismas.

Los planteamientos de estas acciones y medidas deberán estar encaminados a lograr una mejora de la calidad de vida y medio ambiente de trabajo, desarrollando objetivos de promoción y defensa de la salud, mejora de las condiciones de trabajo, potenciación de las técnicas preventivas como medio para la eliminación de riesgos en su origen y la participación sindical en los centros de trabajo.

- 1. Evitar los riesgos, combatirlos en su origen, evaluar los riesgos que no se puedan evitar y sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.*
- 2. Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo, con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.*
- 3. Tener en cuenta la evolución técnica.*
- 4. Planificar la actividad preventiva y las posibles situaciones de emergencia. Investigar los accidentes”.*

Cabe destacar que algunos convenios colectivos establecen como uno de sus objetivos básicos y principales la implantación de políticas eficientes en materia de seguridad y salud, llegando a reconocer la necesidad de crear una cultura preventiva en las empresas. En este sentido, el convenio colectivo de industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de Valencia establece que *“las partes firmantes convienen en la necesidad de desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, así como de fomentar una auténtica cultura preventiva, como uno de los objetivos básicos del actual sistema de prevención de riesgos laborales”.*

5.2.2. Contenido obligacional de los convenios colectivos.

Se han podido detectar un total de 68 cláusulas con contenido obligacional para las partes, de las que 13 corresponden al ámbito provincial de Valencia, 29 al de Alicante, 15 al de Castellón, y 11 cláusulas son correspondientes a convenios colectivos autonómicos.

Existen muchos convenios colectivos que regulan de forma expresa un compromiso de las partes de desarrollar una política de prevención de riesgos laborales derivados del trabajo mediante la adopción de medidas y acciones que garanticen un entorno de trabajo libre de peligros para la seguridad y salud en el trabajo. No obstante, no debemos olvidar que son cláusulas, en su inmensa mayoría, meramente declarativas que plasman una obligación legal derivada del art. 14 de la LPRL. Así, podemos encontrar ejemplos de ello en los siguientes convenios:

- Convenio colectivo de comercio y talleres de fabricación de óptica de Alicante. Art. 24. *“Las empresas y los trabajadores y trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral”.*
- Convenio colectivo de muebles, cestería y artículos de mimbre y junto de Alicante. Art. 33. Salud Laboral. *“Todas las empresas afectadas por este Convenio, de conformidad con el Artº 2.2 de la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, se comprometen al desarrollo y cumplimiento de la normativa vigente en lo relativo a la Seguridad y Salud Laboral”.*
- Convenio colectivo de salas de bingo de Alicante. Art. 38.2.
- Convenio colectivo de industrias fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela de Alicante. Art. 30.
- Convenio colectivo de empresas de captación, elevación y conducción de aguas de Alicante: Art. 29: Prevención de riesgos laborales.
- Convenio colectivo de estomatólogos y odontólogos de Alicante. Art. 31. Seguridad Laboral.
- Convenio colectivo de transportes de mercaderías por carretera de Valencia. Art. 75. Salud y prevención de riesgos.
- Convenio colectivo del sector de la pastelería, confitería, bollería y comercio de la misma de Valencia.
- Convenio colectivo de muñecas, auxiliares y afines de Alicante. Art. 54.
- Convenio colectivo de centros y servicios de atención de personas con discapacidad de la Comunitat Valenciana. Art. 71. Seguridad y salud.
- Convenio colectivo de marroquinería y afines de la Comunitat Valenciana. Art. 49. Seguridad e higiene y prevención de riesgos laborales.
- Convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana. Art. 39.
- Convenio colectivo de pirotecnia de la Comunitat Valenciana. Art. 24. Salud laboral.

Otros incluso recuerdan la necesidad de cumplir con las obligaciones de prevención de riesgos laborales por todos los implicados en el trabajo, incluidos los trabajadores. En este sentido, el convenio colectivo más llamativo es el de supermercados y autoservicios de Castellón, que en su artículo 27 establece que *“Corresponde a cada trabajador, velar, según sus posibilidades mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que, en cada caso, sean adoptadas, por su propia seguridad en el trabajo y por la de aquellas personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. Los trabajadores con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular: usar adecuadamente de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. Utilizar correctamente los medios y equipos necesarios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de este. No poner fuera de funcionamiento, y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que esta tenga lugar. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras, y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.”*

Texto que también reproduce el convenio colectivo de supermercados y autoservicios de Valencia.

En este sentido también encontramos el convenio colectivo de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicos de la Comunitat Valenciana (art. 60. Obligaciones de los trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales).

5.2.3. Previsión convencional de medidas concretas.

Hay numerosos convenios colectivos que no se ciñen exclusivamente a plasmar los objetivos de la LPRL, sino que además regulan medidas concretas que, en atención a las particularidades del sector, suponen una mejora cualitativa de la actividad preventiva:

- El convenio colectivo de actividades agropecuarias de Alicante indica que *“para los trabajos a realizar en agua o fango, se dotará a los trabajadores del calzado impermeable correspondiente. Igualmente, habrá que dotarse a los trabajadores, de prendas impermeables, para aquellos trabajos que deban realizarse entre plantas o árboles mojados.*
- El convenio colectivo de las comunidades de regantes, en su artículo 31, establece que *“las partes firmantes de este Convenio, con independencia de los derechos y obligaciones que se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acuerdan que los trabajadores deberán dar cuenta inmediata a sus superiores de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y materiales que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños. Asimismo, deberá utilizar obligatoriamente los medios de protección personal que se le entreguen y cuidar de su perfecto estado y conservación.”*
- También el convenio colectivo de trabajadores agropecuarios fijos de Castellón regula toda una serie de concreciones relacionadas con la realización de trabajos tóxicos (art. 27).
- El convenio colectivo del sector agropecuario de Valencia prevé también la necesidad de informar a los trabajadores de los concretos riesgos a los que se exponen por trabajar con materiales tóxicos, así como a proporcionarles los materiales de seguridad recomendados por los organismos de seguridad vigentes (art. 21).
- El convenio colectivo de tintorerías y lavanderías de Valencia, teniendo en cuenta que la mayoría del sector está compuesto por microempresas que, con carácter general, asumen ellas mismas la actividad preventiva, compromete a las partes firmantes a facilitar a dichas empresas el asesoramiento específico para la implantación de un sistema preventivo adecuado (Preámbulo).

- El convenio colectivo de la industria de panadería, pastelería, confitería, bollería y comercio de las mismas de Castellón, por su parte, exige la obligación de ostentar el certificado de manipulador de alimentos para garantizar el tratamiento de los alimentos en condiciones de salubridad. (art. 33). Circunstancia que también se da en el convenio colectivo del comercio de ultramarinos y similares de Valencia (art. 16).
- El convenio colectivo de industrias siderometalúrgicas de Castellón prevé la necesidad de contar con la asistencia permanente durante toda la jornada de trabajo de un Ayudante Técnico Sanitario cuando la empresa conste de más de 200 trabajadores (art. 51).
- El convenio colectivo del sector privado de residencias para la tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal de la Comunitat Valenciana también prevé medidas concretas a implantar en sus centros de trabajo, teniendo en cuenta el tamaño, la actividad y las características de las personas que se atienden en las mismas (art. 29).

5.3. Evaluación de riesgos.

La primera obligación que deben cumplir las empresas en materia de prevención, es evaluar los riesgos obrantes en los distintos puestos de trabajo que integran su ciclo productivo con la finalidad de reducir, controlar o eliminar los mismos a través de la adopción de las medidas correspondientes, es decir, mediante la planificación de la actividad preventiva.

Se han detectado un total de 12 cláusulas en los convenios colectivos analizados relacionadas con la evaluación de riesgos, de las cuales 5 corresponden a convenios colectivos de Valencia, 5 a convenios colectivos de Alicante y 2 a convenios colectivos autonómicos.

Es evidente que la evaluación de los riesgos consiste en una obligación muy específica y que afecta a cada puesto de trabajo de las empresas, con lo que resulta complicado establecer una regulación adecuada en la negociación colectiva sectorial. No obstante, sí puede establecerse un marco general en el que se encuadre la evaluación de riesgos laborales. En este sentido, y entre otras:

- Convenio colectivo de comercio minorista, mayorista de calzado y artículos de piel y viaje de Alicante.

ANEXO. “La acción preventiva de la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y en relación con aquellos que están expuestos a riesgos especiales. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y se someterá a consideración y se revisará, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido. Si los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, el empresario realizará aquellas actividades de prevención que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. La evaluación inicial de los riesgos que no han podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa, teniendo en cuenta: Las condiciones de trabajo existentes o previstas. La posibilidad de que el trabajador que lo ocupe o vaya a ocuparlo sea especialmente sensible a alguna de dichas condiciones. Deberán volver a evaluarse los puestos de trabajo que puedan verse afectados por: La elección de equipos de trabajo, sustancias o preparados químicos, nuevas tecnologías o la modificación en el acondicionamiento de los lugares de trabajo; El cambio en las condiciones de trabajo; La incorporación de un trabajador que por su situación, resulte sensible a las condiciones del puesto de trabajo; La evaluación de los riesgos se realizará mediante la intervención de personal competente; Deberán reflejarse, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva, los siguientes datos:

- *Identificación del puesto de trabajo.*
- *Riesgo existente.*
- *Relación de trabajadores afectados.*
- *Medidas preventivas aplicables.*
- *Referencia de los criterios de evaluación y de los métodos de trabajo, análisis o ensayos utilizados.”*

- Convenio colectivo de agencias distribuidoras oficiales de Repsol Butano, S.A., y de otras empresas de G.L.P. envasado. Art. 22. Salud Laboral. *“Las empresas y sus trabajadores/as se someterán a la Evaluación de Riesgos y a las medidas preventivas adoptadas en evitación de riesgos. Cumpliendo dicha evaluación las disposiciones mínimas en las siguientes materias: 1.- La manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular Dorsolumbares para los trabajadores, se sujetarán a las Disposiciones Mínimas previstas en el Real Decreto 487/97. 2.- En materia de utilización por parte de los trabajadores de los equipos de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1215/97. 3.- Tanto las condiciones ambientales y de iluminación, en los lugares de trabajo, se ajustarán a lo previsto en el Real Decreto 486/97. 4.- Asimismo les será de aplicación todas aquellas normas reglamentarias que en el ámbito de prevención de riesgos deban implementarse en la actividad productiva”.*
- Convenio colectivo del comercio del mueble de Valencia. Art. 33. Protección a la maternidad y la lactancia natural. *“La evaluación de riesgos, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico”.*
- Convenio colectivo del sector de exhibición cinematográfica de Valencia. *“Realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los/as trabajadores/as que deban desempeñarlos.*
- *Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido”.*
- Convenio colectivo de salas de bingo de Alicante. ANEXO.
- Convenio colectivo del comercio minorista, mayorista de calzado y artículos de piel y viaje. Art. 29.2.
- Convenio colectivo de oficinas y despachos de Alicante. Art. 42.

5.4. Planificación de la actividad preventiva.

Una vez se ha efectuado la evaluación de riesgos para la seguridad y la salud existentes en la empresa, existe la obligación de planificar la actividad preventiva a través del diseño de las medidas que deben adoptarse para controlar los elementos de riesgo apreciados en el proceso productivo.

La regulación de esta obligación en los convenios colectivos ha sido tímida, encontrándose un total de 8 cláusulas relacionadas con este aspecto -5 correspondientes a Valencia y 3 a Castellón-, las cuales se limitan, principalmente, a tres aspectos regulados de forma genérica: la identificación de los instrumentos para llevar a cabo la planificación, el contenido de los planes y los plazos de su ejecución.

- El convenio colectivo de almacenistas de alimentación al por mayor de Castellón, al regular la planificación, establece que *“las empresas afectadas por el presente convenio, planificarán la acción preventiva, a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, que se realizará con carácter general, en el primer semestre del año, y que tendrá en cuenta la naturaleza de cada actividad realizada en la empresa”* (art. 17).
- El convenio colectivo de la industria de la madera, afines y derivados de la Comunitat Valenciana, por su parte, establece en su artículo 85 una extensa planificación de la actividad preventiva: *“La empresa desarrollará una acción permanente en materia de prevención y de riesgos laborales con sujeción al siguiente procedimiento:*
 1. *Identificación de riesgos.*
 2. *Eliminación de los mismos.*
 3. *Evaluación de los riesgos persistentes.*
 4. *Planificación de la actividad preventiva.*

La empresa realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad del personal con el fin de vigilar la adecuación de las acciones previstas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y para detectar situaciones nuevas potencialmente peligrosas.

La representación sindical de prevención será informada previamente a la realización de los controles anteriormente indicados.

El Plan de Prevención de riesgos laborales deberá recoger los requisitos pertinentes contemplados en la legislación vigente de aplicación, de tal forma que se ponga de manifiesto:

a) Que la prevención de riesgos laborales se ha integrado en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta.

b) Que han sido identificados los peligros y evaluados los riesgos a los expuestos el personal en el lugar de trabajo, tanto en relación con los equipos de trabajo como con el entorno del puesto de trabajo.

c) Que la concepción y utilización de los equipos y lugares de trabajo son seguros, de acuerdo con los principios de la acción preventiva establecidos en el artículo 15 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Que se ha previsto una adecuada gestión del mantenimiento de los equipos de trabajo al objeto de que la seguridad no resulte degradada.

e) Que se han integrado en la actividad preventiva las medidas de emergencia y vigilancia de la salud, previstas en los artículos 20 y 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

f) Que se controlan periódicamente las condiciones, la organización, los métodos de trabajo y el estado de salud del personal.

g) Que se ha previsto y programado la formación, información, consulta y participación adecuada del personal, en materia de seguridad y salud.

h) Que se han previsto las medidas necesarias para garantizar la coordinación de actividades empresariales en el centro de trabajo.

En cualquier caso, el Plan deberá registrar todas las incidencias sobre seguridad y salud que se produzcan en la vida de la empresa, así como los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad del personal, las medidas en materia de seguridad y salud, y los resultados de las evaluaciones o auditorias del sistema de gestión de prevención de riesgos laborales. Toda actividad preventiva aprobada deberá incorporar el plazo para llevarla a cabo y las medidas provisionales de control del riesgo. En caso de que el período en el que deba desarrollarse dicha planificación abarcase más de un año, se deberá realizar una planificación anual.”

- En el mismo sentido, describe la planificación de la actividad preventiva el ANEXO del convenio colectivo del comercio del metal de Castellón.
- Convenio colectivo del sector de exhibición cinematográfica de Valencia. Art. 27.2.
- Convenio colectivo del sector de garajes, aparcamientos, servicios de lavado y engrase y auto-estaciones de la provincia de Valencia. Art. 34. Medidas preventivas en garajes y aparcamientos.
- Convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Valencia. Art. 20.2. Planificación preventiva.

5.5. Organización de la actividad preventiva. Modalidades de organización de la actividad preventiva en la negociación colectiva.

La obligación del empresario de integrar la actividad preventiva en su estructura puede cumplirse a través de cuatro métodos organizativos, tal y como establece el artículo 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención: asumiendo el empresario personalmente el desarrollo de la actividad preventiva, designando a uno o varios trabajadores de la empresa para que lo haga, constituyendo un servicio de prevención propio o recurriendo a un servicio de prevención ajeno.

Según lo dispuesto en la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención, la posibilidad de que el empresario se ocupe directamente de la actividad preventiva y de su gestión se condiciona a la concurrencia de una serie de requisitos.

En primer lugar, que el empresario desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo; en segundo lugar, que esté en posesión de los niveles de cualificación exigidos por la legislación vigente; en tercer lugar, que la empresa tenga menos de diez trabajadores o que, tratándose de una empresa que ocupe hasta veinticinco trabajadores, disponga de un único centro de trabajo; y finalmente, que las actividades desarrolladas en la sede de la empresa no entrañen riesgos particulares ni sean peligrosas.

Por su parte, el recurso a los trabajadores de la empresa para que se encarguen de las funciones preventivas está previsto exclusivamente para los supuestos de empresas de tamaño reducido sin riesgos graves.

Cuando no se de esta circunstancia, existe obligación de crear un servicio de prevención propio o a concertar un servicio de prevención ajeno.

Justamente la forma de organizar la actividad preventiva es una de las materias en las que se reconoce un ámbito amplio de actuación a la negociación colectiva. En este sentido, el artículo 21.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención contiene una remisión expresa a la negociación colectiva, al establecer que bien a través del convenio colectivo, o bien por acuerdo interconfederal, se podrá establecer la constitución de servicios de prevención mancomunados entre las empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo espacio físico, así como entre las empresas pertenecientes al mismo sector productivo, área geográfica, polígono industrial o grupo empresarial.

No obstante, solamente se ha detectado una cláusula convencional que se refiera al modo de organización de la actividad preventiva. Concretamente el convenio colectivo del comercio del metal de Alicante, que en el artículo 31 establece que *“Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en la necesidad de impulsar la creación de un servicio mancomunado de prevención específico para el sector del comercio de metal de la provincia de Alicante, siempre que la identidad del colectivo de empresarios y trabajadores que se halle incluido en el subsector o subsectores productivos, y las demás circunstancias a tomar en consideración, posibiliten su creación e implantación. Siempre que concurran las circunstancias establecidas en la Ley de aplicación, las partes podrán proceder a su constitución con carácter provincial, adoptando las medidas tendentes a su puesta efectiva en funcionamiento”*.

5.6. Equipos de trabajo y equipos de protección individual.

Una de las obligaciones impuestas a los empresarios por el deber general de prevención de riesgos es la de adecuar los equipos de trabajo a la actividad laboral y la de poner a disposición de los trabajadores los equipos de protección individual que exijan las características de cada puesto de trabajo. La obligación empresarial no se agota con la idoneidad de los equipos de trabajo o con el mero hecho de proporcionar los equipos de protección individual, sino que también debe velar por su uso efectivo.

En la negociación colectiva, la gran mayoría de los convenios colectivos analizados establecen medidas de carácter genérico en las que se incluye el deber empresarial de proporcionar los equipos de protección individual necesarios, la mayoría de ellas relacionadas con la ropa de trabajo a entregar por los empresarios atendiendo a las características de cada actividad. Se han encontrado un total de 42 cláusulas relacionadas con los equipos de trabajo y de protección individual, de las que 25 cláusulas corresponden a convenios colectivos de la provincia de Valencia, 16 a convenios de la provincia de Castellón y 1 a convenios colectivos autonómicos:

- Convenio colectivo de almacenistas de alimentación al por mayor de Castellón. Art. 14. Ropa de trabajo. *“Para su exclusivo uso en el centro de trabajo, la empresa entregará a los trabajadores que lo soliciten dos uniformes completos de trabajo en verano y dos en invierno. Igualmente, las empresas incorporarán a los vehículos de reparto y auto-venta como dotación del mismo, prendas adecuadas para la lluvia. El tipo de uniformidad se determinará de mutuo acuerdo entre la empresa y representantes de los trabajadores.”*
- Convenio colectivo de trabajo de aserradores y fabricantes de envases de madera de Castellón. Art. 22. Ropa y seguridad de trabajo. *“Se entregará cada año la siguiente ropa: Al personal masculino: Dos monos o buzos. Al personal femenino: Dos batas. Además, en los puestos de trabajo que lo requieran se facilitarán botas, tapones y protectores auditivos.”*
- Convenio colectivo de empresas de construcción, obras públicas y servicios auxiliares de Castellón. Art. 17.C). Prendas de Trabajo. *“El personal vendrá obligado a utilizar las referidas prendas, durante su permanencia en el centro de trabajo, sobre todo y de forma especial las prendas reflectantes o con elementos reflectantes.”*

- Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de Valencia. Art. 19. Tóxicos, penosos y peligrosos. *“En este sentido será obligatorio para la empresa facilitar a los trabajadores y trabajadoras los medios de protección personal y para el personal empleado el uso de los mismos”*.
- Convenio colectivo del comercio del metal de Castellón. Art. 22. Ropa de trabajo.
- Convenio colectivo de almacenistas de alimentación de Valencia. Art. 19. Prendas de trabajo.
- Convenio colectivo de canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia. Art. 31. Vestuario.
- Convenio colectivo de cestería, artículos de mimbre, junco y similares. Art. 51. Equipos de ropa de trabajo.
- Convenio colectivo del sector de bebidas refrescantes de la Comunitat Valenciana. Art. 23. Uniformidad.
- Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Alicante. Art. 27.

Más completa e interesante resulta la cláusula establecida en el convenio colectivo de empresas transitorias de Valencia, que en su artículo 40 establece que *“Las empresas están obligadas a instalar filtros o cualquier otra medida que la técnica aconseje, tendentes a disminuir o reducir los riesgos del trabajo en pantallas de ordenadores, electrónicas o telex”*. Como puede observarse, va más allá de la mera mención a la obligación de entregar ropa de trabajo, sino que, además, deben adecuarse los equipos de trabajo con aquellas medidas que reduzcan los riesgos derivados del trabajo.

5.7. Información y formación de los trabajadores.

Pese a tratarse de obligaciones de distinta naturaleza, lo cierto es que la negociación colectiva aborda de forma conjunta su regulación. Pero resulta imprescindible distinguir entre ambas.

La obligación de información consiste en la transmisión a los trabajadores de aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo -riesgos existentes en la empresa y en cada puesto de trabajo, los equipos de protección que deben utilizarse para eliminar los mismos y las medidas de emergencia adoptadas por el empresario para los casos de riesgo grave en la empresa-.

En cambio, la obligación de formación supone un salto cualitativo respecto de la anterior, estando encaminada a que los trabajadores tengan un conocimiento profundo, específico e interiorizado de las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos.

Dada la importancia de ambas obligaciones, se trata de una de las materias con mayor número de previsiones en los convenios colectivos, con un total de 32 cláusulas específicas, y con independencia de las manifestaciones que al respecto de las mismas pueden hacer cláusulas de carácter más genérico, como las relacionadas con los principios generales. De dichas disposiciones, 13 corresponden a convenios de la provincia de Valencia, 8 a la provincia de Alicante, 4 a Castellón y 7 a convenios autonómicos.

Algunos convenios colectivos hacen meras declaraciones genéricas relacionadas con la formación e información de los trabajadores:

- El convenio colectivo de comercio de talleres y fabricación de óptica de Alicante establece que *“La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva. En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados y delegadas de prevención como a los trabajadores y trabajadoras, las empresas asegurarán, con independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad”* (art. 26).
- En el mismo sentido se manifiesta el convenio colectivo de la madera y el corcho de Alicante (art. 62. Formación en seguridad y salud en el trabajo).

Por su parte, otras normas convencionales establecen con mayor detalle el contenido de dichas obligaciones, así como cuestiones relacionadas con el momento de recibir la formación y la naturaleza de las horas dedicadas a la misma:

- Convenio colectivo de hostelería de Alicante. Art. 42. Formación en higiene alimentaria. *“De conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (CE) 852/2004, del Parlamento europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativo a la higiene de los productos alimenticios, por el que se establecen las normas relativas a los manipuladores de alimentos, la responsabilidad de la formación en materia de higiene alimentaria recae*

en los empresarios del sector, que garantizarán que los manipuladores de alimentos dispongan de esa formación de acuerdo con su actividad laboral. Esta formación deberá impartirse dentro de la jornada laboral o, en su defecto, el trabajador y la trabajadora tendrán derecho a que se les compense el tiempo invertido, con descanso compensatorio equivalente o retribuido al valor de la hora ordinaria (en cómputo anual), a opción del empresario. Los gastos derivados de esta formación obligatoria en higiene alimentaria serán asumidos íntegramente por los empresarios. La ausencia injustificada de los trabajadores o trabajadoras a los cursos obligatorios de formación en higiene alimentaria será asimilada y considerada como ausencia injustificada al trabajo y, por lo tanto, sancionada con la gravedad que corresponda, de acuerdo con lo establecido en el capítulo octavo del ALEH V.

- Convenio colectivo de la industria de la madera, afines y derivados de la Comunitat Valenciana. Art. 80. Formación en materia preventiva. *“En cumplimiento del deber de protección, la empresa deberá garantizar que todo el personal reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva.*

Se definen como suficientes y adecuados, en el ámbito de este convenio los siguientes programas:

a) Formación básica general en prevención: Las materias contenidas en este módulo serán comunes a todos los niveles y puestos de trabajo. Las materias que deberá contener este módulo son:

- 1. Conceptos básicos sobre la organización elemental de la prevención.*
- 2. Técnicas preventivas elementales sobre riesgos genéricos y prevención de los mismos.*
- 3. Planes de emergencia.*
- 4. Derechos de participación, información, consulta y propuesta.*

b) Formación específica por oficios, puestos de trabajo o función: Además de la formación indicada en el apartado anterior, el personal que posea o adquiera una categoría profesional encuadrada en el Grupo 6 o superior, deberá adquirir la formación específica requerida para el desempeño de su puesto de trabajo.

c) Formación preventiva de los integrantes del personal designado, como personal encargado de la prevención y mandos intermedios: Para estos colectivos la empresa garantizará que dispongan de formación equivalente a la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del R.D. 39/1997. Para el empresariado que asuma la actividad preventiva o recursos preventivos cuya presencia se exija de manera permanente en el centro de trabajo: La formación para estos colectivos será la indicada para el nivel básico en el Anexo IV del R.D. 39/1997, de 17.01.97.”

Es de destacar lo regulado en el convenio colectivo de la industria de la madera, afines y derivados de la Comunitat Valenciana en relación al nivel de formación de la representación sindical de prevención, al establecer que *“La empresa garantizará que la representación sindical de prevención posea una cualificación equiparable al Nivel Básico en prevención de riesgos laborales, además de la que corresponda a su puesto de trabajo habitual. Asimismo, dispondrán de hasta 20 horas anuales para formación específica, las cuales se añadirán al crédito horario que les reconoce la Ley”*.

5.8. Medidas en caso de riesgo grave e inminente.

El artículo 21 de la LPRL establece un conjunto de obligaciones que los empresarios deben cumplir cuando los trabajadores estén o puedan estar expuestos a un riesgo grave e inminente:

- a) Proporcionar a los trabajadores afectados información sobre la existencia de tal riesgo y de las medidas que deben adoptarse para reducirlo.
- b) Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y, en su caso, abandonar de inmediato el centro de trabajo, sin que los trabajadores estén obligados a reanudar su actividad hasta que el riesgo se haya eliminado o haya desaparecido.
- c) Instruir a sus trabajadores y disponer todo cuanto sea necesario para que, en caso de ausencia de su superior jerárquico, puedan responder a la situación de riesgo grave e inminente.

Se han podido detectar 2 artículos convencionales referentes a estas situaciones, los cuales simplemente se encargan de transcribir lo dispuesto en la LPRL. Ambas cláusulas se encuentran en el mismo convenio colectivo de la industria de la madera, afines y derivados de la Comunitat Valenciana:

- Art. 72. Medidas de emergencia. *“Las empresas del sector tienen la obligación de tener elaborado un sistema de emergencias: Contra incendios, evacuación y primeros auxilios, con el personal designado específicamente, formado y con los recursos necesarios para dar respuesta a estas contingencias, teniendo en cuenta la posible presencia de personal de otras empresas y de personas ajenas y quedando documentado en el Plan de prevención. La designación del personal afectado por esta medida se deberá consultar con la representación legal del personal o directamente con el personal afectado en caso de no existir esta representación.*
- Art. 73. Riesgo grave e inminente. *“En el supuesto de que una empresa pretendiera sancionar a alguna persona por la paralización del trabajo en base a la apreciación de riesgo grave e inminente, procederá a la apertura de expediente contradictorio en el que serán oídos, además de la persona interesada, la representación legal del personal y a la Sindical, y al Comité de Seguridad y Salud o el o la Delegada de Prevención en su caso.”*

5.9. Vigilancia de la salud.

El control de la seguridad del ambiente de trabajo requiere de revisiones constantes en el estado de salud de los trabajadores. En este sentido, la LPRL establece el deber de vigilar el estado de salud de sus trabajadores, la cual consiste en detectar o descubrir los efectos que los riesgos inherentes al trabajo pueden provocar en el propio trabajador.

Concretamente, el art. 22 LPRL obliga al empresario a garantizar la salud de los trabajadores a su servicio a través de una vigilancia periódica de la misma. Debe tenerse en cuenta que la vigilancia de la salud debe realizarse en función de los riesgos inherentes al trabajo, a efectos de controlar el perjuicio que puede causar en la salud del trabajador la prestación de sus servicios, así como comprobar que el trabajador reúne las aptitudes físicas y psíquicas necesarias para el desarrollo de su trabajo sin que las mismas degraden su estado de salud. Por otra parte, el sometimiento a estas pruebas está condicionado a la voluntad y consentimiento del trabajador, salvo en determinados supuestos legalmente establecidos -la evaluación de la incidencia del

trabajo sobre la salud del trabajador, la verificación de si el estado de salud del trabajador constituye un peligro para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o la gravedad del riesgo y la existencia de razones fundadas para presumir su existencia”.

La LPRL trata de coherente la vigilancia de la salud con la salvaguarda del derecho a la intimidad del trabajador, estableciendo que las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Han sido detectadas un total de 82 cláusulas relacionadas con la vigilancia de la salud de los trabajadores: 19 en el ámbito territorial de la provincia de Valencia, 43 en el de Alicante, 8 en el de Castellón, y 12 cláusulas en convenios de carácter autonómico.

5.9.1.- Sometimiento a pruebas médicas.

Dada la importancia que tiene la comprobación del estado de salud de los trabajadores, resulta relevante la cantidad de convenios colectivos que prevén la vigilancia de la salud, incluso aquellos que, con carácter general, prácticamente no regulan la prevención de riesgos laborales. Muchos de los convenios colectivos analizados realizan una declaración de la obligación del empresario de garantizarlo:

- Convenio colectivo de curtidos y artículos para el calzado de Alicante. Art. 24. Vigilancia de la salud. Prevención de riesgos laborales. *“El empresario garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento”.*
- Convenio colectivo de comercio de talleres y fabricación de óptica de Alicante. Art. 25. *“Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa”.*
- Convenio colectivo de muebles, cestería y artículos de mimbre y junco de la provincia de Alicante. Art. 33.1. *“El empresario@ garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.*

- *Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de la salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajador@s”.*
- Convenio colectivo de almacenistas de alimentación al por mayor de Castellón. Art. 21. Revisión médica.
- Convenio colectivo de agencias distribuidoras oficiales de Repsol Butano, S.A., y de otras empresas de G.L.P. envasado de Valencia. Art. 22. Reconocimientos médicos.
- Convenio colectivo de almacenistas de alimentación de Valencia Art. 16. Reconocimientos médicos.
- Convenio colectivo de canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia. Art. 32. Reconocimientos médicos.
- Convenio colectivo de centros y servicios de atención de personas con discapacidad de la Comunitat Valenciana. Art. 72. Examen de la salud.
- Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana. Art. 5.

Por su parte, algunos convenios colectivos amplían esta previsión de carácter meramente declarativa, estableciendo regulaciones adicionales, principalmente relacionadas con la confidencialidad, el respeto a la intimidad y la dignidad, y la naturaleza del tiempo invertido en los reconocimientos médicos. En este sentido, el convenio colectivo del sector del metal de la provincia de Alicante establece que *“Con independencia de lo establecido en aquellas disposiciones legales relacionadas con la protección de riesgos específicos o actividades de especial peligrosidad, las empresas vendrán obligadas a realizar los siguientes reconocimientos médicos:*

1.- Reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto. Si se advierte alguna enfermedad, el Servicio Médico propio o concertado, dentro del Servicio de Prevención informará al interesado y se le orientará sobre sus consecuencias y mejor forma de tratamiento. Se reconocen como protocolos médicos sectoriales los recomendados por el Ministerio de Sanidad.

2.- De acuerdo con lo establecido en la Ley 41/2002, de 14 de noviembre, Ley Básica reguladora de la autonomía del paciente y derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica, todo trabajador tendrá una historia clínica que le será confeccionada al practicarse el primer reconocimiento médico y que tendrá carácter confidencial. Cuando finalice la relación laboral, el Servicio de Prevención le entregará una copia del historial clínico laboral a petición del trabajador.

3.- Tales medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Dichos datos no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

4.- Los informes previos de los representantes legales de los trabajadores en relación con el carácter voluntario u obligatorio de los reconocimientos médicos periódicos reconocerán la obligatoriedad de su realización a partir de aquel en el que se hubiese detectado algún cambio de condiciones psíquicas o sanitarias que puedan constituir una amenaza seria y previsible para la salud del trabajador o de sus compañeros de trabajo.

5.- Los reconocimientos médicos serán considerados como tiempo de trabajo. En el caso de realizarse el trabajo a turnos los reconocimientos médicos serán planificados de manera que coincidan preferentemente con el turno de mañana. Se establecerán protocolos para la vigilancia de la salud que atiendan a los distintos riesgos a los que se hayan sometido los trabajadores comprendidos en el presente Convenio, del que se informará previamente a la representación legal de los trabajadores.

Si en las actividades de vigilancia de la salud se detectaran indicios razonables de una posible enfermedad profesional, se informará al trabajador o trabajadora afectado y al Comité de Salud y Seguridad con el fin de que colaboren en la investigación de las causas y la propuesta de medidas preventivas”.

5.9.2.- Periodicidad de la obligación de vigilancia de la salud.

No se ha detectado en la totalidad de convenios colectivos periodicidades del sometimiento a reconocimiento médico distintas a la anualidad. Ahora bien, algunos convenios colectivos regulan excepciones al plazo anual, cuando así lo recomiende el criterio médico correspondiente:

- Convenio colectivo del sector del metal de Alicante. Art. 37.1. Vigilancia de la salud. *“Reconocimientos periódicos preferentemente de carácter anual, salvo criterio médico que establezca un plazo distinto”.*
- Convenio colectivo de muebles, cestería y artículos de mimbre y junco de la provincia de Alicante. Art. 40. Revisión médica. *“Será de aplicación la Ley 31/ 1995 de Prevención de Riesgos Laborales en todo lo relativo a la periodicidad de los reconocimientos médicos”.*
- Convenio colectivo de agencias distribuidoras oficiales de Repsol Butano, S.A., y de otras empresas de G.L.P. envasado de Valencia. Art. 22. *“Estos reconocimientos se realizarán dentro de cada año natural y en el caso de mujer trabajadora, incluirán revisión ginecológica”.*
- Convenio colectivo de curtidos y artículos para el calzado de Alicante. Art. 24.5, *“En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prologado más allá de la finalización de la relación laboral”.*
- Convenio colectivo de salas de bingo de Alicante. Art. 38.3.

También debe destacarse otra tipología de cláusulas que, atendiendo a los riesgos específicos de cada puesto de trabajo, extienden el derecho a someterse a reconocimientos médicos incluso una vez finalizada la relación laboral:

- Convenio colectivo de curtidos y artículos para el calzado de Alicante. Art. 24.5: *“En los supuestos en que la naturaleza de los riesgos inherentes al trabajo lo haga necesario, el derecho de los trabajadores/as a la vigilancia periódica de su estado de salud deberá ser prolongado más allá de la finalización de la relación laboral”.*

5.9.3.- Adecuación del reconocimiento médico al riesgo en atención al sector.

Es importante destacar que algunos convenios colectivos abordan la vigilancia de la salud como una parte fundamental de la actividad preventiva, teniendo en cuenta las características de los puestos de trabajo propios del sector de actividad:

- Convenio colectivo de construcción y obras públicas de Alicante. Art. 17.3: *“En particular, la vigilancia de la salud será obligatoria en todos aquellos trabajos de construcción en que existan riesgos por exposición al amianto, en los términos previstos en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto”.*
- Convenio colectivo de la industria de la madera, afines y derivados de la Comunitat Valenciana. Art. 75.III. *“Se reconocen como protocolos médicos sectoriales de obligada aplicación los editados por el Ministerio de Sanidad y Consumo y, en concreto: Alveolitis alérgica extrínseca. Asma laboral. Manipulación manual de cargas. Movimientos repetitivos. Neuropatías por presión. Ruido”.*

5.9.4.- Respeto a la intimidad y dignidad del trabajador.

La gran mayoría de los convenios que regulan la vigilancia de la salud en el trabajo incluyen referencias a la obligación de respetar la dignidad e intimidad de los trabajadores en la realización de aquéllas. No obstante, dicha referencia se lleva a cabo con una transcripción prácticamente literal de lo previsto en el art. 22.2 LPRL:

- Convenio colectivo de curtidos y artículos para el calzado de Alicante. Art. 24.2: *“Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador/a y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud”.*
- Convenio colectivo de muebles, cestería y artículos de mimbre y junco de la provincia de Alicante. Art. 33.2.
- Convenio colectivo del comercio textil de Alicante. Art. 43.2.
- Convenio colectivo de exhibición cinematográfica de Alicante. Art. 11. Revisiones médicas.

- Convenio colectivo de la industria de la madera, afines y derivados de la Comunitat Valenciana. Art. 75. IV.
- Convenio colectivo de comercio de actividades diversas de Valencia. Art. 20.6. Vigilancia de la salud.
- Convenio colectivo del comercio textil de Valencia Art. 24.2, 3 y 4. Vigilancia de la Salud.
- Convenio colectivo de empresas navieras, consignatarias de buques y empresas estibadoras. Art. 39. Vigilancia de la salud.

5.9.5.- Órganos encargados del control de la salud de los trabajadores.

La totalidad de los convenios colectivos analizados se limitan a indicar que los sujetos que asumen la realización de los reconocimientos médicos han de acreditar que están en posesión de la especialización requerida:

- Convenio colectivo de muebles, cestería y artículos de mimbre y junco de la provincia de Alicante. Art. 33: *“Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada”.*
- Convenio colectivo de curtidos y artículos para el calzado de Alicante. Art. 24.6. *“Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores/as se llevarán a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada”.*
- Convenio colectivo de agencias distribuidoras oficiales de Repsol Butano, S.A., y de otras empresas de G.L.P. envasado de Valencia. Art. 22.
- Convenio colectivo del comercio de muebles, cestería y artículos de mimbre y junco de Alicante. Art. 33.
- Convenio colectivo del comercio textil de Alicante. Art. 43.6. Seguridad y salud laboral.
- Convenio colectivo del comercio de actividades diversas de Valencia. Art 20. Vigilancia de la salud.
- Convenio colectivo del comercio textil de Valencia. Art. 24.6. Vigilancia de la Salud.

5.10.- Coordinación de actividades empresariales.

El artículo 24 LPRL contempla dos supuestos distintos a los efectos de determinar la obligación de coordinación de las actividades empresariales. El primero se refiere a aquellos trabajos desarrollados por los empleados de distintas empresas en un mismo centro de trabajo. En esos casos, se obliga a todos los empresarios involucrados a cooperar para prevenir los riesgos laborales, estableciendo los medios de coordinación necesarios en cuanto a la protección y prevención de riesgos laborales y la información sobre los mismos a sus respectivos trabajadores.

En cualquier caso, el principal obligado de adoptar dichas medidas es el empresario titular del centro de trabajo donde presten sus servicios los trabajadores, dado que la LPRL le otorga la obligación e informar a las empresas acerca de las características de la prestación de la actividad desarrollada en el centro de trabajo, y en particular, los riesgos existentes en el mismo de carácter general, es decir, los que hacen referencia a la actividad productiva del centro de trabajo.

El segundo supuesto a que se refiere la Ley es a las empresas contratistas y subcontratistas. En ese caso, se impone al empresario principal la obligación de controlar que los contratistas y subcontratistas cumplen la normativa sobre prevención de riesgos laborales, y ello con independencia de si la obra o el servicio contratado se desarrolla en el centro de trabajo del principal o bien los trabajadores adscritos a la contrata empleen maquinaria, equipos, materias primas o útiles proporcionados por el principal.

En los convenios colectivos analizados se han detectado 15 cláusulas relacionadas con la coordinación en materia de prevención de riesgos laborales. 4 de ellas en convenios colectivos de la provincia de Valencia, 5 en los de Alicante, 1 en los de Castellón y 5 en los de la Comunitat Valenciana.

Los convenios colectivos analizados se encargan de regular las obligaciones de coordinación de la empresa principal, estableciendo principalmente formas de comunicación entre las partes implicadas, incluyendo a todas las empresas y a los órganos de representación y participación de las mismas:

- Convenio colectivo del sector del metal de Alicante. Art. 38. Coordinación de actividades empresariales: *“En aplicación del artículo 24 de la LPRL, desarrollado por el Real Decreto 171/2004, y que establece las obligaciones empresariales de coordinación en materia de prevención, la dirección de la empresa en cuyos centros de trabajo desarrollan su actividad trabajadores y trabajadoras de otras empresas, es decir, trabajadores y trabajadoras autónomos, empresas auxiliares, de servicios, contratadas y subcontratadas, realizará un seguimiento regular de la aplicación a estos trabajadores de las normas de seguridad y salud correspondientes a la actividad que realizan, presentando el balance de este seguimiento en el Comité de Seguridad y Salud de la empresa. En los centros de trabajo en los que concurran varias empresas, se celebrarán reuniones conjuntas y otras medidas de actuación coordinada entre los representantes de las empresas intervinientes y los Delegados de Prevención de las mismas cuando, por los riesgos existentes en el centro, que incidan en la concurrencia de actividades, se considere necesaria la consulta y análisis de la eficacia de los medios de coordinación establecidos; o bien para proceder a su actualización. Estas reuniones se celebrarán a petición razonada de, al menos, el 50% de las empresas intervinientes o Delegados de Prevención de las mismas, al empresario titular del centro. Las reuniones conjuntas a que se refiere el párrafo anterior no excluirán otros medios de coordinación”*.
- Convenio colectivo de la industria de la madera, afines y derivados de la Comunitat Valenciana. Art. 76. Representación y coordinación. *“Cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades de personal de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales. Las empresas sujetas al presente convenio serán responsables directas de las condiciones de Salud y Seguridad del personal propio. Esta responsabilidad se extenderá sobre aquellos otros integrantes del personal que, no siendo de su plantilla, presten sus servicios en el centro de trabajo y exclusivamente sobre aquellas actividades o aspectos preventivos cuya responsabilidad directa sea de la empresa principal. Se exceptúa por tanto del alcance de dicha responsabilidad la derivada intrínsecamente del contenido técnico o específico en virtud del cual se contrataron estos servicios externos.*

En cualquier caso, la representación sindical de prevención de la empresa titular del centro atenderá, y plantearán ante la empresa, todas las peticiones, sugerencias o demandas en materia preventiva expresadas por el personal de las empresas ajenas concurrentes cuando las mismas carezcan de representación legal o de representación legal del personal y o sindical en dicho centro.

La representación sindical de prevención deberá tener la condición de representantes legales del personal, salvo que, por acuerdo mayoritario de dicha representación, elijan a aquel integrante del personal que consideren más adecuado para el desempeño de las funciones vinculadas a la prevención de riesgos laborales”.

5.11.- Protección de determinados sujetos.

La legislación de prevención de riesgos laborales regula el derecho de determinados grupos de personas a recibir una protección específica. Se trata de trabajadores que, por sus especiales características personales, edad, modalidad de contrato o salud, son especialmente sensibles a determinados riesgos o pueden verse más afectados que otros por los riesgos laborales. Un total de 44 cláusulas se encargan de establecer disposiciones relacionadas con la protección de determinados sujetos, que por ámbito territorial corresponden 17 a la provincia de Valencia, 14 a Alicante, 8 a Castellón y 5 a la comunidad autónoma. A continuación, pasamos a describir las cláusulas de los convenios colectivos que se encargan de grupos de trabajadores más expuestos a los riesgos para la salud y seguridad en el trabajo.

5.11.1.- Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Son aquellos trabajadores cuyas características personales les hacen especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. En estos supuestos, la LPRL, en su artículo 25, establece dos obligaciones al empresario: 1) No emplear a dichas personas en las actividades que puedan generar un peligro para ellos mismos o para terceros; 2) Evaluar los riesgos en consonancia con sus características personales para adoptar las medidas preventivas y de protección oportunas.

Resulta especialmente relevante la falta de protección de estos colectivos en la negociación colectiva, dado que los convenios colectivos no concretan los trabajos que pueden generar un peligro, ni tampoco prevén el deber de evaluar los riesgos en atención a sus características personales. De hecho, pocos convenios colectivos hacen siquiera una mención a los mismos:

- Convenio colectivo del sector del metal de Alicante. Art. 41. Trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles a determinados riesgos. *“En aquellos casos que, como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional, un trabajador resulte con disminución de sus aptitudes psicofísicas, ocupará aquellos puestos existentes en la empresa más adecuados a sus nuevas facultades. Cuando un trabajador fuera considerado especialmente sensible a determinados riesgos de su puesto de trabajo, y no existiera un puesto equivalente exento de exposición a dichos riesgos, el trabajador deberá ser destinado preferiblemente a un puesto de trabajo o función compatible con su estado de salud, si bien conservará, como mínimo, el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen. Previo acuerdo alcanzado en el Comité de Seguridad y Salud, o en su defecto por acuerdo entre el empresario y el Delegado de Prevención, se determinarán aquellos trabajadores o trabajadoras especialmente sensibles, por estar afectos de exposición a riesgos a los que se les hace especialmente sensibles”*
- Convenio colectivo de la industria de la madera, afines y derivados de la Comunitat Valenciana. Art. 74. Protección del personal sensible a determinados riesgos. *“En el caso de que el Servicio de Prevención constatará, bien por el reconocimiento médico, ya sea de carácter genérico o el específico para el puesto de trabajo, bien por cualquier otro mecanismo, la existencia de personas especialmente sensible a determinados riesgos; la empresa determinará en consecuencia las labores y puestos de trabajo para los cuales dicha persona es adecuada previa consulta al Comité de Seguridad y Salud o delegados o delegadas de prevención en su caso.”*

5.11.2.- Protección de la maternidad.

Con el objeto de proteger la maternidad, la LPRL regula un régimen de protección específico para las trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o se encuentren en período de lactancia que se concreta en numerosas medidas a adoptar.

El empresario debe evaluar el puesto de trabajo ocupado por la trabajadora en situación de embarazo o de parto reciente de forma personalizada, teniendo en cuenta la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la trabajadora a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su seguridad o salud o en la del feto.

Si los resultados de la evaluación revelan la existencia de riesgo para la seguridad y salud de la trabajadora, del feto o del menor, el empresario está obligado a modificar las condiciones o el tiempo de trabajo de la empleada afectada. Dicha modificación implica la no realización de trabajos nocturnos o a turnos.

Si no resultase posible adaptar las condiciones de trabajo, la trabajadora deberá desempeñar unas funciones compatibles con su estado.

Por último, si el cambio de puesto de trabajo no resulta técnica u objetivamente posible o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, durante el tiempo que subsista el riesgo, con derecho a percibir una prestación económica sustitutiva de su salario.

Tras la modificación del art. 26 LPRL por la LOI, la suspensión del contrato de trabajo está prevista tanto para los supuestos de embarazo de la mujer trabajadora como de lactancia natural, a través de la prestación específica de riesgo durante la lactancia.

Dado el importante desarrollo normativo en la materia, los convenios colectivos sectoriales entienden suficiente la transcripción de lo previsto en la LPRL, encontrándonos ante cláusulas meramente declarativas:

- Convenio colectivo de muebles, cestería y artículos de mimbre y junco de la provincia de Alicante. Art. 22: Premisos de maternidad y paternidad: *“En los supuestos de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado”*.
- Convenio colectivo de muñecas, auxiliares y afines de Alicante. Art. 54. Protección de la maternidad y la lactancia.
- Convenio colectivo de almacenistas de alimentación al por mayor de Castellón. Art. 18. Protección de la maternidad.
- Convenio colectivo del comercio del metal de Castellón. ANEXO.
- Convenio colectivo del comercio textil de Castellón. Artículo 48. Protección a la maternidad.

5.11.3.- Protección de los trabajadores temporales y de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal.

Con fundamento en la conexión directa existente entre la temporalidad y la siniestralidad, la LPRL consagra el principio de igualdad de trato en la protección entre los trabajadores con contrato de duración determinada y los trabajadores con un contrato de trabajo por tiempo indefinido, a través del reconocimiento de su derecho a disfrutar del mismo nivel de protección que el resto de los trabajadores.

En este sentido, se han detectado 3 convenios colectivos que prevén cláusulas relacionadas con la protección de los trabajadores temporales y cedidos por empresas de trabajo temporal:

- Convenio colectivo de canteros, marmolistas y granitos naturales de Valencia. Art. 8.3.
- Convenio colectivo de construcción y obras públicas de Valencia. Art. 32. Otras modalidades de contratación.
- Convenio colectivo de relleno y aderezo de aceitunas de Alicante. Art. 47. Subcontratación.

5.12.- Riesgos Psicosociales.

Como ya se ha apuntado con anterioridad, desde hace unos años han venido cobrando mayor interés los riesgos psicosociales debido a las intensas transformaciones que ha sufrido la economía -innovación tecnológica, externalización, globalización, diversificación de la fuerza laboral, etc.-, lo cual ha supuesto modificaciones en la organización del trabajo y en las relaciones laborales, así como nuevas formas de adaptación de las fuerzas productivas y de las relaciones de producción. Dichos cambios han modificado notablemente las condiciones de trabajo. No puede establecerse una lista cerrada de riesgos psicosociales, sino que nos encontramos ante una pluralidad de realidades principalmente relacionadas con los avances científicos y sociales.

El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales es completamente sesgado. La presencia de referencias convencionales al acoso sexual y moral en el trabajo, a efectos preventivos y sancionadores, contrasta con las prácticamente inexistentes referencias al estrés laboral, así como con escasa consideración a las drogodependencias.

Del total de disposiciones analizadas, un total de 109 cláusulas abordan de un modo u otro los riesgos psicosociales, si bien es cierto que la inmensa mayoría de las mismas son relacionadas con la violencia en el trabajo, el acoso sexual y moral, así como la igualdad y no discriminación en el trabajo.

5.12.1.- Estrés laboral.

De la totalidad de convenios colectivos analizados, solamente se ha encontrado una cláusula relacionada con el estrés laboral. En concreto la prevista en el artículo 42.2 del convenio colectivo de panadería y pastelería de la Comunitat Valenciana, al reconocer *“la importancia reciente del problema del estrés laboral, debiendo avanzar a través de la evaluación de riesgos y el plan de prevención, en una sensibilización y mayor comprensión de esta materia para prevenir, eliminar o reducir los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. En este sentido, existen herramientas de diagnóstico como el ISTAS 21 o la aplicación informática Factores Psicosociales. Método de evaluación, elaborada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo”*. Como puede observarse, se trata de una cláusula genérica, supone un primer reconocimiento del estrés laboral en la negociación colectiva valenciana.

5.12.2.- Violencia en el trabajo. Reconocimiento de derechos a las víctimas de violencia de género.

Aunque la violencia en el lugar de trabajo no se vincula exclusivamente a la violencia sufrida por las mujeres, lo cierto es que tanto las materias que regulan esta materia como las cláusulas de los convenios colectivos aluden de forma específica a la prevención y solución de los problemas de violencia de género:

La LO 1/2004 de medidas de protección integral contra la violencia de género, otorga a la negociación colectiva la capacidad de regular numerosos aspectos de los derechos que incorpora. No obstante, lo único que, prácticamente en su totalidad, hacen los convenios colectivos, es transcribir lo regulado en dicha norma. En ese sentido:

- Convenio colectivo del comercio del metal de Castellón. Art. 35. Violencia de género.
- Convenio colectivo del comercio textil de Castellón. Art. 51. Violencia de género.
- Convenio colectivo de las industrias siderometalúrgicas de Castellón. Art. 57. Igualdad y no discriminación por sexo.
- Convenio colectivo de almacenistas de alimentación. Art. 36. Violencia de género.
- Convenio colectivo de cestería, artículos de mimbre, junco y similares. Disposición Adicional Primera.
- Convenio colectivo de comercio de actividades diversas de Valencia. Art. 30. Declaración antidiscriminatoria y sobre violencia de género.
- Convenio colectivo del comercio de materiales de construcción de Valencia. ANEXO. Violencia de género.
- Convenio colectivo del comercio del mueble. Art. 35. Violencia de género.

5.12.2. Acoso sexual y moral en el trabajo.

El acoso en el trabajo es un factor de riesgo laboral con gran implantación en el ámbito convencional. En parte, porque tanto la legislación europea como nuestro ordenamiento interno establecen el deber de las empresas de proteger a los trabajadores contra el acoso y la violencia en el lugar de trabajo, cuyas manifestaciones pueden ser físicas, psicológicas o sexuales.

Existen un total de 49 cláusulas relacionadas con el acoso en los convenios colectivos analizados. 19 corresponden al ámbito territorial de Valencia, 8 al de Alicante, 10 al de Castellón y 12 corresponden a convenios colectivos autonómicos.

Es común que los convenios colectivos incluyan declaraciones de principios relativas a la actuación frente a este tipo de conductas, relacionándolas con el atentado contra la dignidad de la persona, intimidad, libre desarrollo de su personalidad e integridad física y moral que, lógicamente, suponen. Asimismo, suelen definirse en los textos convencionales qué comportamientos constituyen situaciones de acoso sexual o moral.

- Convenio colectivo del comercio del mueble de Valencia. Art. 36. Protocolos de Prevención del acoso por razón de sexo y/o sexual.
- Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de Valencia. Art. 75. No discriminación.
- Convenio colectivo del comercio textil de Valencia. Art. 38 y 38 bis. Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo; Acoso Psicológico en el Trabajo.
- Convenio colectivo de empresas transitorias de Valencia.
- Convenio colectivo del sector de juego del bingo de Valencia. Art. 44. Acoso u hostigamiento en el trabajo.
- Convenio colectivo de empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo de Alicante. Art. 39.
- Convenio colectivo de exhibición cinematográfica de Alicante. ANEXO II.
- Convenio colectivo de centros y servicios de atención de personas con discapacidad. Art. 97. Plan de Igualdad.
- Convenio colectivo del sector de derivados del cemento de la Comunitat Valencia. Art. 112. Protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso.

También se detectan numerosas cláusulas de carácter sancionador de este tipo de conductas.

- Convenio colectivo de almacenistas de alimentación de Valencia. Art. 31. Faltas muy graves.
- Convenio colectivo de la industria de la madera, afines y derivados de la Comunitat Valenciana. Art. 59.6. Falta grave.

- Convenio colectivo de las industrias siderometalúrgicas de Castellón. ANEXO VI. Faltas muy graves.
- Convenio colectivo de supermercados y autoservicios de Castellón. Art. 20.3. Faltas muy graves.

En definitiva, el tratamiento de los riesgos psicosociales en la negociación colectiva permite afirmar que, aun con el valor pedagógico que asumen los textos convencionales con reconocimientos de este tipo de actitudes y la necesidad de actuar sobre ellas, la respuesta que a las mismas se ofrece sigue moviéndose en un plano fundamentalmente reparador de los daños causados al trabajador y sancionador del agente de la conducta, sin acometer de forma resuelta y generalizada una intervención preventiva planificada capaz de evitar o disminuir estos riesgos. Por tanto, la mayoría de las cláusulas siguen teniendo un carácter declarativo.

5.12.3.- Igualdad y no discriminación.

5.12.3.1.- Discriminación por razón de sexo.

Con independencia de las diferencias físicas y biológicas entre hombres y mujeres, existen otros factores que, por su repercusión en su bienestar físico y mental, deberán ser tenidos en cuenta a la hora de regular y ordenar jurídicamente la prevención de riesgos laborales. En la mayoría de casos, nos encontramos ante circunstancias de índole social y laboral constitutivas de verdaderos “riesgos psicosociales”.

En el año 2019, por parte de la Confederación Empresarial de la Comunitat Valenciana se presentó el Plan para promover la Igualdad de Género en la Negociación Colectiva en la Comunitat Valenciana, en el que se desarrolló un análisis detallado de todas las cláusulas convencionales de la comunidad autónoma que, directa o indirectamente, tenían incidencia en el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. En consecuencia, y en lo relativo a este principio constitucional, recomendamos la lectura de dicho estudio para un conocimiento riguroso y profundo del estado de la negociación colectiva en cuanto a la promoción de la igualdad de género.

Simplemente indicar que, a diferencia de los convenios colectivos anteriores al año 2010, la mayoría de los textos convencionales analizados en el presente estudio incluyen, cuanto menos, cláusulas que reconocen la necesidad de garantizar en el seno de las empresas el cumplimiento y consecución de la igualdad de trato entre mujeres y hombres:

- Convenio colectivo del comercio textil de Castellón. Art. 9. Principios generales. *“Sin perjuicio de lo que establezcan los planes de igualdad elaborados conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el acceso al empleo respetará en todo caso los principios constitucionales de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.”*
- Convenio colectivo de comunidades de regantes de Castellón. Art. 13.
- Convenio colectivo de empresas de construcción, obras públicas y servicios auxiliares de Castellón. Disposición adicional cuarta.
- Convenio colectivo de empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitarios y agentes de aduana de Castellón. Art. 59. Discriminación por razón de embarazo o maternidad.
- Convenio colectivo de las industrias siderometalúrgicas de Castellón. Art. 57. Igualdad y no discriminación por sexo.

5.12.3.2.- Discriminación por motivos de enfermedad, alcoholismo y drogodependencia

Pese a que el alcoholismo y la drogodependencia son enfermedades, el tratamiento legal de que son objeto presenta importantes particularidades. El Estatuto de los Trabajadores prevé estas situaciones como causas para ejecutar un despido disciplinario, siempre que incidan de manera negativa en la actividad del trabajador (art. 54.2 ET). En este sentido, prácticamente todos los convenios colectivos se encargan de establecer esta conducta como sancionable a nivel disciplinario, ya sea como falta leve, grave o muy grave.

No obstante, y como aspecto positivo, algunos convenios colectivos recalcan la importancia de establecer protocolos de actuación en las empresas a efectos de prevenir la alcoholemia y la drogadicción, a fin de evitar riesgos propios o para terceros derivados de dichas conductas adictivas. En este sentido podemos encontrar el convenio colectivo de transportes de mercancías por carretera de Valencia (art. 75. Salud y prevención de riesgos).

E incluso más completo resulta el trato que realiza el convenio colectivo de gestión de residencias de tercera edad, servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, centros de día, centros mujer 24 horas, centros de acogida y servicios de ayuda a domicilio de titularidad pública y gestión privada de la Comunitat Valenciana, que en su artículo 26 establece: *“El consumo de drogas legales e ilegales implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas. El inicio o incremento del consumo de drogas (fundamentalmente alcohol y tabaco) en el medio laboral viene en muchos casos determinado por condiciones de paro, precariedad o malas condiciones de trabajo. De ahí que se estime conveniente incluir en este convenio el siguiente plan integral en sus vertientes preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada:*

· Preventiva: Se pondrán en práctica medidas educativas, informativas y formativas (que motiven la reducción y el uso inadecuado de drogas y promocionen hábitos saludables. Asimismo, se potenciará la modificación de factores de riesgo y la mejora de las condiciones de trabajo.

· Asistencial y voluntaria: Se facilitará tratamiento a aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten voluntariamente. A tal efecto, se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los servicios de prevención.

· Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación del trabajador o trabajadora a su puesto de trabajo.

5.13.- Derechos de participación y de representación de los trabajadores.

El artículo 34 LPRL reconoce a los trabajadores el derecho a la participación y representación en todo lo relacionado con la prevención de riesgos laborales. El derecho de participación de los trabajadores abarca los deberes de información y consulta que la LPRL impone al empresario, respecto a los siguientes aspectos:

a) planificación y organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías en lo relacionado con las consecuencias que éstas pudieran tener para la seguridad y salud de los trabajadores;

b) Organización y desarrollo de las actividades de protección de la seguridad y salud y a la prevención de riesgos laborales;

- c) Designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia;
- d) Procedimientos de información y documentación sobre los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores y las medidas adoptadas para evitarlos o reducirlos;
- e) Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

En realidad, los derechos de representación y participación son difícilmente diferenciables, ya que la participación es el contenido del derecho, mientras que la representación es el mecanismo jurídico a través del cual se ejercita normalmente ese derecho.

Desde este punto de vista, la LPRL configura el derecho a la participación en materia de seguridad y salud en el trabajo como un derecho colectivo que se ejerce a través de la representación de los trabajadores en la empresa, tanto a través de la representación general constituida por el Comité de Empresa y los Delegados de Personal, como de la representación especializada constituida por el Comité de Seguridad y Salud y los Delegados de Prevención.

La legislación otorga amplias competencias a la negociación colectiva para regular los órganos de representación específicos, habilitando a las partes a modificar algunos aspectos del órgano en cuestión. Así, la LPRL permite tanto establecer sistemas adicionales al regulado en la misma para la elección de los Delegados de Prevención, como crear órganos específicos de representación.

Un total de 48 cláusulas correspondientes a los convenios colectivos objeto de estudio establecen previsiones relacionadas con los derechos de participación y representación de los trabajadores, de las que 25 corresponden a convenios colectivos de la provincia de Valencia, 9 a convenios colectivos de Alicante, 4 a convenios de Castellón y 10 a convenios colectivos autonómicos.

5.13.1.- Órganos específicos de participación.

5.13.1.1.- Procedimiento de elección y número de Delegados de Prevención.

Con carácter general, los convenios colectivos reproducen la previsión contenida en el artículo 35.2 LPRL, determinando que deberán ser designados entre los representantes de los trabajadores. En este sentido:

- Convenio colectivo de salas de bingo de Alicante. Art. 38. Seguridad y Salud. *“Quedan nombrados Delegados de Prevención, a los efectos de la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales los que sean Delegados de Personal y donde haya Comité de Empresa, quienes decidan el Comité. Éstos con quien expresamente decida la Empresa, actuando colegiadamente componen la Comisión de Seguridad y Salud cuya convocatoria se hará a iniciativa de cualquiera de sus miembros y sus decisiones se adoptarán por mayoría simple; siendo sus competencias las del artº 39 de la Ley de Prevención de riesgos Laborales”.*
- Convenio colectivo de captación, elevación y conducción de aguas de Alicante. Art. 29. Prevención de riesgos laborales.
- Convenio colectivo de industrias fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela de Alicante. Art. 31. Delegados de Prevención.

5.13.1.2.- Competencias y facultades.

- En materia de competencias y facultades de los Delegados de Prevención, no se ha detectado ninguna aportación en los convenios colectivos analizados que suponga una mejora de lo dispuesto en la LPRL. Los textos convencionales se limitan a incluir cláusulas de remisión a la Ley, o bien a reproducir su tenor literal. A modo de ejemplo, citamos el convenio colectivo de comercio de talleres y fabricación de óptica de Alicante, que en su artículo 27 establece que *“La legislación atribuye a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales. Se facilitará copia a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de prevención de riesgos laborales.*

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras. Además, los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final”.

- En este mismo sentido, encontramos el convenio colectivo de industrias vinícolas, licoreras y alcohólicas de Castellón (art. 28. Prevención de riesgos laborales)

5.13.1.3.- Garantías.

Al igual que en el apartado anterior, la gran mayoría de los convenios colectivos remiten simplemente a la LPRL para determinar las garantías de que gozan los Delegados de Prevención. Concretamente, en el aspecto de las garantías del órgano de representación, se detecta que los convenios colectivos se limitan a garantizar que quienes ostenten la condición de Delegados de Prevención, tienen derecho a disfrutar de un crédito horario para llevar a cabo las actividades y funciones inherentes a su cargo:

- Convenio colectivo de industrias fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela de Alicante. Art. 33. Garantías de los representantes de los trabajadores. *“Los miembros elegidos en cada empresa por los trabajadores para la representación y defensa de sus intereses, dispondrán del crédito de horas semanales o mensuales retribuidas que establece la legislación vigente sobre la materia, si bien, en las empresas de más de quince trabajadores fijos, el crédito horario mensual será de 20 horas retribuidas que establece la legislación vigente sobre la materia”.*
- Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Castellón. Artículo 28. Delegados de Prevención.

5.13.2.- Órgano específico de participación.

Con carácter general, el Comité de Seguridad y Salud es el órgano competente para ejercer el derecho de los trabajadores a participar en la prevención de los riesgos laborales. Dicho comité consiste en un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta periódica y regular de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se trata de un órgano compuesto por igual número de representantes de los trabajadores -que deben ser necesariamente los Delegados de Prevención de la empresa o, en su caso, del centro de trabajo- y de la empresa.

5.13.2.1.- Constitución y composición del Comité de Seguridad y Salud.

Nuevamente, la mayoría de los convenios colectivos analizados remiten a lo dispuesto en la LPRL al establecer una composición paritaria del Comité de Seguridad y Salud:

- Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Alicante. Capítulo V. Beneficios asistenciales. *“Se acuerda la creación de una comisión de seguimiento de prevención riesgos laborales, compuesta por 4 representantes de las organizaciones sindicales y por 4 representantes de las organizaciones empresariales firmantes de este convenio. Se reunirá, al menos, 3 veces al año. La comisión aprobará su propio reglamento de funcionamiento que podrá prever la creación de una comisión permanente de prevención con las funciones que el propio reglamento le asigne”.*
- Convenio colectivo del sector del metal de Alicante. Art. 36. Comité de Seguridad y Salud.
- Convenio colectivo de la industria de la madera, afines y derivados de la Comunitat Valenciana. Art. 77. Comité de Seguridad y Salud.
- Convenio colectivo de agencias distribuidoras de Repsol Butano, S.A., y de otras empresas de G.L.P. envasado de Valencia. Art. 64 BIS.

5.13.2.2.- Competencias y facultades.

No se han apreciado diferencias en las facultades de actuación y competencias que los convenios colectivos y la LPRL otorga al Comité de Seguridad y Salud, puesto que la mayoría remiten en su integridad a lo dispuesto en los art. 38 y 39 de la ley:

- Convenio colectivo de captación, elevación y conducción de aguas de Alicante. Art. 39. Comité de Seguridad y Salud. *“El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos, se estará a lo previsto en el artículo*

38 de la L.P.R.L. En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 39 de la L.P.R.L.”.

- Convenio colectivo de la industria de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la Comunitat Valenciana. Art. 61. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

5.13.3.- Otras fórmulas organizativas para abordar la prevención de riesgos laborales.

Además de las figuras jurídicas a las que la LPRL otorgar facultades en materia de seguridad y salud en el seno de las empresas -es decir, Delegados de Prevención y Comité de Seguridad y Salud-, existen en los convenios colectivos otras fórmulas organizativas para abordar la prevención de riesgos laborales. En cualquier caso, y pese a la previsión de órganos distintos a los legalmente previstos, es importante reseñar que estos son complementarios a los establecidos por la LPRL, no sustitutivos.

Una de las propuestas más interesantes en este sentido es la dispuesta en el art. 48 del convenio colectivo del sector del metal de Alicante, el cual crea dos órganos distintos de participación con funciones en dos ámbitos de aplicación distintos: en el ámbito de las empresas, se prevé el órgano por excelencia en materia de prevención, esto es, el Comité de Seguridad y Salud; no obstante, y en el ámbito aplicativo del convenio colectivo, se acuerda la creación de otro órgano con funciones específicas: *“Se acuerda crear una Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales integrada por las partes firmantes del presente convenio, a fin de establecer, el cauce adecuado de solución de los conflictos que, en materia de salud laboral puedan producirse en las empresas sujetas a su ámbito de aplicación.*

1) La Comisión de Prevención de Riesgos Laborales, estará integrada por 8 miembros, 4 designados por la representación empresarial y 4 por las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio.

2) La intervención de la Comisión Paritaria de Riesgos Laborales se producirá: a) Por iniciativa de los empresarios afectados que decidan someter cuestiones relacionadas con la salud laboral a esta Comisión, mediante comunicación escrita dirigida a la misma. b) Por acuerdo mayoritario de los representantes legales de los trabajadores en la empresa o por decisión mayoritaria de estos en ausencia de órganos de representación, mediante escrito dirigido a la comisión en el que se adjuntará obligatoriamente comunicación previa al empresario. c) Por propia iniciativa atendiendo a los requerimientos que en tal sentido le propongan los supervisores de prevención de ámbito provincial que de ella emanan.

6.- Diseño de futuros hipotéticos relativos al nivel de desarrollo tecnológico.

La digitalización de la economía – TIC, robótica, Inteligencia Artificial, plataformas digitales o Internet de las Cosas, entre otras-, presumiblemente va a tener un extraordinario impacto en la naturaleza y los lugares del trabajo en los próximos 10 años. De hecho, se está acuñando el término “Cuarta Revolución Industrial” para referirse a los cambios que dicho proceso puede suponer.

Las tecnologías se están difundiendo mucho más rápido que en el pasado. Por ejemplo, se tardaron 13 años desde la aparición de la televisión comercial hasta que la misma alcanzó presencia en 50 millones de hogares, e internet tardó 3 años en conseguir 50 millones de usuarios. No obstante, las principales redes sociales del planeta consiguieron superar estas cifras en menos de un año.

Los retos y oportunidades que las TIC pueden brindar al mundo del trabajo son todavía desconocidos, pero su estudio está entre los principales objetivos de organismos comunitarios (EU-OSHA) e internacionales (OIT). En la medida en que puedan detectarse las tendencias de desarrollo tecnológico y su incidencia en el mundo del trabajo y la prevención de riesgos laborales, permitirá a los gobiernos e interlocutores sociales adoptar a tiempo las medidas necesarias para hacer frente a los paradigmas que se planteen en el futuro. Concretamente:

- Les ayudará a conocer mejor el nivel de desarrollo tecnológico y cómo el mismo podría afectar a la vida cotidiana de las personas.
- Permitirá establecer las prioridades de investigación y adoptar medidas de prevención para aquellos riesgos emergentes identificados, tratando de eliminarlos o, en su caso, minimizar al mínimo su impacto negativo sobre las personas.

Ello puede conseguirse anticipándonos a la realidad, es decir, tratando de prever en qué dirección deberán dirigirse las políticas de prevención de riesgos laborales mediante dos ejercicios principales:

- 1- Evaluar los factores clave o elementos conductores del cambio en las nuevas tecnologías y en la naturaleza del trabajo, así como el potencial impacto que dichos cambios pueden tener en la seguridad y salud de los trabajadores, exponiendo los riesgos laborales que, previsiblemente, emergerán o tendrán mayor importancia en los próximos 10 años.

2- Desarrollar una serie de futuros hipotéticos verosímiles teniendo en cuenta el potencial impacto que los cambios en la naturaleza y el lugar del trabajo, así como el desarrollo de las nuevas tecnologías, pueden tener en la seguridad y salud en el trabajo.

La confección de los citados escenarios hipotéticos parte del entendimiento de que el futuro puede evolucionar en distintas direcciones, las cuales pueden llegar a esbozarse atendiendo a la actitud de los agentes implicados y las acciones que se adopten hoy en día. Por tanto, pueden suponer una herramienta especialmente eficaz para generar debates alrededor de las acciones que pueden adoptarse por los distintos implicados para evitar problemas futuros, o cuanto menos, influir en la forma de gestionar dichos problemas.

La base del desarrollo de los escenarios hipotéticos verosímiles la constituyen, principalmente, la existencia de determinados elementos clave o conductores, y el grado de aceptación de los mismos por los diferentes agentes implicados.

Por tanto, podemos englobar estos elementos clave o conductores en dos grandes grupos:

- 1- El nivel de crecimiento y desarrollo tecnológico, así como su aplicación en el trabajo.
- 2- Las actitudes con las que las instituciones, las empresas, los trabajadores y la sociedad en general se relacionan con los avances tecnológicos.

Dentro de cada uno de dichos grupos, existen distintos factores que, en atención a la manera en que se relacionen entre sí, darán lugar a escenarios determinados. En concreto, los elementos conductores que se engloban dentro de cada grupo son los siguientes:

- **Nivel de crecimiento y desarrollo tecnológico, así como su aplicación en el trabajo.**

- 1- En relación al crecimiento económico y la inversión:
 - a. Crecimiento económico de la UE.
 - b. Disponibilidad e inversión de fondos de capital.
 - c. Inversión en educación e iniciativas de empleo.
 - d. Cambios en los niveles de globalización de la economía.
 - e. Planificación fiscal y economía sumergida.

- 2 En relación a la demanda, adopción y evolución de las nuevas tecnologías:
 - a. Nivel de desarrollo de la robótica y la inteligencia artificial.
 - b. Nivel de desarrollo del Internet de las Cosas y el big data.
 - c. Niveles de ciberseguridad.
 - d. Nivel de desarrollo de la Realidad Virtual y Aumentada.
 - e. Calidad y extensión de las redes de comunicación.
 - f. Desarrollo de interfaces humanas.
- 3- En relación al impacto sobre la naturaleza y el lugar del trabajo:
 - a. Lugares de trabajo virtuales.
 - b. Formas de trabajo flexible.
 - c. Desarrollo y evolución del crowd-working (Economía de Plataformas).
 - d. Deslocalización y relocalización de los procesos productivos.
- 4- Impacto de las nuevas tecnologías en los conocimientos y habilidades de los trabajadores:
 - a. Brecha tecnológica, o brecha en el manejo de las TIC.
 - b. Nivel de aceleración de los medios de transmisión del conocimiento.
 - c. Aumento de las necesidades de adaptación a las habilidades requeridas por los trabajos.
- 5- Cambios en las estructuras de las empresas.
 - a. Evolución de las pequeñas y medianas empresas (pymes).
 - b. Nivel de consolidación de la figura del emprendedor.
 - c. Subcontratación de actividades propias (outsourcing).
 - d. Aumento del comercio digital.
 - e. Evolución de las cadenas manufactureras y de distribución.

- f. Estado de la economía colaborativa.
- g. Evolución de la figura del autónomo.

Combinando todos estos elementos conductores, se pueden establecer dos situaciones futuras:

- Bajo crecimiento económico y de desarrollo tecnológico: esta situación se caracterizaría por un bajo crecimiento del PIB; baja inversión en infraestructuras, investigación e inversión de capital; pocos puestos de trabajo afectados por las nuevas tecnologías; desaparición de los puestos mecánicos y con poca dificultad; y una tímida implantación de las nuevas tecnologías por parte de las empresas.
 - Alto crecimiento económico y de desarrollo tecnológico: en este supuesto, nos encontraríamos con un alto crecimiento del PIB; alta inversión en infraestructuras, investigación e inversión de capital; afectación muy elevada de los puestos de trabajo, destruyéndose algunos pero apareciendo otros nuevos; cambios de gran calado en las condiciones de trabajo; oportunidades de adaptabilidad de los trabajadores con habilidades y conocimientos muy elevados -formación superior-; y un fortalecimiento del sector de las pequeñas start-up.
- **Actitudes con las que las instituciones, las empresas, los trabajadores y la sociedad en general se relacionan con los avances tecnológicos.**
- 1- En relación a las políticas y acciones de gobierno del desarrollo tecnológico:
 - a. Desarrollo del Mercado único Digital en el seno de la UE.
 - b. Gobernanza y políticas de impulso de las TIC.
 - c. Nivel y tipos de regulación de los nuevos modelos de trabajo.
 - d. Cambios en la gestión de los Recursos Humanos.

2- Actitud de los trabajadores y de la sociedad en general:

- a. Futuro de la acción colectiva (sindicalización).
- b. Desarrollo e implantación de las redes sociales.
- c. Seguridad y privacidad de los datos de carácter personal.
- d. Actitudes frente a la privacidad y ética online.
- e. Discriminación, violencia y “bullying” online.
- f. Ratios de demanda tecnológica y adaptación de las mismas a los puestos de trabajo.
- g. Desigualdad y polarización de la sociedad.

Por su parte, la interacción de estos elementos conductores, relacionados entre sí, puede dar lugar a dos situaciones claramente definibles:

- Resistencia a los cambios, existiendo poca confianza en el desarrollo tecnológico: situación en la que existiría una ruptura de la confianza en la digitalización y sus implicaciones; grandes restricciones al intercambio de datos; políticas proteccionistas y nacionalistas; mayores niveles de discriminación, “bullying” y explotación; y como aspecto positivo, los emprendedores encontrarían oportunidades donde explotar negocios poco desarrollados.
- Amplio seguimiento y apoyo a los cambios tecnológicos: en este supuesto, podríamos encontrarnos ante un futuro de apoyo mutuo entre los gobiernos y las sociedades para afrontar los retos que plantean las nuevas tecnologías; comprensión y gestión adecuada de los datos personales, con respeto a la privacidad y la ética en el tratamiento de datos; menor discriminación y polarización de las sociedades; por otra parte, podríamos encontrarnos con regulaciones nacionales o internacionales demasiado garantistas o estrictas que afectasen a las correctas sinergias del mercado.

Pues bien, la composición de los futuros hipotéticos verosímiles que se expondrán, se creará a partir de la interrelación de los dos grandes grupos descritos. A continuación, pasamos a describir los cuatro escenarios hipotéticos:

ESCENARIO HIPOTÉTICO 1: Bajos niveles de crecimiento económico y de desarrollo tecnológico y actitudes positivas y proactivas por parte de gobiernos, empresas, trabajadores y la sociedad en general respecto a los avances tecnológicos.

Situación política, económica y social.

Tras una época de bajo crecimiento económico, los gobiernos de los distintos Estados Miembros tratarán de volver a conseguir la confianza de la ciudadanía y mantener la cohesión social centrándose en los derechos de los trabajadores, la asistencia social y médica y la educación. Las asociaciones empresariales, representantes de los trabajadores, empleados y gobiernos trabajarán de forma conjunta, mediante el diálogo, en aras de detectar los beneficios que, para el mundo del trabajo, puede tener la utilización de las nuevas tecnologías, principalmente las TIC. Como resulta evidente, este consenso entre todos los implicados resultará especialmente positivo, en la medida en que ayuda a mantener la confianza en los gobiernos y, en consecuencia, en los cambios tecnológicos sobre la base del diálogo.

El débil crecimiento económico supondrá que los gobiernos y el empresariado llevarán a cabo pocas inversiones destinadas al estudio y desarrollo de nuevas tecnologías. En consecuencia, la utilización de dichas tecnologías se verá notablemente limitada, pese a la visión positiva sobre sus posibles beneficios en el trabajo.

Por otra parte, dada la situación económica, en la Unión Europea seguirá habiendo altos niveles de desempleo y una pérdida de confianza en el comercio internacional. Como respuesta a las preocupaciones de la población, tanto la Unión Europea como los Estados Miembros tratarán de proteger sus economías estableciendo políticas migratorias estrictas, lo cual afectará al equilibrio de las fuerzas de trabajo.

Asimismo, existirá una fuerte demanda a nivel mundial de personas con competencias de alto nivel -formación superior vinculada con aquellos sectores tecnológicamente más desarrollados-, que estén dispuestas a trabajar en cualquier parte del mundo, principalmente en aquellos países donde existe un rápido desarrollo tecnológico.

En este contexto, y centrándonos en el mundo del trabajo, coexistirá cierta innovación técnica en los puestos de trabajo con formas de organización, recursos humanos y relaciones laboral tradicionales.

El PIB crecerá lentamente, alrededor del 1% anual. Por su parte, las empresas estarán centradas en tratar de sobrevivir a la época de crecimiento ralentizado intentando dotar sus negocios de viabilidad futura mediante reducciones de costes. En consecuencia, la inversión en nuevas tecnologías se verá limitada a aquellas áreas donde los costes sean menores, o bien, en las que los beneficios se incrementen exponencialmente con la implantación de nuevas tecnologías.

Además, en este futuro hipotético Europa no se erigirá como una potencia en nuevas tecnologías. La velocidad de implementación y desarrollo será mucho menor que en Estados Unidos o países asiáticos. Solamente cerca del 10% de los empleos totales de la Unión Europea desaparecerán a consecuencia de la irrupción de las nuevas tecnologías, y el 40% serán modificados o complementados con las mismas.

Desarrollo tecnológico.

La aplicación de las nuevas tecnologías en el trabajo será lenta y protagonizada, principalmente, por las grandes empresas internacionales, que enfocarán sus inversiones en mejorar exclusivamente su modelo de negocio. Los bajos niveles de crecimiento del PIB y las políticas de los gobiernos destinadas a proteger las formas de trabajo clásicas y mantener la cohesión social supondrán que el desarrollo e investigación de nuevas tecnologías se mantenga en un segundo plano.

En este futuro habrá poco desarrollo de tecnologías innovadoras tales como la Inteligencia Artificial o el Internet de las Cosas, y además, será a niveles muy básicos, sin atreverse a invertir en tecnologías más avanzadas -interfaces de seguimiento ocular, gesticular o interpretación cerebral-. La mayoría de los robots seguirán realizando tareas repetitivas, existiendo muy pocos ejemplos de robots que realmente colaboren con las personas y realicen tareas más complejas.

Asimismo, debido a la falta de inversión en seguridad virtual, se incrementarán preocupantemente los ciberataques, convirtiéndose en una amenaza importante.

El trabajo a través de plataformas se habrá incrementado en un plazo de 10 años. La tecnología 5G se extenderá a lo largo de las zonas urbanas de la Unión Europea, pero el acceso en zonas más remotas seguirá siendo limitado. En consecuencia, muchas personas en dichas áreas apartadas quedarán excluidas del fenómeno del teletrabajo, así como del mercado de trabajo en línea.

Seguridad y salud en el trabajo.

La prioridad del sector privado, como ya se ha dicho, será la mejora de sus negocios, y la de las administraciones públicas reducir los problemas asociados al desempleo. Los Gobiernos, que con carácter general apoyarán y protegerán los derechos de las personas trabajadoras, trabajarán con el resto de interlocutores sociales para asegurar que todos los entornos de trabajo sean saludables, pero la falta de fondos para invertir en investigación y regulación preventiva entorpecerá la consecución de este objetivo. Por su parte, el importante aumento de autónomos y trabajadores de plataformas digitales excluirá a los mismos del ámbito de aplicación del ordenamiento jurídico-laboral, con la merma de protección y supervisión que ello supondrá.

La tendencia consistente en mantener las tecnologías existentes hasta el momento, en lugar de su rápida sustitución por nuevas tecnologías, permitirá conocer y controlar razonablemente los riesgos para la seguridad y salud existentes en los puestos de trabajo. Ello implica que las legislaciones preventivas, por lo general, serán capaces de afrontar los retos planteados por la escasa innovación tecnológica implantada en el mundo del trabajo.

Se incrementará, por último, la presencia de los riesgos psicosociales, en la medida en que existirá un mayor control de los trabajadores a través de medios tecnológicos, trabajos prolongados en colaboración con robots, y en determinados sectores, la precariedad laboral - contratos temporales, bajas retribuciones, etc-.

ESCENARIO HIPOTÉTICO 2: Altos niveles de crecimiento económico y de desarrollo tecnológico y actitudes positivas y proactivas por parte de gobiernos, empresas, trabajadores y la sociedad en general respecto a los avances tecnológicos.

Situación política, económica y social.

El panorama político y social europeo sufrirá una importante transformación, pasando a ser una sociedad más colaborativa, generadora de consensos y ética. Las decisiones políticas serán consensuadas y flexibles, tratando de dar solución efectiva a problemas reales. En este nuevo marco social, las políticas moderadas se reforzarán mediante la adopción de medidas sociales y el fortalecimiento de los valores europeos.

Las personas estarán cada vez más conectadas, y las sociedades serán ambientalmente más responsables. Los/as trabajadores/as -y la sociedad en general- utilizará las TIC de forma muy efectiva para crear nuevas e innovadoras formas de organización del trabajo, y en consecuencia, no habrá grupos especialmente desfavorecidos. Habrá diversos mecanismos para que los gobiernos y las administraciones públicas puedan hacer frente a un amplio rango de problemáticas, incluida la regulación de las nuevas tecnologías, la protección de datos personales, así como el diseño de prácticas laborales saludables y sostenibles.

Todo ello, evidentemente, generará mayor confianza en la clase política, y también en el desarrollo de las nuevas tecnologías. Las sociedades serán menos discriminatorias, más justas e igualitarias, y las TIC servirán a todas las personas por igual, con independencia de su condición social o situación geográfica.

Por otra parte, las alianzas políticas establecidas durante la implementación del Mercado Digital Único Europeo ayudarán a adoptar políticas europeas bien comunicadas y efectivas en cada Estado Miembro. Asimismo, utilizarán la mejora en la eficiencia que plantean las nuevas tecnologías, principalmente las TIC, encontrando formas innovadoras de regular su marco jurídico, así como su incidencia en las formas de trabajo. Además, habrá capital y conocimiento necesario para invertir en infraestructura, ciberseguridad, educación y formación.

El mercado de trabajo se caracterizará por los frecuentes cambios en la tipología y naturaleza de los empleos disponibles. En un plazo de 10 años, el 50 % de los empleos habrán cambiado o desaparecido, creándose muchos otros. Será algo común para los trabajadores el hecho de tener varios empleos que encajan con sus perfiles profesionales. Ello, por otro lado, llevará a difuminar completamente la línea divisoria entre el trabajo y la vida personal.

No obstante, y para combatir lo anterior, se desarrollarán mecanismos que permitan a las personas trabajadoras mantener el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, principalmente mediante el desarrollo de algoritmos vinculados a la Inteligencia Artificial que permitan a las personas conocer cuándo deben dejar de trabajar.

El desempleo estará en niveles generalmente bajos, debido sobre todo a los altos niveles de conocimientos en el uso de las nuevas tecnologías, los nuevos mecanismos de búsqueda de empleo y los nuevos empleos aparecidos. Los salarios de los trabajadores serán generalmente elevados, existiendo menos diferencias entre la gente, lo cual generará altos niveles de inmigración en la Unión Europea.

Habrà un cambio fundamental en los principios, estructura y sistemas de control de internet, incrementándose la importancia de la ciberseguridad.

El enfoque de los sistemas educativos y formativos se transformarán completamente, aumentando la importancia de los cursos de formación profesional online.

Trabajadores/as, empresarios/as y gobiernos considerarán como una prioridad conseguir fomentar la formación continua a lo largo de toda la vida de las personas. Las habilidades con las TIC, así como las sociales e interpersonales se erigirán como los principales valores para el trabajo.

Desarrollo tecnológico.

La tecnología 5G se extenderá por toda Europa, incluyendo las áreas rurales. El Internet de las Cosas también se propagará, por lo que la mayoría de los dispositivos en el trabajo y en los hogares serán inteligentes y estarán conectados permanentemente.

La utilización de Inteligencia Artificial básica en la vida personal y laboral de la sociedad estará normalizada, y los grupos de trabajo en equipo estarán apoyados por Inteligencia Artificial compleja y avanzada. Esto ayudará a las personas a ser mucho más productivas, removiendo los aspectos rutinarios del trabajo. Por ejemplo, los trabajadores del sistema sanitario tendrán a su disposición la información de los pacientes proporcionada por sistemas de Inteligencia Artificial.

Los trabajadores generalmente estarán dirigidos y monitorizados por sistemas de Inteligencia Artificial, lo cual ayudará a gestionar el estrés, promoviendo el bienestar y prácticas laborales más saludables y productivas. Además, estos sistemas de Inteligencia Artificial serán capaces de recopilar datos de los trabajadores, incluyendo los de carácter fisiológico.

También empezarán a sustituir tareas que, hasta el momento, eran consideradas de alta complejidad o que requerían capacidades técnicas muy complejas. Incluso en algunos sectores la Inteligencia Artificial analizará y procesará información de manera más eficiente que los humanos.

La interacción con las TIC será mucho más inmersiva y habitual. Será habitual la utilización del reconocimiento de voz, seguimiento y reconocimiento ocular y control gesticular.

Por su parte, muchas industrias estarán completamente automatizadas, y contarán con poca intervención humana, principalmente para labores de supervisión del trabajo.

Seguridad y salud en el trabajo.

Los agentes sociales considerarán una prioridad la prevención de riesgos laborales, siendo concededores de su importancia para tener empresas y entornos de trabajo sostenibles. Ello generará una cultura de inversión continua -cultura preventiva- y el establecimiento de una regulación efectiva.

Los nuevos valores sociales supondrán que la transparencia y la colaboración entre los gobiernos y los agentes sociales promoverán, asimismo, la colaboración en materia de prevención de riesgos laborales.

Habrán fondos suficientes para investigaciones de alta calidad en materia de seguridad y salud en el trabajo, con acceso a grandes cantidades de información relevante obtenida gracias al Internet de las Cosas. En consecuencia, la seguridad y salud en el trabajo tenderá a desarrollarse en el marco de las TIC, las tecnologías conectadas y los nuevos procesos de trabajo.

Estas nuevas realidades podrán causar estrés debido a la presión y la necesidad de aceptar los cambios tecnológicos. Muchas personas tendrán la preocupación de no ser capaces de adaptarse al desarrollo tecnológico.

Los gobiernos y las administraciones públicas dispondrán de los conocimientos y habilidades necesarios para hacer frente a los retos que plantea la prevención de riesgos laborales. El trabajo en Europa seguirá siendo atractivo para la sociedad en general, incluyendo trabajadores con habilidades complejas y experiencia.

No obstante, los cambios en la naturaleza de los trabajos podrán llegar a suponer una falta de claridad sobre quién es el verdadero responsable de proteger la salud y seguridad de los trabajadores, especialmente en los trabajos a través de plataformas online o donde los superiores jerárquicos son máquinas con Inteligencia Artificial.

Muchas personas tendrán contratos de trabajo temporal simultáneamente con diferentes empresas alrededor del mundo, o bien realizan trabajos puntuales a través de plataformas online.

Dada la frecuente interacción con robots colaborativos, muchas personas podrán llegar a tener excesiva carga cognitiva, y otros sufrirán estrés o ansiedad debido a la pérdida de control o responsabilidad en el trabajo debido a la incidencia de nuevas tecnologías.

Cada vez existirán menos puestos de trabajo fijo tradicionales, y la irrupción de tecnologías como la Realidad Virtual o Aumentada permitirá que muchas personas trabajen desde casa, en lugares comunes de trabajo o en espacios públicos.

La amplia implantación de la automatización y el uso de la robótica alejará a muchos trabajadores de riesgos físicos, químicos y biológicos en los entornos de trabajo. La realidad Virtual se utilizará de forma inmersiva con la finalidad de realizar tareas de forma remota a través de robots. En aquellos puestos de trabajo en los que resulte imposible evitar que los trabajadores se relacionen con riesgos para la seguridad y salud, se mejorará la protección a través de equipos de protección personal que pueden avisar a los usuarios de la exposición a sustancias peligrosas e informar de las precauciones requeridas para trabajar con ellas.

El uso de vehículos autónomos, la biónica y los exoesqueletos permitirá a la población de mayor edad continuar trabajando.

Niveles solventes de ciberseguridad y la confianza en las TIC serán esenciales, habida cuenta del número de dispositivos conectados a la red, así como por la dependencia que de las mismas tienen numerosas actividades económicas. Téngase en cuenta que, si los dispositivos pudiesen ser hackeados, podría alterarse su funcionamiento creando riesgos para la seguridad y salud en el trabajo.

Pese a ello, la tecnología será cada vez más fiable y los procesos de trabajo más seguros. El estrés seguirá siendo un problema para mucha gente, dada la confusión cada vez mayor entre la vida personal y la vida laboral, la mayor complejidad de las tareas, la constante monitorización de las personas y la pérdida de interacción social en el trabajo. Como consecuencia de la automatización, la robotización y la Inteligencia Artificial, muchos trabajadores también sufrirán estrés derivado de la insuficiente carga de trabajo, dado que gran parte de ella será realizada por máquinas.

ESCENARIO HIPOTÉTICO 3: Altos niveles de crecimiento económico y de desarrollo tecnológico y actitudes resistentes al cambio y recelosas por parte de gobiernos, empresas, trabajadores y la sociedad en general respecto a los avances tecnológicos.

Situación política, económica y social.

El crecimiento económico anual durante los últimos 5 años -entre el 2020 y el 2025- será del 3% de media, con un importante incremento de la inversión, estudio y desarrollo en infraestructura y productos de capital financiero. Las fuerzas del mercado y los rápidos cambios tecnológicos forzarán a cambiar la estructura del mercado de trabajo. Los gobiernos y los agentes sociales no habrán sido capaces de generar consensos en prácticamente ningún ámbito, sin capacidad para trabajar juntos, y en consecuencia, tampoco habrán podido establecer un marco jurídico y político adecuado para acompañar los cambios tecnológicos y su incidencia en el empleo, la naturaleza o los lugares de trabajo.

Solamente se invertirá en mejorar las TIC en aquellos sectores en los que resulte inmediatamente necesario. Las empresas, mayoritariamente, tratarán de generar beneficios y mantener sus posiciones investigando y desarrollando formas de explotar al máximo las nuevas tecnologías, principalmente en las áreas que generen más margen de beneficios y con mayor rapidez.

Las mejoras en las TIC se extenderán rápidamente y tendrán gran impacto en el trabajo, generando cambios en el mercado laboral europeo. La economía se caracterizará, a su vez, por un incremento de los trabajadores freelance, trabajos a pedido y contratación temporal -es decir, proliferará la gig economy-. Muchos trabajadores prestarán sus servicios para varios empleadores a la vez. Alrededor del 60% de los trabajos cambiarán radicalmente o desaparecerán. De ellos, prácticamente la mitad dejarán de existir a causa de la automatización de las tareas rutinarias y repetitivas, y además, no se crearán nuevos puestos de trabajo, en la medida en que el trabajo realizado por personas no es considerado por las empresas como un elemento de valor añadido.

A consecuencia de lo anterior, los niveles de desempleo serán preocupantemente altos, y se agudizará la desigualdad entre los salario altos y bajos.

La formación de los trabajadores y su reciclaje profesional no será una prioridad para las empresas, dado su empeño en sustituir a las personas por máquinas capaces de desarrollar sus funciones.

De hecho, estará completamente consolidada la llamada brecha digital, en la que aquellas personas sin conocimientos ni habilidades verán reducidas drásticamente sus posibilidades profesionales, quedando abocados al desempleo o al empleo precario.

No habrá confianza alguna en los mecanismos del Estado de Bienestar, habida cuenta la falta de protección de los derechos de los trabajadores. En 2025 el nivel de descontento de los trabajadores será elevado, y cada vez más difícil de revertir, generándose movilizaciones sociales de gran calado y con carácter frecuente.

Por su parte las empresas tratarán de conseguir que sus trabajadores con conocimientos en nuevas tecnologías aumenten todavía más sus capacidades. Las oportunidades laborales aumentan para las personas altamente formadas en el uso de las nuevas tecnologías, siendo relevantes asimismo las habilidades sociales e interpersonales.

Desarrollo tecnológico.

El principal problema de este escenario hipotético serán las pocas opciones que tendrán los trabajadores: o se adaptan a las nuevas tecnologías, o quedarán fuera del mercado de trabajo.

Las empresas buscarán incrementar la eficiencia y la productividad de sus procesos mediante el uso de la robótica y la Inteligencia Artificial, utilizándose sistemas de control, monitorización y comprobación del desempeño y la productividad de cada trabajador.

Los robots realizarán no solamente las tareas rutinarias y repetitivas, sino también aquellas con mayor contenido cognitivo, como las propias de determinadas profesiones. Será habitual que los robots colaboren activamente con los humanos desarrollando tareas complejas. Los instrumentos biomecánicos y los exoesqueletos serán comunes en el trabajo, especialmente en sectores como los cuidados y la logística. Y como en el resto de escenarios, se darán problemas relacionados con la seguridad de los dispositivos vinculados con el Internet de las Cosas.

Las interfaces de reconocimiento de voz, seguimiento de visión o control de gesticulación serán habituales en muchos sectores de actividad. El Internet de las Cosas formará parte de muchos objetos de la vida cotidiana de las personas, y la mayoría de los trabajadores estarán constantemente monitorizados a través de dispositivos electrónicos.

A lo largo de la década, los ciberataques se incrementarán preocupantemente debido a la falta de contundencia por parte de los gobiernos y las empresas de atajar este problema.

Seguridad y salud en el trabajo.

En relación a la seguridad y salud en el trabajo, la falta de liderazgo político, confianza de la ciudadanía y diálogo, así como el escaso apoyo empresarial, propiciará que el marco regulatorio de la prevención de riesgos laborales sea inadecuado e incapaz de adaptarse a la rapidez de los cambios producidos en las TIC y sus implicaciones en el trabajo. La inversión en investigaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo será muy limitada, y tampoco existirá acceso a información de calidad relacionada con la misma. Será habitual que los trabajadores cambien de trabajo, y en consecuencia, no tendrán ni el tiempo ni el poder adquisitivo para formarse en las nuevas exigencias del mercado de trabajo. Además, pasarán largos períodos desempleados.

Dada la importancia que obtendrá la gig economy, será habitual que los empresarios transfieran a sus “trabajadores” la responsabilidad de gestionar la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta que este tipo de relaciones se entablarán como formas de trabajo por cuenta propia. La precariedad laboral hará que los trabajadores acepten niveles preocupantes de riesgos para la seguridad y salud en el trabajo a cambio de conseguir un empleo.

La población activa estará especialmente dispersa, y raramente, se dará una relación laboral tradicional, basada en el contacto directo entre el empleado y el empleador y un lugar de trabajo fijo propiedad de la empresa. La mayoría de los trabajadores serán autónomos, con contratos de trabajo precarios, e incluso compatibilizarán varios trabajos a la vez. Evidentemente, ello tendrá un grave impacto sobre la salud de los mismos.

Las redes sociales se utilizarán para crear colectivos de presión con el objetivo de conseguir mejorar las condiciones de trabajo. Por otra parte, en los escasos empleos de calidad existentes, se desarrollarán plataformas tecnológicas que proveerán información adecuada en materia de seguridad y salud a los trabajadores, lo cual generará un gran contraste en la calidad de la formación recibida según el tipo de trabajo.

La robótica y la automatización de procesos conseguirá apartar a muchas personas de riesgos físicos, químicos y biológicos relacionados con el trabajo. Pero, por otro lado, deberán adaptar su ritmo de trabajo para colaborar de manera efectiva con los robots, situación que podrá llegar a generar altos niveles de estrés.

Se utilizarán nuevos materiales en la impresión 3D en los pequeños comercios que supondrá la exposición a partículas tóxicas, humos, explosiones o incendios.

La escasa inversión en ciberseguridad e infraestructura vinculada a internet supondrá que los equipos de trabajo conectados al Internet de las Cosas serán susceptibles de ser hackeados, de forma que podrán causar situaciones peligrosas en el trabajo.

En definitiva, el estrés relacionado con el trabajo, la ansiedad y la depresión serán muy habituales entre los trabajadores, habida cuenta la precariedad laboral, la inseguridad en los trabajos, el aumento en la intensidad del trabajo, el pluriempleo necesario, la constante monitorización, la colaboración con robots y la presión de los sistemas de Inteligencia Artificial encargados de controlar la productividad.

ESCENARIO HIPOTÉTICO 4: Bajos niveles de crecimiento económico y de desarrollo tecnológico y actitudes resistentes al cambio y recelosas por parte de gobiernos, empresas, trabajadores y la sociedad en general respecto a los avances tecnológicos.

Situación política, económica y social.

En este escenario, en los próximos años habrá un débil crecimiento económico, así como escaso desarrollo tecnológico. También habrá bajos niveles de cohesión social.

La economía se caracterizará por el cortoplacismo, niveles salariales y recaudaciones fiscales bajas y mucha desigualdad. Solamente las empresas y los trabajadores más aptos sobrevivirán a los cambios en el mercado. Existirán altos niveles de trabajo informal conseguidos principalmente a través de relaciones personales, o bien a través de redes sociales.

La sociedad será cada vez menos ética: habrá altos niveles de evasión fiscal, y la capacidad de los gobiernos de adaptarse a los nuevos retos del trabajo será nula. Habrá altos niveles de desempleo, sin perjuicio del aumento de la gente que prestará sus servicios en la economía informal.

Además, mucha gente necesitará varios empleos para mantener niveles de vida dignos. La inseguridad laboral estará completamente normalizada. Las personas de mayor edad, debido a la falta de reciclaje profesional, se verán obligadas a aceptar trabajos de escaso valor, puesto que sus empleos anteriores habrán desaparecido.

Los gobiernos no habrán apoyado prácticamente a la innovación. Las empresas, por su parte, habrán desarrollado nuevas tecnologías con el único objetivo de incrementar sus beneficios a corto plazo y la productividad, a través, principalmente, de la sustitución del trabajo humano, o bien utilizando la Inteligencia Artificial para aumentar la eficiencia de las personas.

El crecimiento del PIB habrá sido escaso -del 1% anual-, y por tanto, las inversiones de las empresas y los gobiernos en la investigación, infraestructuras y desarrollo de habilidades habrá sido tímido. Pero además, y como elemento característico, dada la situación económica negativa, las empresas considerarán que la inversión en nuevas tecnologías resultará la forma más cara de reducir los costes laborales.

El 20% de los trabajos aproximadamente se habrán perdido durante la última década, principalmente aquellos basados en procesos productivos repetitivos y que requieren habilidades básicas, sin que dicha pérdida se compense con la creación de nuevos puestos de trabajo vinculados al desarrollo tecnológico. Mucha gente cambiará de trabajo con frecuencia, y las oportunidades laborales serán cada vez más precarias y a corto plazo.

No existirá la creencia de que el desarrollo tecnológico pueda ayudar a las personas a mejorar sus condiciones de vida, derivando en altos niveles de resistencia al cambio o a la adaptación.

La confianza en que los gobiernos podrán afrontar los retos del futuro habrá desaparecido, generándose una pérdida de interés en la vida política, disminuyendo la participación cívica y derivando hacia una sociedad cada vez más individualista.

Dado el bajo nivel de inversión y mantenimiento de los dispositivos tecnológicos, serán más frecuentes los fallos en los mismos, así como aumentará el número de ciberataques, acentuando la falta de confianza en las administraciones públicas.

Por su lado, la baja inversión en educación y formación profesional ha creado una fuerza de trabajo en la que solo unos pocos trabajadores podrán explotar al máximo los avances tecnológicos.

Desarrollo tecnológico.

Como ya se dijo, el desarrollo tecnológico por parte de las empresas se habrá basado en la consecución de beneficios a corto plazo, y por tanto la innovación habrá sido limitada. La automatización supondrá la eliminación de numerosos puestos de trabajo rutinarios y repetitivos, especialmente los manuales. Los drones y los vehículos autónomos se habrán extendido.

La inversión en las redes de conexión móvil habrá sido también limitada y el 5G se limitará a determinadas zonas donde se obtengan beneficios reales con el mismo, como las áreas industriales y las ciudades. El Internet de las Cosas formará parte de muchos objetos de la vida diaria, incluyendo el trabajo, por lo que los trabajadores estarán siempre bajo control.

La monitorización se utilizará solamente en su aspecto negativo, es decir, para comprobar que los trabajadores están siendo productivos, removiendo aquellos que no cumplan con los estándares esperados.

El trabajo en plataformas digitales habrá aumentado exponencialmente, lo cual proporcionará gran variedad de trabajo para todo tipo de personas, desde profesionales altamente cualificados hasta personas que realicen tareas rutinarias. Por lo general, la precariedad laboral estará extendida en el mercado de trabajo, y los crecientes ritmos de trabajo harán que las personas sean más propensas a sufrir problemas físicos y psicosociales.

Dado que muchos trabajadores serán autónomos, la responsabilidad de la seguridad y la salud en el empleo recaerá sobre ellos, suponiendo, en definitiva, una menor protección que en las formas tradicionales de trabajo.

Seguridad y salud en el trabajo.

El lento grado de desarrollo económico y tecnológico supondrá que, en muchas áreas, la regulación existente en materia de seguridad y salud es suficiente para hacer frente a los riesgos existentes, pero no para posibles riesgos que surgirán en el futuro.

Como las compañías estarán centradas en conseguir beneficios a corto plazo, no invertirán suficientemente en sistemas de protección de la salud y seguridad en el trabajo, por lo que el número de fallos de los equipos de protección y los índices de incidencia aumentarán.

Asimismo, invertirán muy poco en formación relacionada con la prevención de riesgos laborales, poniendo a disposición de los trabajadores poca información sobre la misma, circunstancia que se verá agravada por largos períodos de desempleo, lo cual aumentará las posibilidades de sufrir accidentes en el trabajo.

La utilización de la Realidad Virtual y Aumentada mejorará la productividad, implementándose en primer lugar para aumentar los ratios productivos de los trabajadores de plataformas digitales.

La robótica y la automatización reducirá la exposición de las personas a ambientes de trabajo peligrosos y a riesgos de carácter ergonómico. Por otro lado, aumentarán los riesgos asociados a la interacción con equipos automatizados -choques y colisiones- y los asociados al aumento de la carga cognitiva. Las mejoras relacionadas con la monitorización harán posible que los trabajadores conozcan cuándo están expuestos a sustancias peligrosas.

El estrés relacionado con el trabajo aumentará notablemente, habida cuenta de la inseguridad financiera, la falta de equilibrio entre la vida personal y laboral, la falta de estabilidad económica global, así como el incremento de la intensidad del trabajo.

7-. Informe cualitativo “Futuro del Trabajo y Digitalización: Desafíos para la prevención de Riesgos Laborales en la Comunitat Valenciana”.

7.1-. Objetivos.

El objetivo principal de este estudio ha sido, desde el principio, conocer el grado de afectación del proceso de digitalización en el ámbito del mercado del trabajo y su especial incidencia en la prevención de riesgos laborales, para lo que, como hemos visto, se ha analizado el grado de desarrollo jurídico en los convenios colectivos laborales de ámbito sectorial vigentes, suscritos en la Comunitat Valenciana, con la finalidad de disponer de datos empíricos que permitieran argumentar y enunciar las recomendaciones adecuadas para cada uno de los agentes responsables de la negociación en materia de prevención de riesgos y proceso de digitalización. A su vez, y con el objetivo de completar el análisis comparado de los convenios, se ha contado con la opinión y valoración de las administraciones, actores de la negociación y otros agentes y personas expertas, identificando así las dificultades y las áreas de mejora.

De esta forma, analizada la realidad más actual y el futuro más inmediato, podremos definir las recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar, si cabe, el marco de la prevención de riesgos laborales adaptado a la nueva realidad tecnológica.

Así, y tras este minucioso análisis, podremos proponer recomendaciones y propuestas de actuación para, de ese modo, tratar de mejorar el marco normativo, las políticas públicas y el potencial del convenio colectivo en el diseño de medidas concretas en materia de prevención de riesgos laborales, para que todo este elenco de medios y medidas sean capaces de adaptarse a la velocidad de implantación de las nuevas tecnologías.

Con un grado de mayor concreción, podemos identificar los objetivos específicos que han promovido este estudio:

- Análisis detallado del marco político y jurídico existente a nivel internacional, comunitario y estatal en relación a la promoción e implantación de las nuevas tecnologías en el mundo laboral y en materia de prevención de riesgos laborales.
- Desarrollo de distintos escenarios hipotéticos a partir de “elementos clave o canalizadores” que describan futuros posibles con distintos niveles de aceptación y

desarrollo tecnológico en atención a los roles adoptados por los distintos agentes sociales.

- Evaluación del grado de desarrollo tecnológico e implantación de la economía digital en el tejido empresarial valenciano, en atención a sus propias características.
- Análisis de la actitud adoptada por las administraciones autonómicas y locales frente a la digitalización de la economía valenciana.
- Realización de un estudio de análisis y evaluación de los convenios colectivos a nivel territorial y sectorial de la economía valenciana en materia de prevención de riesgos laborales.
- Realización de un análisis sociolaboral de la situación de la prevención de riesgos laborales en relación con la digitalización en la Comunitat Valenciana a través del análisis de la opinión y de las posturas de los distintos agentes implicados.

7.2.- Metodología.

De esta forma, para dar cumplimiento a los objetivos previamente enumerados, se ha recurrido a la aplicación de técnicas de investigación cualitativas que aportan mayor productividad en el análisis y recolección de datos, validez de los resultados y profundización necesaria en la obtención de conclusiones y propuestas de actuación. Concretamente, se han desarrollado:

- Entrevistas personales. Se muestran como la técnica idónea para indagar respecto a la opinión de los agentes clave, que por sus circunstancias concretas se encuentran en una posición de privilegio respecto al conocimiento del objeto de estudio. Se han realizado 9 entrevistas en profundidad con personas representativas de las diversas perspectivas implicadas en el estudio (organizaciones empresariales, administraciones públicas, personas expertas en materia laboral, en el ámbito académico universitario, profesionales jurídicos, técnicos de prevención, etc.)
- Focus Group. Se muestran como la técnica de investigación más adecuada para la indagación sobre aquellas estructuras de pensamiento ampliamente “cristalizadas” en determinados ámbitos concretos de lo social, poniendo en contraposición las ideas de los diferentes colectivos o agentes. Se han realizado 5 Focus Group con organizaciones empresariales, empresas y expertos en prevención de riesgos laborales.

La aplicación de estas técnicas de investigación cualitativas ha perseguido como objetivo fundamental conocer y analizar las opiniones, actitudes y valoración de los actores clave de la negociación colectiva y otras perspectivas relevantes a través de la información generada, con el uso de las metodologías y técnicas pertinentes, consideradas las más adecuadas para dar respuesta a los objetivos finales del estudio. En concreto, la realización de las entrevistas y Focus Group nos ha permitido:

- Conocer la percepción de los intervinientes respecto al nivel de implantación de las nuevas tecnologías, incluyendo las digitales, en los procesos productivos del tejido empresarial de la Comunitat Valenciana, detectando los riesgos para la seguridad y salud que las mismas llevan asociados.
- Recabar opinión sobre la capacidad de la legislación y las políticas públicas para hacer frente a los riesgos laborales derivados del proceso de implantación de las nuevas tecnologías.
- Recabar opinión sobre el tratamiento que los convenios colectivos dan a la prevención de riesgos laborales en general, y a los riesgos emergentes en particular.
- Recabar recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar los marcos legislativo, político y convencional, de forma que sean capaces de dar respuesta a los retos y oportunidades que se plantean en materia de seguridad y salud en el trabajo.

7.3-. Contenidos del estudio.

El estudio se ha estructurado en torno a los siguientes ejes de investigación y análisis en relación con las temáticas consideradas clave para abordar la situación del tratamiento del fenómeno de la digitalización en materia de prevención de riesgos.

BLOQUE I. Nivel de implantación de las nuevas tecnologías en los procesos productivos del tejido empresarial de la Comunitat Valenciana. Riesgos y oportunidades asociados a los cambios en el mundo del trabajo en materia de PRL.

La aparición de nuevas tecnologías en el ámbito del trabajo supondrá la emersión de nuevos riesgos y oportunidades para la seguridad y salud en el trabajo. Hasta ahora, han podido detectarse distintas categorías notablemente afectadas por esta nueva realidad. Como aspectos clave a tratar, podemos identificar:

- Equipos y herramientas de trabajo.
- Organización y control del trabajo.
- Estructura, jerarquía y relaciones en las empresas.
- Cambios en las características del trabajo.
- Sujeto responsable de la seguridad y salud en el trabajo.
- Riesgos asociados al trabajo en plataformas digitales.
- Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Riesgos psicosociales.

BLOQUE II. Capacidad de la legislación y las políticas públicas actuales de hacer frente a los riesgos derivados del proceso de implantación de las nuevas tecnologías.

En este bloque se profundiza sobre el ordenamiento preventivo actual, y su capacidad de hacer frente a los nuevos retos que la implantación de las nuevas tecnologías supondrá en las empresas.

Se trata de recabar opinión acerca de la situación de la regulación jurídica en materia de prevención de riesgos, así como la cantidad y calidad de las políticas públicas encaminadas a promover mejores sistemas de prevención de riesgos.

BLOQUE III. Tratamiento que los convenios colectivos dan a la prevención de riesgos laborales en general, y a los riesgos emergentes en particular.

Aunque los convenios colectivos constituyen un instrumento relevante para la aplicación de medidas efectivas para la prevención de riesgos laborales, la realidad demuestra que las partes negociadoras han preferido mantener una actitud pasiva al respecto, regulando en su mayoría cláusulas meramente declarativas.

La incorporación de políticas y medidas preventivas al marco convencional es lenta, pero, ¿por qué razón? Además, no se ven grandes diferencias entre distintos sectores productivos, con excesivas remisiones a regulaciones generales, lo que provoca una escasa concreción y especialización de este tipo de normas convencionales.

BLOQUE IV. Recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar los marcos legislativo, político y convencional, de forma que sean capaces de dar respuesta a los retos y oportunidades que se plantean en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, se trata de identificar los retos o desafíos que es necesario abordar para mejorar los marcos descritos, así como recabar opinión sobre posibles propuestas o recomendaciones para la mejora de las políticas en materia de prevención de riesgos vinculada a las nuevas tecnologías.

7.4-. Principales resultados.

BLOQUE I. Nivel de implantación de las nuevas tecnologías en los procesos productivos del tejido empresarial de la Comunitat Valenciana. Riesgos y oportunidades asociados a los cambios en el mundo del trabajo en materia de PRL.

En este primer bloque se ha tratado de conocer la opinión de las distintas personas que han participado en el proyecto sobre el grado de implantación de las nuevas tecnologías, como la automatización de procesos, la robotización, el teletrabajo, los sistemas de trabajo en nube, *internet of things*, la realidad virtual o aumentada, el Big Data y monitorización de datos, sistemas de colaboración máquina-hombre (exoesqueletos), etc., en los distintos procesos productivos.

Y, a su vez, la afectación a la estructura de trabajo de las empresas, haciendo especial hincapié en la posible incidencia que las nuevas tecnologías han podido tener en la modificación o desaparición de puestos de trabajo, puesto todo ello en relación con la equivalente, o no, evolución de los riesgos para la seguridad y la salud gracias a la implantación de las nuevas tecnologías.

A continuación, se presentan extractos de los discursos realizados por las personas participantes en las entrevistas y Focus Group que se muestran en su literalidad para poner de relieve toda la fuerza discursiva.

A. Sobre el grado de implantación de las nuevas tecnologías en los diferentes sectores productivos y afectación al mercado laboral.

En primer lugar, se trata de conocer de primera mano, a través de los distintos agentes sociales y empresariales participantes en este estudio, el grado de implantación de las nuevas tecnologías en los distintos procesos y sectores productivos, y las consecuencias inmediatas que dichos mecanismos han provocado en la estructura laboral del sector o empresa en cuestión.

Se observa cómo, si bien existe una opinión común en cuanto al impacto que la implantación tiene y va a tener en la tradicional estructura del mercado de trabajo, a su vez, se cuestiona la inmediatez con la que ésta se va a producir. Así, parece que las consecuencias van a depender en gran medida de factores como el sector de actividad, el tamaño de la empresa, la capacidad de adaptación, la formación e información que se imparta, las políticas públicas que se aprueben, etc.

En efecto, los efectos de la innovación tecnológica sobre las relaciones laborales no son unívocos, sino que dependen de un gran número de factores. Se ha discutido mucho sobre el efecto de las nuevas tecnologías sobre los niveles de empleo; al margen de apreciaciones globales, en el nivel de la empresa, la introducción de los avances tecnológicos puede implicar reducciones del volumen de empleo debido al incremento del valor añadido del trabajo o supresión de puestos de trabajo, que quedan obsoletos, pero también puede generar nuevos empleos vinculados a este cambio tecnológico. La introducción de cambios tecnológicos supone en la mayoría de los casos en menor o en mayor medida una alteración de las tareas requeridas al trabajador o de su modo de ejecución, lo que puede implicar un esfuerzo de adaptación del trabajador. En este sentido, los participantes apuntan:

“En España, se prevé que el impacto no va a ser tan drástico, esto que se habla que van a desaparecer el 60% de profesiones, analizando esto metodológicamente nos damos cuenta que no es una desaparición como tal sino un cambio del contenido de las profesiones. Van a cambiar las tareas de las profesiones y no tanto que un trabajo vaya a desaparecer. Y esta es una cuestión más importante: no va a desaparecer el empleo, sino esa profesión haciendo exactamente eso, las funciones serán distintas.”

Y otra de las conclusiones, es que nos enfrentamos a un reto educacional muy importante, porque el profesional ahora se considerará poco cualificado para el mercado laboral al que vamos. España no está muy bien preparada para enfrentarnos a esta nueva realidad, ya que nos encontramos en la fase del proceso de producción y no en la de creación de valor añadido. De forma que los países que estén en esta última fase, no van a sufrir tanto las consecuencias de la digitalización, y nosotros estamos en la fase de mano de obra poco cualificada, más fácil de ser sustituida, y por ello, tenemos que prepararnos más a la hora de enfrentarnos. Los países más robotizados es donde menos desempleo hay, no hay una conexión directa entre una cosa y otra, sino que su industria tiene un alto contenido de valor añadido, de forma que digitalización no significa desempleo. Estamos en una posición más peligrosa para este proceso de digitalización”

Entrevista a experto/a Universidad.

“Creo que no es una cuestión drástica, evidentemente, el ritmo de las nuevas tecnologías es cada vez mayor, antes algo quedaba obsoleto en un año y ahora en un mes, pero realmente creo que se va integrando, es decir, no supone un gran cambio radical. Creo que se va implantando de forma paulatina, por ejemplo, ahora es cada vez más difícil enviar un fax en una empresa, y se tiende a utilizar un servicio telemático de envío. Ahora hemos pasado a trabajar en nube, en servidores, etc. y creo que poco a poco estos cambios se van adaptando.”

Entrevista a Profesional del Derecho

“Va a ser una transformación que se va a producir de forma muy asimétrica, es decir, que en cada empresa o sector las velocidades van a ser muy diferentes. Hay sectores tecnológicos que ya están metidos de cabeza; hay grandes empresas que ya están convertidas a la tecnología y hay otras que no se enterarán y que o sobrevivirán como puedan o acabarán muriendo. Pero no creo que vaya a ser toda la sociedad al mismo tiempo.”

Entrevista agente empresarial

“Estamos ante un futuro que está presente, en los últimos 50 años ha habido muchos avances. Es un cambio de sistemas de producción y la clave de las nuevas tecnologías va a ser el uso masivo de datos que hay. Este nuevo escenario va a provocar cambios constates en las condiciones de trabajo, pero puede permitir sugestión de ambiente inteligente de trabajo. La formación específica de los sistemas educativos va a tener un papel esencial para el desarrollo de profesionales competentes en este nuevo contexto. Esto ya es una realidad, pero no va a afectar por igual a todos los sectores ni a todas las empresas de un mismo sector. En los próximos años nos vamos a encontrar en una situación de transición, en el que van a convivir sistemas de trabajo tradicionales con otros más evolucionados desde el punto de vista tecnológico, posiblemente haya dos velocidades en la misma situación y la velocidad ha sido vertiginosa en los últimos tiempos.”

Entrevista representante de la Administración Pública

Y precisamente en este sentido, preocupa, a su vez, el control que actualmente el legislador realiza en cuanto a la implantación y uso de nuevas tecnologías a nivel preventivo. Observamos cómo el proceso de la digitalización crece de forma exponencial, pero no proporcionalmente a su desarrollo normativo, en cuanto a la necesidad de dotar de seguridad jurídica al uso de estas nuevas herramientas, lo que, como veremos, acaba provocando la aparición de nuevos riesgos laborales.

“Creo que la evolución va muy rápido, pero creo que hay dos planos, el de la velocidad y el del control. En este último plano se está haciendo poco, y se podía hacer más. No se puede frenar la tecnología, va a ser buena, pero sí puedes regular cómo introducirla. Todos los informes que hay parten de la idea de que no puedes caer en un determinismo, es posible hacer políticas públicas y de empresa. Y si queremos controlar la evolución tendrás que ir viendo y planificando qué va a pasar en el futuro y ponerte en marcha, que creo que no lo estamos haciendo. En la disciplina del mercado de trabajo, tenemos que repensar y si pensamos en la fisiología tenemos que pensar en las habilidades de los trabajadores, la formación, etc.”

Entrevista a experto/a Universidad.

“Vamos a una velocidad vertiginosa en cuanto al cambio de los roles de los trabajadores en sí. Las nuevas plataformas han condicionado mucho el marco en el que nos movemos. Para mí hay un elemento clave que es la velocidad, que actualmente es exponencial. Y la negociación colectiva, la legislación, no va a esa velocidad. Las nuevas tecnologías están condicionando los nuevos perfiles laborales.”

Participante Focus Group empresarial Valencia

“Estamos en un momento en que las nuevas tecnologías irrumpen en los centros de trabajo, pero los profesionales no están preparados para manejarlas; quizá sí de manera técnica, pero no de manera profesional para asumir el impacto.

Esto ha hecho que estemos en un momento de convivencia, pero muchos procesos productivos hacen que el puesto de trabajo desaparezca, y sea sustituido por máquinas.”

Participante Focus Group Alicante

“Va a ser necesario adaptarse puesto que la evolución tecnológica ha venido para quedarse. La cuestión no es si va a instaurarse o no en las empresas, pues solo aquellas que integren las nuevas tecnologías podrán garantizar su futuro. Dicho esto, van a surgir tensiones en nuestro mercado de trabajo si la evolución tecnológica es abrupta. Por una parte, amenazará la empleabilidad y la capacidad de adaptación de muchas personas. Por otra, surgirán riesgos laborales aun poco conocidos”

Entrevista representante sector privado

**B. La edad como factor determinante a la hora de implantar las nuevas tecnologías.
Aparición de riesgos psicosociales claramente identificados.**

A su vez, íntimamente relacionado con ese impacto que se acaba de exponer, debemos añadir un nuevo condicionante, el de la edad. Actualmente, nuestro mercado laboral presenta una población activa ciertamente envejecida, y se plantea la incógnita de la afectación que las nuevas tecnologías tendrá para este sector de la población.

En las diversas entrevistas y mesas de trabajo a las que se ha asistido, observamos cómo en este caso, no existe un criterio unificado al respecto. En efecto, hay perfiles, sobre todo, vinculados con el mundo empresarial, que inciden en la importancia de la edad a la hora de adaptarse a estos nuevos procesos, pero vemos cómo otro sector de las personas entrevistadas no considera que la edad sea un factor determinante a la hora de asumir la implantación de estos procesos de manera normalizada.

Sin embargo, una cuestión que es importante destacar es que, en general, hay una idea que trasciende a la propia edad, y es la identificación del sentimiento de temor o miedo que la implantación de una nueva tecnología genera en el marco de un puesto de trabajo.

Vemos, así, cómo la implantación de las nuevas tecnologías conlleva la aparición de un riesgo psicosocial prácticamente inmediato -el miedo al control, en el que, incluso, podemos definir determinadas etapas: una primera, de resistencia y rechazo al cambio, una segunda, de formación y conocimiento del nuevo proceso, y una tercera, definitiva, la de la normalización o la del rechazo definitivo-.

En esta línea, observamos las distintas opiniones expuestas en el presente estudio:

“Es cierto que los perfiles más senior son las personas que tienen las fugas a nivel tecnológico, pero depende mucho también del nivel de mando que ostenten en la empresa para la aparición de riesgos. Pero es verdad que, en general, genera cierta tensión el uso de las tecnologías aún más básicas.”

Entrevista a Profesional del Derecho

“Todos coincidimos que lo que se nos viene encima es una nueva revolución industrial o digital, pero posiblemente de mucho más calado aún que las anteriores. Incluso, podemos hablar de un cambio de época a todos los niveles, demográfico, socioeconómico, político, etc. una cosa que estamos observando es que todos los diagnósticos que se hacen son basados en los fundamentales que se han utilizado tradicionalmente, y nosotros entendemos que tenemos que cambiar esos paradigmas, pues si seguimos diagnosticando bajo las mismas premisas que las

utilizadas en el siglo XX, nos estamos equivocando. Por ejemplo, creo que la edad va a tener un impacto, no es lo mismo un nativo digital que una persona de más de 60 de años, que se tiene que adaptar de forma rápida a las nuevas tecnológicas, pero nunca tanto como un nativo digital. Por otra parte, pienso que también hay otros factores: el de la apertura mental y el de la cualificación. Los que más van a sufrir son aquellos con una baja cualificación, ya que las tareas más básicas van a acabar desapareciendo. Creo que va a pasar como en la época de la crisis, que va a haber un 20%-30% de pérdida de puestos de trabajo.”

Entrevista a agente empresarial

“La actitud es muy importante, cuando se produjo la crisis se registró una salida de las personas con cierta edad, que no se adaptaron. La edad es un factor, pero la actitud es muy importante. Socialmente estamos fracasando con las actitudes, ahora mismo la gente que está entrando al sector es gente que tiene una formación mínima de bachiller, que responde mejor a las nuevas tecnologías que una persona sin bachiller, está desapareciendo el ‘peón raso’.”

Participante Focus Group Castellón

“Hay que trabajar desde el punto de vista de la concienciación antes de pensar que la edad es un factor determinante.”

Participante Focus Group Valencia

“En la aparición de nuevos puestos trabajos y sus funciones derivadas de los cambios tecnológicos, los jóvenes están mejor posicionados, aunque la actitud es muy importante. Debe haber formación continua, concienciación y actitud. En el tema de formación, es importante que sea continua, con simulacros, que sea personalizada y diseñada hacia la persona concreta para que sea más efectiva”.

Participante Focus Group Valencia

“La edad no marca la diferencia, la gente adopta la nueva tecnología en el momento en que resulta útil y satisfactoria. Y si no lo es, se genera el miedo porque se cuestiona su capacidad técnica.”

Participante Focus Group Alicante

“La digitalización acrecienta las diferencias, no solo por una cuestión de edad, sino de actitud. Hay personas de mayor edad que se manejan genial, y otros más jóvenes que son reticentes. Más que una cuestión de edad las nuevas tecnologías acrecientan las habilidades o las actitudes de los trabajadores a afrontar las tecnologías.”

Participante Focus Group Alicante

“Sin duda es uno de los factores fundamentales porque estamos en el segundo país del mundo más envejecido y nuestro tejido laboral sigue la misma pauta, es uno de los factores clave el tema de la programática de envejecimiento. Hay que comprender las modificaciones que supone la variación que tiene el ser humano con el envejecimiento en sus competencias y facultades que no es que sean menores pero son distintas, posiblemente se ganan en situaciones de experiencia pero si queremos optimizar que tengan una larga y saludable vida laboral que es una de las bases para que funcione, vamos a tener que hacer una situación de alza hacia la información, si esto fuera personas jóvenes el tsunami digital sería más fácil porque lo tienen interiorizado pero hay que tener en cuenta que para que la transformación tecnológica sea un hecho generado y asumido en las empresas en un futuro próximo, es necesario una adaptación de todo el sistema educativo de todos los entornos digitales y hay que replantearse las formas de enseñanza y los currículos en todos los niveles de la enseñanza, si esto no se implanta desde una situación de bases va a ser difícil y con lo que respecta a la educación de la población, hay que conseguir acceso a formación continuada que no creo que en todos los niveles se esté dando de forma adecuada.”

Entrevista representante de la Administración Pública

“Creo que la edad es un problema, la gente que no es nativa digital, les cuesta bastante adaptarse. Tenemos gente que se ha asustado de todo este proceso, y en cuanto han podido se han ido. Otro aspecto que hemos detectado es el miedo al control, de pasar de una libre gestión del tiempo, hemos pasado a tener dispositivos con códigos QR que cuando vas a una máquina, lees el código y sabes en todo momento donde estas y cuanto te cuesta reparar esa máquina, y eso da miedo.”

Entrevista representante de la Administración Pública

“Hay que conocer la historia para no repetirla y todo proceso de digitalización trae riesgos específicos, físicos y psicológicos, y deberíamos avanzarnos a ellos. De hecho, desde la UE se está haciendo un estudio de inteligencia artificial y PRL. Y ya se trabajó en otro en materia de plataformas digitales y riesgos, que confirma unos riesgos específicos de esta nueva economía de plataformas, como el uso constante del móvil, o que sea un algoritmo quien decide el tiempo de trabajo, la duración, etc. Y todo esto hace que el trabajador cuando se enfrenta al algoritmo le resulta muy difícil poder justificar algo que ha pasado. Ahora no existe formación a la hora de valorar ese trabajo, mientras que una persona, formada en un determinado trabajo, tenía claro que cosas son justificativas o no en una determinada incidencia, pero ahora no existe esa empatía para valorar el servicio. Esa reputación digital genera un estrés muy grande al trabajador, que es un riesgo que antes no existía. Luego esto también lo encontramos en el teletrabajo, cuando los algoritmos marcan el tiempo de dedicación a un determinado trabajo, lo que aumenta los riesgos psicosociales.

Entrevista a experto/a Universidad.

“Se constatan riesgos psicosociales en cuanto al temor de los profesionales ante como enfrentarse a los nuevos procesos.”

Participante Focus Group Alicante

“Detectamos miedo al cambio, antes nuestros operadores tenían más autonomía, y había más especialización, pero ahora se sienten un poco más dirigidos por los nuevos procesos tecnológicos, están más controlados en su trabajo.”

Participante Focus Group Alicante

“Existen también ciertos miedos por ratios de productividad, el hecho que te midan en tiempo real, puede hacer que la persona tenga más miedo a ser controlado.”

Participante Focus Group Alicante

Esta sensación de “miedo al control” que se detecta de forma casi unánime va acompañada de otro factor a tener en cuenta en todo este proceso de realidad tecnológica: el uso de los datos. Es evidente que la implantación de cualquier sistema informático genera, per se, la necesidad de almacenar masivamente datos, y con ello, se plantea un riesgo para la seguridad de los trabajadores que los emplean.

En efecto, la sistematización y posterior tratamiento informático de datos, obtenidos durante el periodo de la prestación del trabajo, relativos a la vida y costumbres de los propios trabajadores, representa un riesgo para su privacidad. Tema preocupante en todos los órdenes de la vida social y especialmente relevante en el ámbito de las relaciones laborales, por la especial sujeción a la que se ve sometido el trabajador en la relación laboral. El límite de actuación empresarial se sitúa en el respeto a la dignidad humana, derecho fundamental que consagra el artículo 10.1 de la Constitución como fundamento primero y básico del orden político y la paz social, por el que no se podrá utilizar ningún medio de control, tecnológico o no, que suponga un atentado a tan importante derecho fundamental, por razón de que, como ha expresado el Tribunal Constitucional en multitud de sentencias, los derechos fundamentales son plenamente eficaces en las relaciones privadas. En este sentido, se han pronunciado varios de los participantes entrevistados:

“La gente tiene miedo al control, la legislación que ampara el uso de datos no está desarrollada y los profesionales tienen miedo de poner “x” cosa porque no saben si están cumpliendo a nivel de protección de datos en los sistemas en nube.”

Participante Focus Group Alicante

“La monitorización de datos permite ver productividades, y esto puede acarrear más presiones a los trabajadores. Hay que analizar todos estos datos correctamente ya que tenemos una cantidad muy elevada de datos, y a veces cantidad no significa calidad si no se hace un buen uso de ellos.”

Participante Focus Group Valencia

En definitiva, vemos cómo por regla general existe unificación de criterios en cuanto a cuál es la nueva realidad laboral que se nos plantea a corto-medio plazo, si bien, su afectación en la estructura del mercado de trabajo no es tan evidente, es decir, no podemos afirmar el modo en que esta implantación se va a traducir en la desaparición o no de puestos de trabajo. Pero en los ya existentes sí existe un denominador común, la aparición inmediata de un sentimiento de temor y rechazo por parte del trabajador, al provocar sensación de control en la actividad diaria de los mismos, y cierta cautela en cuanto al tratamiento y uso que la empresa pudiera hacer de los datos almacenados. Nos enfrentamos, sin duda, a un reto que requiere de un esfuerzo colectivo para paliar los riesgos a los que nos enfrentamos, que puede abordarse, en gran medida, con la necesaria formación e información continuada e integral no sólo en el ámbito preventivo empresarial y laboral, sino en el propio sistema educativo. De este modo, podrá conseguirse que las nuevas tecnologías y el tratamiento de los datos derivado de las mismas pasen a ser un pilar fundamental implícito en la cultura laboral y preventiva, que no genere un impacto peyorativo en la seguridad y salud de los trabajadores a lo largo de su trayectoria profesional.

BLOQUE II. Capacidad de la legislación y las políticas públicas actuales para hacer frente a los riesgos derivados del proceso de implantación de las nuevas tecnologías.

Y en este contexto descrito, tal y como previamente se apuntaba, debemos también conocer el grado de satisfacción con la actual normativa de prevención de riesgos en el marco de la nueva realidad tecnológica.

Es decir, ¿la normativa vigente es suficiente para hacer frente a los nuevos riesgos para la seguridad y salud en el trabajo derivados de la implantación de nuevas tecnologías? ¿Da respuesta la legislación a los riesgos asociados al trabajo deslocalizado?

Resulta evidente que la introducción de la digitalización en los procesos productivos no evitará la evaluación y seguimiento de riesgos. Y a su vez, la llegada de esta nueva realidad podrá eliminar o reducir muchos de los riesgos convencionales, pero también, como hemos visto, aparecerán otros nuevos.

Y es en este punto, donde se detecta una opinión unánime, desde un punto de vista empresarial, de rechazo a una ampliación de la normativa reguladora de la prevención de riesgos, adoptándose desde este punto de vista un criterio más tradicional y garante de la actual norma, defendiéndose una interpretación contextual de las actuales normas de aplicación, adaptadas a la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquéllas.

A contra sensu, desde un punto de vista técnico -principalmente mantenido por las personas pertenecientes a servicios de prevención- se hace referencia a la falta de capacidad de la actual normativa de hacer frente a los nuevos riesgos derivados del proceso de digitalización.

La crítica al actual modelo normativo es clara; concretamente, los pilares fundamentales en los que ésta se basa es la falta de actualización de la norma, una elevada dispersión normativa, la existencia de conceptos jurídicos indeterminados y una importante rigidez en su aplicación.

“La normativa siempre ha ido un paso por detrás, pero a la vez, es algo que genera mucho conflicto. La salud de los trabajadores siempre ha sido muy importante cuando algo ha pasado, pero no antes. Y a nivel de legislación, creo que pasa algo así, hasta que no ocurra algo relacionado con la salud de los trabajadores con la implantación de estas tecnologías, no seremos conscientes de su importancia. Por desgracia hace falta que algo nos lo recuerde.”

Entrevista a experto/a Universidad.

“Partiendo de la base que la LPRL es de 1995, creo que a día de hoy está desfasada. Por ejemplo, sigue identificando centro de trabajo con la fábrica tradicional. Vemos que hay muchas recomendaciones en materia preventiva que no son de obligado cumplimiento, y que, por tanto, se quedan un poco en el aire.”

Realmente, hay pocos sectores con regulación específica en materia preventiva, como lo tiene desarrollado, por ejemplo, el sector de la construcción. La particularidad de cada sector la ley no la asume, porque asume una generalidad plena, y la generalidad en temas de prevención creo que es un poco contraproducente para la importancia que tiene.”

Entrevista Profesional del Derecho

Concretamente, se echa en falta cierta proactividad del legislador y de los organismos competentes a la hora de hacer frente a esta nueva realidad tecnológica, habida cuenta del vertiginoso ritmo al que avanza la implantación de las nuevas tecnologías en los distintos procesos productivos del actual mercado de trabajo.

De hecho, y al hilo de la premisa previamente apuntada, la existencia de expresiones indeterminadas en esta normativa, tales como “tipo de protección eficaz”, “riesgo evitable”, “medidas adecuadas”, ya obligan a buscar una interpretación a través de conceptos que, a su vez, deben ser interpretados según el contexto y la actividad a que se refiere. Si a ello, añadimos la nueva realidad del mercado de trabajo en el que se desdibujan las figuras tradicionales del mismo, debido a esta revolución digital, la desarmonización normativa es evidente.

“La industria y las nuevas tecnologías avanzan más rápido que los organismos legisladores, hay poca experiencia acumulada y el desarrollo normativo va a ser, probablemente, reactivo y lento. En algunos aspectos ya existen lagunas. Por ejemplo, algunas industrias han empezado a utilizar exoesqueletos y a nivel legislativo se desconoce qué tratamiento se va a dar a este tipo de dispositivos, ¿son EPIs?”

Entrevista representante sector privado

“Estos cambios van a ser muy rápidos y los tiempos del mundo político son a largo plazo. Es importante abordar estos temas a través de políticas sociales, formación, con una adaptación paulatina. Sin prisa, pero sin pausa. Es necesario avanzar, pero a un ritmo que no se deje a la gente en la cuneta, y que permita, a su vez, a los que van a velocidad punta no frenar su evolución.”

Entrevista a agente empresarial

“Creo que hay que repensar las garantías, es decir, hay que hacer un cambio dirigido a que las finalidades de que exista el mercado de trabajo se mantengan. El contrato está para que haya un justo equilibrio y ahora debemos buscar de nuevo ese equilibrio en un paradigma productivo que es muy diferente y que hay cosas que ya no van a servir y que hay que buscar otras. Por ejemplo, las fronteras entre trabajador por cuenta ajena y autónomo ya no son nítidas, igual ya no debería haber una frontera que es un hachazo y habría que hacer que sea permeable. Este equilibrio nuevo debe dar cuenta de las exigencias tecnológicas y de las garantías de las personas.”

Entrevista a experto/a Universidad.

“Desde el punto de vista normativo esta ley es una ley de mínimos. Yo creo que a nivel legislativo son plenamente conscientes de la situación que hay de la transformación en el marco de prevención de riesgos laborales porque no es una situación nueva, es vertiginosa la velocidad que ha tenido, pero es algo que es sabido.”

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo a finales del año pasado publicó un informe con conclusiones de un importante proyecto que llevaba dos años dedicado a prever los efectos de la digitalización a la seguridad y salud en el trabajo en la UE y ahí lo que proponían era un enfoque proactivo centrado en la persona trabajadora, en la planificación y ejecución de estrategias de digitalización creando un marco para aclarar las obligaciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud que puedan surgir en el trabajo. El objetivo era informar a los responsables políticos, a los gobiernos, a los sindicatos y a los empleadores de la Unión Europea, de cómo podía afectar a largo plazo la digitalización, además surgió un enfoque preventivo integral con respecto a la seguridad y a la salud en el trabajo. Indudablemente van a generarse situaciones de transformación desde el punto de vista normativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y toda la normativa que la desarrolla, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015/2020 introduce líneas en este sentido. En mi opinión debería de agilizarse, pero no será fácil.”

Entrevista representante de la Administración Pública

En efecto, se observa también cierta unanimidad en cuanto a que esa falta de proactividad del legislador, en ningún caso puede convertirse en una limitación para los agentes sociales y empresariales para continuar el desarrollo de sus respectivas actividades.

“La Ley de Prevención de Riesgos hay que meterla dentro de la estrategia de la empresa, no como un impedimento o un obstáculo. La legislación no debe ser un freno para la tecnología, ni un factor limitante.”

Participante Focus Group Valencia

“Con el desarrollo de una normativa, las empresas tendrán más fácil adaptarse e implantar nuevas tecnologías, porque las pequeñas, que son la mayoría en la Comunitat Valenciana, lo tienen más difícil.”

Participante Focus Group Valencia

En el marco de esta nueva realidad laboral, nos encontramos con otro factor importante también en el ámbito de la prevención de riesgos y la conversión del mercado de trabajo tradicional, cual es la temporalidad laboral como riesgo para la seguridad y salud en el trabajo. En efecto, las condiciones laborales, el desempleo, etc. tienen incidencia directa en la salud de los trabajadores, provocando desconfianza en uno mismo, inestabilidad emocional, sentimiento de inferioridad, pesimismo e incluso trastornos depresivos. Estos riesgos no han estado históricamente en el plano de la prevención, si no que han sido tratados desde un prisma alejado a éste. Es ahora, con la aparición de las nuevas plataformas digitales, cuando sale a relucir y empieza a tomar forma como tal, y así se apunta curiosamente por varios participantes.

“La precariedad del empleo también afecta a la prevención, pero no sé si está necesariamente conectado a la digitalización o a la falta de control de la digitalización. Este fenómeno te va a conducir a un sistema en el cual el trabajo de siempre, ordenado, no va a existir, porque lo hará un robot que puede trabajar 24h y ya no harán falta turnos. El trabajo actual será un trabajo a demanda, pero no tiene porqué ser más precario. Puedes tener sistemas de garantía incluso con trabajos flexibles.

Entrevista a experto/a Universidad.

“La precariedad es uno de los mayores factores de riesgo psicosocial, la temporalidad, el no saber si mañana vas a trabajar, o las retribuciones, no poder llegar a fin de mes, es algo que afecta a tu propia vida. Y probablemente, sean factores poco atendidos porque no entra en el paquete de la prevención, por ser una condición del trabajo y no un riesgo psicosocial, pero creo que el legislador está empezando a unir ambas cosas: la desconexión digital. La legislación dice que, para evitar el estrés, la fatiga del trabajador, se incluye este derecho, de forma que no es un derecho solo de jornada, sino también de prevención. Y esto, cada vez lo vamos a ver más.”

Entrevista a experto/a Universidad.

Sin duda alguna, el ámbito de la prevención de riesgos laborales no escapa de las vicisitudes del mercado del trabajo, y entre ellas, y como nueva forma de prestar servicios, aparece desde hace unos años, y gracias a las nuevas tecnologías, la figura del trabajo deslocalizado, comúnmente conocido como teletrabajo.

Tradicionalmente se ha entendido el teletrabajo como una forma de trabajo que aseguraba un mejor equilibrio entre vida personal y laboral, mayor flexibilidad, reducción del tiempo de desplazamiento, reducción de gastos fijos para el empresario, mejora de la cualificación y mayor productividad. Sin embargo, hemos dejado de lado las consecuencias que a nivel preventivo puede tener este tipo de sistema. En efecto, el teletrabajo y los distintos modos de trabajo flexible tienen varios efectos negativos sobre la salud de los trabajadores, como el aislamiento social, el presentismo, la falta de apoyo, la promoción profesional y límites poco claros y mal definidos entre el ámbito laboral y el personal.

Por tanto, estas nuevas formas de trabajo pueden ser igual de peligrosas que el empleo tradicional para la salud de los trabajadores. Y es en este punto, donde nos debemos preguntar ¿quién responde de las obligaciones en materia preventiva en los supuestos de trabajo deslocalizado?, ¿da respuesta la actual normativa a estas nuevas formas de empleo?

“La ley de prevención debe ser capaz de afrontar los riesgos asociados a nuevas formas de organización del trabajo. Aunque supone un repunte de los riesgos psicosociales, se reducen los accidentes in itinere y mejora la posibilidad de conciliación de la vida laboral y familiar, sin duda, supone un enorme reto para los técnicos de prevención de riesgos laborales. El trabajador sigue teniendo la responsabilidad de velar por su propia salud, pero el empresario debe poner a su disposición todos los medios humanos y materiales para garantizar su seguridad.

Es imprescindible que el empresario realice una evaluación previa que permita a los técnicos evaluar y modificar el puesto de trabajo en caso de ser necesario, es clave la formación de los trabajadores”

Representante del sector privado

“El teletrabajo es un arma de doble filo, utilizada inteligentemente es genial, pero mal utilizada puede crear muchos problemas. Nosotros nos hemos planteado el teletrabajo y hemos apostado por rehusarlo, porque en el trabajo entendemos que sigue siendo necesario tomar un café con compañeros, mantener una reunión, etc. y el teletrabajo aísla demasiado a las personas y puede acarrear problemas de salud a los trabajadores. En cambio, hemos apostado por el trabajo flexible que permita conciliar la vida laboral y familiar de los trabajadores.

El teletrabajo es un problema de confianza, de responsabilidad, y tenemos que controlar que todos, trabajadores y empresarios, veamos por un cumplimiento fiel de este sistema para que funcione”

Entrevista agente empresarial

“El teletrabajo en sí es algo que no queremos, no solo por los medios, sino porque no queremos que se lleven la presión a casa porque al final acabas pecando de jornadas sin fin, no por un exceso de jornada necesariamente, sino que repartes tu jornada en 18 horas diarias.

Y en relación al personal móvil, lo que estamos haciendo es dotarlos de pautas, gestionar agendas y pausas donde puedan trabajar de forma estable con el ordenador. Pero es cierto que la empresa tiene muy difícil el control de la vigilancia de la salud en estos casos, de forma que tenemos que fomentar más la formación del trabajador en esta materia”

Entrevista profesional del Derecho

“Este tipo de trabajo es carne de riesgo psicosocial. No creo que se produzca una difuminación, sino que somos conscientes que hay algunos riesgos que tenemos que afrontarlos a través de información suficiente, como son los equipos de trabajo, y por otra parte tenemos los ritmos de trabajo, que tenemos que hacer algo, como es la desconexión digital y luego el tema del aislamiento social. No tengo claro qué puede hacer el empresario en este último aspecto.”

Entrevista a experto/a Universidad.

“La empresa sigue siendo responsable de los riesgos laborales que se registren en casa, pero es difícil que la empresa valore continuamente la protección en casa del trabajador. Es necesaria una formación continua en la forma de realizar sus funciones, lo que requiere a su vez una mayor coordinación y flexibilidad”

Participante Focus Group Valencia

“El teletrabajo pese a ser una buena medida, es complicado pues debes garantizar la salud de los trabajadores. Es complicado por burocracia o por falta de información, por ejemplo, a la hora de que haya regulación donde se señale cómo puedes hacer la evaluación de riesgos”

Participante Focus Group Valencia

BLOQUE III. Tratamiento que los convenios colectivos dan a la prevención de riesgos laborales en general, y a los riesgos emergentes en particular.

Constatada la escasa confianza existente en la legislación vigente para dar respuesta a las exigencias derivadas de esta nueva realidad, resulta necesario analizar la capacidad de la negociación colectiva para suplir esa carencia normativa.

Actualmente, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales incluye una remisión a la negociación colectiva para que desarrolle su función específica. De hecho, el artículo 2.2 LPRL destaca que *“Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos”*. Es decir, la negociación colectiva se configura en el ámbito preventivo como un desarrollo complementario de la legislación.

Sin embargo, en la práctica, ¿cumple esta función? A lo largo de este bloque trataremos de determinar si la negociación colectiva aprovecha las posibilidades que le otorga la norma legal de mejorar sus disposiciones, y adaptar su contenido a las necesidades específicas del ámbito de aplicación de los convenios colectivos.

La importancia que la negociación colectiva puede llegar a tener en materia de prevención de riesgos en el trabajo es evidente por distintas razones: por ser el instrumento a través del cual han de regularse las condiciones de trabajo en un ámbito concreto, porque es la vía idónea para adaptar las condiciones generales de seguridad y salud en el trabajo a las características del sector de la producción o de la organización empresarial en el que será de aplicación, ya que son los sujetos negociadores del convenio quienes más conocen las necesidades en materia de prevención de riesgos en su ámbito de negociación; y, además, porque la duración temporal del convenio favorece una protección actualizada de la seguridad y la salud, en la medida en que permite adecuar las medidas de prevención de riesgos a los cambios operados en el sistema productivo, a las innovaciones tecnológicas implantadas e incluso a la aparición de nuevos riesgos producidos como consecuencia de los cambios operados en el tradicional sistema de producción, tales como los nuevos riesgos que se generan con la introducción de nuevas tecnologías.

Del estudio realizado, se constata un sentimiento de esperanza y confianza en la negociación colectiva, como medio idóneo para suplir las carencias que se presentan a nivel normativo, sin embargo, a su vez, se apuntan, como a continuación se verá, ciertas lagunas cuya resolución es necesaria para lograr la finalidad esperada.

“Actualmente, los agentes sociales tratan poco la materia preventiva relacionada con las nuevas tecnologías, aunque es a su vez en el punto en el que más se habla. Si el futuro va a ser como nos dice, las empresas no van a ajustarse a un modelo único, ya lo estamos viendo con las nuevas normas que te dicen “estos son los principios” y tu ya los organizas. Creo que va a haber una línea de actuación en la negociación colectiva, y aunque ahora no se esté haciendo se va a tener que hacer.”

Entrevista experto/a Universidad

“La negociación colectiva es clave y esencial en esta nueva era. La digitalización nos va a permitir evolucionar, adecuarnos al medio, sin quedarnos atrás y sin que la gente se quede descolgada y en las mesas de negociación debería plantearse una formación continua en esta materia. La administración también debe ser consciente que debemos tener los últimos recursos, deberíamos tener todos los sistemas actualizados, es fundamental.

Pero el problema es que no se está tratando como algo prioritario, la digitalización es un presente inmediato que no está encima de la mesa, ni a nivel formativo, ni de prevención.”

Entrevista representante de la Administración Pública

“Creo que los convenios tenían que tener más papel en materia de prevención de riesgos, que a día de hoy no la tienen. Por ejemplo, el sector de metal o de transportes recoge algo más, pero no es suficiente.

La negociación colectiva sería una buena oportunidad para concretar esa generalidad de la ley, y que haya cierta especificación. El hándicap que tenemos es el estado de la negociación colectiva, actualmente. En muchas provincias, nos encontramos con sectores que no tienen ni tan siquiera convenio, u otros que tienen unos ámbitos funcionales muy amplios.

Y si no hay desarrollo de una norma concreta del sector, no puede regularse de forma concreta la prevención de riesgos. Pero a día de hoy, creo que los agentes sociales y empresariales no están preparados para sentarse a hablar de prevención, por la falta de especialización.”

Entrevista Profesional del Derecho

“La negociación colectiva es clave y esencial en esta nueva era. La digitalización nos va a permitir evolucionar, adecuarnos al medio, sin quedarnos atrás y sin que la gente se quede descolgada y en las mesas de negociación debería plantearse una formación continua en esta materia. La administración también debe ser consciente que debemos tener los últimos recursos, deberíamos tener todos los sistemas actualizados, es fundamental.

Pero el problema es que no se está tratando como algo prioritario, la digitalización es un presente inmediato que no está encima de la mesa, ni a nivel formativo, ni de prevención. Pasa, por ejemplo, con el teletrabajo.”

Entrevista representante de la Administración Pública

“En la negociación de los convenios creo que acaban primando otras cosas desde el punto de vista económico, cronológico... y la prevención acaba en el último rincón de la habitación. Desde un punto de vista teórico todo el mundo lo tiene claro, pero luego queda relegado al final, porque a veces hasta el propio trabajador no tiene una mentalidad preventiva con lo cual sus representantes no hacen más que una transposición de sus demandas. Creo que el peso no es el que debe ser.”

Entrevista representante de la Administración Pública

“Nuestra norma de prevención es de mínimos; es decir tú siempre tienes que mejorar los niveles de protección. Pero el derecho del trabajo en gran parte está compuesto por la negociación colectiva porque es seguramente la rama más abierta del derecho porque queda todo a un establecimiento de unas normas mínimas de prevención al trabajador, que es la parte débil, y a partir de ese ahí se abre en gran parte la negociación: ¿Por qué no en materia preventiva? ¿Por qué no en los riesgos psicosociales? Establecer la adaptación de nuevas tecnologías por convenio sería perfecto, a falta de una regulación de normas específica la vía de la negociación la tendríamos que empezar a adaptar ya; es bastante complicado. Posiblemente, la empresa va a pensar que es un coste más, al final los trabajadores van a pensar que es una forma de control nueva y yo en ese sentido soy más pesimista porque me da que no somos empresas modernas, no tenemos una mentalidad moderna para ver eso una ventaja final.”

Entrevista representante de la Administración Pública

“La vía del convenio es la forma más rápida de dar una respuesta a la realidad de la empresa, porque la otra vía es esperar a que el Estado legisle. Actualmente, la prevención de riesgos laborales en las negociaciones y convenios se utiliza como un arma arrojadiza entre los agentes implicados”

Participante Focus Group Valencia

“Los convenios son una buena herramienta, no obstante, por intereses diferentes, se utiliza lo menos posible, simplemente se busca salvaguardar las cosas genéricas que la ley te permite”

Participante Focus Group Castellón

Sin duda, en la línea de las manifestaciones recogidas, observamos la importancia de la negociación colectiva como instrumento paliativo de las limitaciones que se observan en la regulación convencional de la prevención de riesgos. Y entre todas ellas, resulta esencial valorar la importancia del convenio colectivo y de las mesas de negociación para romper la brecha normativa que se puede generar en situaciones de ultraactividad de los convenios colectivos, y la directa afectación que pudiera ésta tener en el ámbito de las obligaciones de los agentes sociales y empresariales a nivel preventivo.

BLOQUE IV. Recomendaciones y propuestas de actuación para mejorar los marcos legislativo, político y convencional, de forma que sean capaces de dar respuesta a los retos y oportunidades que se plantean en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Finalmente, en el estudio cualitativo debíamos recabar opiniones de las personas expertas en la materia preventiva sobre propuestas o recomendaciones para la implantación y desarrollo de líneas de actuación y medidas para potenciar un mejor desarrollo normativo y convencional, que pueden dar pautas y servir de base a los negociadores para que puedan retomarlas en sus convenios colectivos.

“Es fundamental que no exista dispersión normativa, que se unifiquen las políticas públicas, más seguridad jurídica. Hay que integrar normas, adaptarlas; no crear normas para cada riesgo que aparezca”

Participante Focus Group Valencia

“Adaptación de la legislación, vías más ágiles para regular estas materias. La evolución de la tecnología es mucho más rápida que la legislativa. Necesitamos ocuparnos de esta nueva realidad.”

Entrevista representante Administración Pública

“Hay que hacer esfuerzos novedosos en la negociación colectiva, y no estoy seguro que se estén haciendo. Y en materia legislativa, creo que la LPRL es una norma aceptable, pero hay que empezar a pensar un poco más allá, en las formas de trabajo, en cómo los autónomos se integran en un mecanismo garantista como es el mercado de trabajo.”

Entrevista experto/a Universidad

“Soy pesimista en el sentido que, no creo que ni el legislador ni los agentes sociales tengan la suficiente generosidad como para cambiar los paradigmas y adelantarse a las cosas, porque lo ideal es ser proactivo; creo que vamos a ir a rebufo. Organizaciones sindicales y empresariales siempre se han visto como adversarios en las mesas, pero deberían cambiar los paradigmas y deben darse cuenta que el cambio va a ser brutal y que vamos a una época nueva, y que debemos ir todos de la mano para ganar.

Creo, además que en los convenios se debe dar entrada a las materias de formación, no solo ergonómica y física, sino también psicosocial. Así como a tratar materias de flexibilidad con responsabilidad. Debemos realizar una labor preventiva de educación. Creo que la salud mental, si todo apunta a que el siglo XXI va a ser el siglo de las enfermedades mentales, se debería tomar más en serio.”

Entrevista agente empresarial

“Hay que incentivar al empresario, a través de baremos más flexibles, bonificaciones, ayudas, menos costes y así la empresa estaría más motivada y lo haría sin ser una obligación”

Participante Focus Group Valencia

“Hay que fomentar las bonificaciones por invertir en máquinas y formación”

Participante Focus Group Valencia

“La integración estratégica de los riesgos laborales es difícil en las pequeñas y medianas empresas. La prevención debe ir integrada en cada persona, en su formación, en todos los sectores y trabajos”

Participante Focus Group Valencia

“Considero conveniente crear grupos de trabajo con participación de empresas, agentes sociales, legisladores y también profesionales de la I+D+i, pues pueden ayudar a generar propuestas que velen por la seguridad de los trabajadores a medida que se investigue y conozca la nueva realidad. No debe permitirse la puesta en marcha de tecnología o sistemas sin haber realizado antes estudios en profundidad que permitan garantizar que no suponen un riesgo para las personas.”

Entrevista agente empresarial

“Se necesitan ayudas, porque si para el empresario supone un coste elevado, buscará simplificar y poner los medios justos y necesarios”

Participante Focus Group Valencia

“Las nuevas tecnologías provocan inmediatez, hay que dar respuesta a los problemas que surgen de estar conectado constantemente con tu trabajo y de manera tan inmediata”

Participante Focus Group Castellón

“La administración debe implicarse más, debe tomar medidas adecuadas y que se adapten a la realidad, porque si no se adaptan a la realidad, se tiende a eludir el cumplimiento de la norma”

Participante Focus Group Castellón

8 -. Conclusiones.

1. El proceso de digitalización puede acrecentar las diferencias intergeneracionales.

En la sociedad de la información y del conocimiento se está produciendo un avance a pasos acelerados de las tecnologías, las cuales están teniendo una gran repercusión en la sociedad, que ya no se puede entender sin estos medios. En este contexto observamos que estos avances tecnológicos no están llegando de la misma manera a todas las personas. En este sentido existen dos tipos de brecha digital: la primaria y la secundaria. La primaria hace referencia a esa desigualdad en cuanto al acceso a las TIC entre ricos y pobres; en cambio, la brecha secundaria hace alusión a la desigualdad de competencias y habilidades al acceso de las TIC; esta segunda categoría es la que nos interesa, pues es dónde se alude a la brecha digital existente entre las personas mayores o tercera edad y la población más joven, y porque está directamente relacionada con el alfabetismo, es decir, a la alfabetización digital para la tercera edad, sin perjuicio que la brecha digital secundaria se acrecienta aún más cuando convive con la brecha primaria.

Por todo ello, los jóvenes son considerados como nativos digitales puesto que nacen con los medios tecnológicos como parte de su ambiente y de su vida diaria, es más, no se imaginan la vida sin estos medios porque han estado siempre relacionados con ellos. En cambio, las generaciones más antiguas nacieron en una época donde la comunicación estaba muy limitada, estando acostumbrados a relacionarse cara a cara. En definitiva, han vivido sin estos medios y ahora se ven en la necesidad de adaptarse a ellos, ya que para cualquier gestión de la vida diaria son necesarios.

Este perfil multidimensional que define la brecha digital pone de manifiesto que se trata de un fenómeno que no es fácil de corregir. A pesar de ello, es necesario disminuir las diferencias para que todas las personas participen de ellas. Las TIC nos ofrecen grandes oportunidades para todos los colectivos de la sociedad, independientemente de la edad que tengan, pero es necesario conocer las necesidades, intereses, inquietudes y posibles limitaciones de todos los ciudadanos para acercarlas a ellos.

Las personas mayores son las que más sufren estas diferencias intergeneracionales, puesto que su entrada al mercado laboral fue de forma muy temprana, incluso algunas veces sin tener una cualificación académica al respecto. Esto conlleva que su experiencia y antigüedad en el mundo laboral sea mucho mayor que la de las nuevas generaciones. Lo que más se valora de los mismos son sus conocimientos prácticos y su dilatada trayectoria en el mercado profesional. Todo esto supone que deban adaptarse al cambio de modelo, con la consecuente implantación de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. Teniendo disposición, motivación, formación y contando con habilidades y competencias necesarias, es decir, capacidad de reciclaje profesional.

Por otra parte, el derecho a la formación profesional y el deber de buena fe imponen al empresario la obligación de hacer lo “razonablemente” posible por adaptar a la persona trabajadora a su nuevo entorno de trabajo, lo que sólo puede valorarse en cada caso concreto. Ello no implica que el “curso de reconversión o de perfeccionamiento profesional” previsto en el art. 52 b) ET sea obligado para el empresario, aunque sí lo será si es objetivamente necesario para que la persona trabajadora adquiera la capacitación necesaria.

Como se ha visto, en las pequeñas empresas la formación profesional suele producirse en el puesto de trabajo, de manera que existirá una cierta tendencia a evitar los procesos formales; no obstante, en el caso de la innovación tecnológica, puesto que generalmente no habrá personas en la empresa dispuestas a transmitir la información será preciso en muchos casos contar con algún tipo de apoyo externo. Por otra parte, las personas de menor edad son los que tienen un mayor conocimiento y manejo sobre las nuevas tecnologías, sin embargo, no gozan de la experiencia laboral que muchas veces les es requerida. Las nuevas generaciones disponen de un mayor nivel de formación, lo que conlleva, por el contrario, que su incorporación al mercado laboral se produzca de forma tardía, habida cuenta de su poca experiencia.

Todo ello propicia que, en la actualidad, se produzcan notables diferencias generacionales en la integración en el mercado de trabajo, pero dichas diferencias pueden ser empleadas por las empresas como una ventaja competitiva. En este sentido, las personas mayores pueden compartir su experiencia laboral con los más jóvenes, mientras que éstos pueden realizar una labor de enseñanza y acompañamiento en el uso de las nuevas tecnologías para, de ese modo, encontrar un encaje en el conjunto organizativo empresarial para todas las personas.

A menudo los jóvenes son objeto de una consideración desproporcionada por su competencia digital, lo que, con frecuencia, les sitúa en el papel de tutores tecnológicos, ya sea individualmente o como colaboradores en condiciones de igualdad con las personas mayores. Sin embargo, la opción primordial sería aquella en la que exista una relación polifacética en la cual los miembros de ambas generaciones realicen contribuciones significativas y de forma recíproca. Esto supondría que los jóvenes guiaran la educación tecnológica mientras que las personas mayores contribuyeran aportando su experiencia laboral. El éxito se basa en tener objetivos comunes y recíprocos.

2. Resistencia al cambio.

Mientras que los avances tecnológicos han sido cada vez más frecuentes y drásticos, las personas somos casi idénticas en nuestras motivaciones, frenos y hábitos de comportamiento. Por este motivo, a pesar de que el mercado, los competidores y el propio concepto de persona trabajadora han cambiado notablemente, es importante tener en cuenta que, en el fondo, las personas siguen los mismos patrones de comportamiento con independencia de su entorno, y en lo que aquí nos ocupa, normalmente no se adaptan a un cambio hasta que comprueban o intuyen que realmente les va a beneficiar.

Todos estos cambios tecnológicos no solo conllevan problemas técnicos, si no también problemas humanos y sociales.

Uno de los problemas más frecuentes en los procesos de innovación en las empresas es la resistencia al cambio que ofrecen —en la fase de implementación— las personas trabajadoras y colaboradoras afectadas. La utilización, por ejemplo, de lo que se ha denominado *software in accounting* permite, previa identificación personal del operador, memorizar el número de operaciones efectuadas por el mismo, el número de errores cometidos, el tiempo empleado para cada operación, el tiempo total de trabajo y el número, la frecuencia y la duración de las interrupciones en la actividad, lo que provoca que ya no sea precisa la existencia de controles humanos externos. A su vez, este sistema supone un aumento de la productividad del trabajo, evitando muchos periodos de tiempo muerto.

Esta gestión del control de la actividad laboral puede provocar un sentimiento primario de rechazo, propiciando la aparición de actitudes negativas frente a la implantación de la tecnología, y ello, por una serie de razones:

- La primera de ellas es por interés propio. A las personas les preocupan mucho más los beneficios en su situación individual, que en el ámbito colectivo o de negocio. Para combatir este efecto es importante que las personas afectadas entiendan que el cambio se hace para mejorar individualmente, aunque a corto plazo no se vea.
- La segunda razón es por problemas de comunicación, ya sea porque haya habido un defecto o un exceso en lo que se ha transmitido al equipo. Por ello, una correcta comunicación y formación es necesaria en todo proceso de implementación.
- La tercera razón es más difícil de combatir, ya que tiene que ver con las personas que sienten aversión al cambio. Se suele focalizar en un perfil laboral con escasa cualificación, inseguros y que toleran muy mal cualquier modificación en su dinámica de trabajo habitual.

Para paliar este efecto, las organizaciones empresariales deben ofrecer la formación necesaria de forma empática, comprendiendo en todo momento la dimensión del cambio que pretende implantarse. Las personas agradecen sentirse parte del proceso de cambio, y que se cuente con ellas para gestionarlo. Ello ayuda a que, llegado el momento, la posible resistencia al cambio sea mucho menor. Por ello, y dado que la transformación digital implica una inversión inicial, es importante comunicar y trasladar al personal afectado los beneficios de su implantación en todos los aspectos: ahorros de tiempo en la ejecución de tareas, incremento de la productividad y, en consecuencia, beneficios económicos, protección de la información, etc.

No obstante, debemos ser conscientes de las características de nuestro mercado de trabajo, con una población activa ciertamente envejecida y un tejido empresarial que se sitúa al inicio de la cadena productiva, es decir, que introduce poco valor añadido al producto final. Por ello, en su práctica mayoría, los empleados están acostumbrados a herramientas tradicionales y métodos de trabajo poco complejos, y en consecuencia, presentan dificultades para cambiar sus metodologías. La digitalización puede modificar sus tareas rutinarias o puestos de trabajo, exigiéndoles un nivel de complejidad mayor.

Sin embargo, como se apuntaba, esta reticencia se puede eliminar explicando claramente los beneficios de las soluciones tecnológicas para la organización del trabajo (ahorro de tiempo, simplificación de tareas, etc.). Una planificación personalizada de la transición en los procesos productivos permitirá desarrollar una cultura digital empresarial sostenible y accesible para todas las personas.

3. La presión psicosocial por la implantación de nuevos procesos: miedo al control.

En las últimas décadas se han producido cambios significativos en el mundo laboral, cambios que están estrechamente relacionados con la organización y la gestión del trabajo. Esto ha motivado la aparición de riesgos emergentes y nuevos retos en el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo. Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo se han identificado como riesgos emergentes. Existen riesgos psicosociales, como el estrés laboral, que han sido reconocidos ampliamente como retos importantes para la salud y seguridad en el trabajo.

En este marco es donde cobra importancia el término "tecnoestrés", que viene a referirse al estrés derivado de la introducción de nuevas tecnologías en el trabajo. La tecnología en sí misma no genera efectos positivos ni negativos. Sin embargo, aquellas personas que tradicionalmente no han tenido contacto con los procesos tecnológicos, y pasan a estar vinculados y controlados este tipo de herramientas, sufren miedo al control, lo que acrecienta el estrés y la presión en el trabajo.

La cualidad de los efectos depende de factores tales como las demandas y falta de recursos generados en el trabajo tras su implantación, las creencias en las propias capacidades y competencias para afrontar con éxito el cambio tecnológico, etc. Es más, los últimos estudios afirman que la mera exposición a las TIC, per se, no es la causa de efectos psicosociales negativos, sino que existen variables intervinientes que median y modulan esa relación, tales como la valoración de la experiencia pasada con el uso de las TIC, las actitudes y valores de la tecnología, y las creencias de autoeficacia en relación con el uso de la tecnología.

Los nuevos sistemas de organización del trabajo, han sido implantados por empresas de todo el mundo con el fin de mejorar la productividad, la calidad y la rentabilidad. Sin embargo, poco se ha examinado el efecto que estos sistemas tienen sobre las lesiones o enfermedades profesionales o en las características del trabajo relacionadas con la tensión laboral. Las dificultades para desconectar del trabajo, la monitorización y fiscalización del rendimiento de las personas, entre otras, abre la puerta a la aparición de nuevos riesgos, cuyo crecimiento en los últimos tiempos es exponencial.

Los cambios generados por las nuevas tecnologías requieren del desarrollo de políticas de prevención de riesgos laborales para evitar los efectos negativos que el impacto tecnológico puede llegar a tener en la salud de las personas trabajadoras.

4. Especialización flexible.

En tiempos de la Revolución Industrial, con la aparición y consolidación de las máquinas como gran motor de la producción en cadena, el trabajo se repartía entre las personas empleadas, que se convertían en partes de un todo armónico. De modo que, a medida que cada una se especializaba en una tarea específica se volvía más productivo, mejorando así la eficiencia de la fábrica en su conjunto. Pero uno de los grandes problemas que comenzaron a aflorar es que los trabajos solían volverse monótonos, tediosos y, como consecuencia, disminuía su satisfacción y su productividad.

Si bien existen es prácticamente imposible que dejen de existir trabajos técnicos que requieren de determinada especialización, la polivalencia ofrece beneficios tanto para las personas trabajadoras como para las empresas. Por un lado, los empleados adquieren nuevas habilidades y competencias, siendo así versátiles y con capacidad para adaptarse a diferentes entornos y asumir nuevos desafíos. De este modo, se consiguen ampliar sus oportunidades laborales.

Los profesionales de hoy deben contar con una serie de conocimientos o habilidades con independencia de su carrera profesional, como son la capacidad para hablar diferentes idiomas, comunicarse con fluidez y empatía con el interlocutor, o manejar programas informáticos y dispositivos y herramientas sofisticadas.

Pero la polivalencia debe ser siempre entendida como una apuesta por personas con capacidad para realizar diferentes tareas relacionadas con su área de conocimiento.

La innovación tecnológica, las presiones económicas de la globalización y la desregulación del mercado de trabajo, entre otros factores, han reconfigurado drásticamente la naturaleza del trabajo en los países postindustriales.

Nos encontramos así con la conocida *especialización flexible*, ya que en la medida en que la demanda es cambiante, la organización tiene que ser lo suficientemente flexible como para enfrentar la variabilidad de la demanda.

Sus pilares básicos son la cualificación, la polivalencia y la versatilidad de las personas trabajadoras, lo que facilita una mejor utilización de éstas en función de las necesidades productivas y de los cambios en la fabricación de unos productos en lugar de otros según evolucione la demanda.

Por tanto, en un contexto en el que se tiende a la flexibilización productiva, de cambio tecnológico y organizacional a causa de la reestructuración productiva, donde la polivalencia y la rotación de puestos de trabajo se convierte en habituales, las competencias de las personas trabajadoras, es decir, el conjunto de saberes puestos en juego por estos para resolver situaciones concretas del trabajo, cobran un papel predominante en las empresas, generándose nuevas formas de reclutamiento, promoción, formación y remuneración.

5. Esfuerzo de la negociación colectiva: adaptación de las mesas de negociación a la nueva realidad. Identificación de un espacio negociador específico. Gestión de la ultraactividad.

Como previamente se ha analizado, la actual normativa permite que las disposiciones referidas a las obligaciones del empresario y de las personas trabajadoras en materia de seguridad y salud sean susceptibles de negociación colectiva, respetando, eso sí, las normas de derecho mínimo necesario.

Son materias susceptibles de negociación convencional, a título meramente ejemplificativo, los criterios en materia de planificación de la actividad preventiva y de la formación en materia preventiva, la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos, la identificación de los riesgos propios de la actividad y su evaluación, las obligaciones de los trabajadores en materia preventiva, los equipos de protección individual, la coordinación de actividades preventivas en caso de subcontratación de servicios, la constitución de órganos de seguridad y salud en el seno de la empresa o sector de actividad, etc.

Sin embargo, observamos cómo en la práctica el desarrollo convencional de las normas preventivas no es tan habitual, al limitarse a recoger remisiones expresas a la norma general, sin hacer especial hincapié en esa cultura preventiva que estas normas podrían recoger.

Es por ello, por lo que se detecta que en las mesas de negociación no se da especial importancia a la prevención de riesgos laborales como hito fundamental en las exigencias de cualquiera de las partes negociadoras. En concreto, no es en absoluto habitual la existencia de personal cualificado a nivel preventivo, conocedor del sector, en la negociación de una norma convencional. Con ello, se pierde, de forma indudable una oportunidad magnífica a la hora de cubrir las carencias que la actual legislación presenta y adaptarnos al vertiginoso ritmo de implantación de las nuevas tecnologías en los distintos sectores de actividad, sin necesidad de tener que esperar un desarrollo normativo de ámbito estatal para definir un determinado riesgo.

Por todo ello, se considera necesario la creación e identificación de escenarios específicos de negociación, que permitan encauzar y dar forma a las necesidades sectoriales y empresariales, en materia preventiva. De esta forma, se conseguiría una agilización de los pedimentos de los agentes sociales y empresariales, fomentando y propiciando la especialización de la seguridad y salud en la negociación colectiva.

La creación de este tipo de espacios de negociación permitirá, a su vez, prever y paliar las consecuencias de la ultraactividad de los convenios colectivos, previendo escenarios temporales de vigencia ultractiva que permitan dinamizar la negociación en materia de digitalización, evitando la desprotección de empresas y trabajadores durante la negociación del nuevo convenio colectivo, eludiendo posibles bloqueos en materia preventiva y previendo las soluciones que permitan superarlos.

6. Necesaria actitud proactiva de la administración pública.

Ante las múltiples incógnitas que se plantean con la implantación de los procesos tecnológicos, existe una idea en la que todos coinciden, la necesidad de aunar esfuerzos y contar con la participación de la administración pública, bajo un prisma preminentemente proactivo.

El perfil empresarial valenciano se caracteriza, en su mayor parte, por la pequeña y mediana empresa, en las que el nivel de desarrollo tecnológico, por lo general, es bajo. Por otra parte, la velocidad de las transacciones comerciales es cada vez más rápida y vinculada a las nuevas tecnologías. En consecuencia, si no se apoya desde las Administraciones Públicas el proceso de digitalización en este tipo de empresas, acabarán siendo expulsadas del mercado.

Es indudable que el tamaño de la empresa está íntimamente relacionado con las posibilidades de innovación y de desarrollo de nuevas tecnologías, de forma que las grandes empresas están, generalmente, en una posición más favorable para invertir en la implantación de tecnologías punteras y novedosas, dado que no sólo gozan de un mejor acceso a los recursos financieros necesarios, sino que además los proyectos innovadores pueden conllevar importantes economías de escala.

Sin embargo, las pequeñas empresas ostentan una ventaja indudable, como es la cercanía al mercado y a los clientes, lo que puede proporcionar información para detectar oportunidades y con ello innovar para ofrecer un producto o servicio más próximo a las necesidades de grupos concretos de población que, en muchos casos, no son atendidos por empresas de mayor tamaño.

En cualquier caso, el desarrollo de la empresa exige la adquisición y desarrollo de nuevos recursos, algo que resulta clave para mantener su competitividad. Y sin duda, las pequeñas empresas experimentan dificultades tanto para adquirir en el mercado como para desarrollar internamente algunos recursos.

Es en este marco, donde se observa la necesidad de una labor de colaboración entre las Administraciones Públicas y las Pymes, en la implantación de las nuevas tecnologías, con una finalidad básica: potenciar el mantenimiento y la creación de empleo, a través de vías de financiación específicas para la implantación de las nuevas tecnologías, así como dotar a este tipo de empresa de los mecanismos necesarios y suficientes para garantizar, de forma estructural, la cultura preventiva. Se trata de una compleja colaboración, pero sin duda permitiría a las pymes acoger los nuevos procesos productivos.

7. Esfuerzo colectivo: la importancia de la educación en cultura preventiva e igualdad de género.

Para conseguir el cambio de percepción de la prevención de los riesgos laborales es necesario realizar una integración de la cultura preventiva en todos los ámbitos de la sociedad, incluido el educativo. Para alcanzar este fin, se debe tratar la prevención como una materia que se asume de manera cotidiana, formando y educando en actitudes y valores para crear hábitos que permitan interiorizar la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo, así como en el resto de ámbitos de la vida. Si el objetivo final es promover una cultura preventiva eficaz debemos comenzar por su vivencia real y práctica desde los estadios educativos iniciales.

En este sentido, resulta vital que las personas, a lo largo de todo su desarrollo educativo, adquieran una percepción y actitud real frente al riesgo, para tener una visión del mismo que les permita afrontarlo de manera segura y responsable. Esto es, debemos integrar la prevención en su comportamiento diario para promover cambios y comportamientos sociales de gran calado.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 5.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales *“las administraciones públicas promoverán la mejora de la educación en materia preventiva en los diferentes niveles de enseñanza...”*, es innegable la importancia que el sistema educativo presenta, como transmisor y garante de una formación eficaz que permita promover una cultura preventiva adecuada. Y ello, evidentemente, tendrá que realizarse de forma paulatina y adaptada a cada uno de los niveles formativos, pudiendo definir en un nivel básico e inicial la divulgación de los valores, es decir, asentar las bases que, en etapas educativas posteriores permitan profundizar en aspectos concretos, a través del desarrollo de acciones prácticas que trasladen al alumnado una percepción real del riesgo al que se enfrenta, logrando así un cambio en su visión de la importancia de la prevención, y no entendiéndola como un ente abstracto y alejado de su propia realidad.

En este sentido, es indudable que la prevención de riesgos es algo no vinculado necesariamente al mundo empresarial, sino que sobre la misma debe existir un interés general, y ese interés debe proyectarse en todo el desarrollo formativo de cualquier persona, no únicamente cuando las personas acceden al mercado de trabajo.

Para lograr ese objetivo, como se adelantaba, el sistema educativo debe sustentarse en tres pilares básicos:

1. Valores y actitudes para integrar la prevención de riesgos en el día a día de las personas.
2. Recursos en los centros educativos, que permitan fomentar la participación y despertar el interés de los alumnos por los contenidos y actividades relacionadas con la seguridad.
3. Potenciar el aprendizaje activo en materia preventivo.

Y únicamente haciendo especial hincapié en ello, lograremos que las personas puedan conocer el alcance e importancia de la prevención de riesgos laborales, disminuyendo el riesgo de accidentes u otros incidentes una vez se incorporen al mercado laboral.

A su vez, esta necesidad de educar en prevención debe ir acompañada de una ruptura de la brecha existente en cuanto a la tradicional diferenciación de tareas, funciones y profesiones adjudicadas a mujeres y a hombres.

Históricamente, ha sido una realidad innegable que hombres y mujeres tendieran a ocupar distintos puestos de trabajos en el mercado laboral, es la conocida segregación ocupacional entre géneros, que consiste en la concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras. Y esta diferenciación ha propiciado y fomentado estereotipos socio-laborales, que han considerado que algunos tipos de trabajos son más apropiados para las mujeres que otros, y viceversa.

En concreto, las mujeres han tendido a prestar servicios en sectores de asistencia, educación y servicios, mientras los hombres han predominado y predominan en el sector industrial. E incluso cuando mujeres y hombres realizan el mismo trabajo, suele haber diferencias en las tareas a realizar. Reiteramos, históricamente, las mujeres han accedido a carreras laborales sociales y educativas, llegando a sentirse infravaloradas en el acceso a otro tipo de sectores.

Dicha segregación influye considerablemente en la exposición a los riesgos en el trabajo y, por tanto, en las consecuencias para la seguridad y salud. Es por ello por lo que se debe realizar una labor de concienciación y educación a toda la sociedad a fin de erradicar esta brecha que aún sigue presente en todos los sectores de nuestra sociedad.

La forma más eficaz de abordar la desigualdad entre mujeres y hombres es mediante la confección de un sistema educativo en el que la igualdad se erija como un elemento transversal, presente en todos los estadios educativos, ya que a través de la educación se pueden llegar a cuestionar los roles de género asignados social e históricamente a las personas según su sexo, visibilizando las desigualdades y combatiéndolas.

Para mayor información sobre este particular diríjase al Estudio [“Enfoque de Género de la Negociación Colectiva en la Comunitat Valenciana. Diagnóstico y Retos”](#).

9.- Recomendaciones y propuestas para adaptar las previsiones en materia de Prevención de Riesgos Laborales a las nuevas realidades laborales derivadas del desarrollo tecnológico dirigidas a las Administraciones Públicas, negociadores de convenios colectivos y empresas.

Finalmente, y a modo de cierre del presente Estudio, consideramos conveniente incluir toda una serie de propuestas de líneas de actuación y medidas para, de ese modo, tratar de mejorar el actual marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, las políticas públicas adoptadas y aplicadas por las distintas administraciones competentes, así como poner en valor el potencial de los convenios colectivos para adaptar previsiones generales dispuestas en la legislación a la realidad económica, productiva y social de cada sector de actividad de la Comunitat Valenciana.

Como hemos podido observar en el apartado 6 del presente Estudio, las actitudes y roles que adopten cada uno de los agentes sociales intervinientes en el mercado de trabajo - administraciones públicas, organizaciones empresariales, organizaciones sindicales, empresas y trabajadores- en relación con la digitalización e introducción de nuevas tecnologías en los sistemas productivos determinarán, en gran medida, las consecuencias que se deriven a nivel económico y social.

Por ello, y en nuestra opinión, para conseguir una transición tecnológica justa, inclusiva, y capaz de hacer frente a los riesgos para la seguridad y salud de las personas trabajadoras que este proceso comportará, será necesario generar espacios de diálogo tripartito y la adopción de medidas tendentes a garantizar dicha transición.

Todas las propuestas que enumeraremos a continuación tienen su origen, principalmente, en las distintas entrevistas y Focus Group celebrados en el marco del presente Estudio, existiendo, en la mayoría de los casos, un amplio consenso en todos los ámbitos -académicos, empresarial y técnico- de la urgente necesidad de abordarlas.

RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DIRIGIDAS A LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

a) Corregir la dispersión normativa existente en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo. Evitar conexiones normativas complejas.

Como se ha podido observar en el presente Estudio, las normas que regulan los distintos aspectos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo se caracterizan por la abundancia de previsiones y la dispersión de las mismas, de forma que resulta realmente complicado obtener una visión global y completa del conjunto de los deberes y obligaciones que tienen las empresas para con sus plantillas.

En el desarrollo de las sesiones de entrevistas y Focus Group mantenidos en el marco del presente Estudio, se ha puesto de manifiesto la disparidad de criterios en cuanto a la necesidad de modificar y actualizar la legislación vigente, puesto que algunos agentes clave entienden que la legislación actual es suficiente, mientras que otros consideran que se requiere de un mayor desarrollo y especialización sectorial de la normativa.

No obstante, existe unanimidad en considerar que, desde luego, la dispersión normativa que caracteriza a la prevención de riesgos laborales es susceptible de generar inseguridad jurídica tanto a las organizaciones empresariales como a las empresas y a las personas trabajadoras. Asimismo, dificulta la labor de los agentes negociadores de los convenios colectivos, en la medida en que resulta especialmente costoso obtener un conocimiento completo de todos aquellos extremos que podrían preverse, mejorarse, o cuanto menos someter a debate de las mesas de negociación.

Por todo ello, sería recomendable unificar de manera armónica, sistematizada, sencilla y completa -en la medida de lo posible-, la abundante legislación en materia de prevención de riesgos laborales mediante la técnica legislativa que resulte más oportuna, tal y como ya sucediera con el Estatuto de los Trabajadores o la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

Y todo ello, asimismo, garantizando que toda organización empresarial, con independencia de su tamaño, sea capaz de dar fiel cumplimiento de forma liviana y sencilla a las obligaciones que en materia preventiva se le exigen.

b) Desarrollo de estrategias y políticas de detección precoz de nuevos riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.

La implantación de las nuevas tecnologías en los procesos productivos del tejido empresarial de la Comunitat Valenciana ha supuesto, correlativamente, la aparición de nuevos riesgos para la salud en el trabajo y la agudización de otros ya existentes, como pueden ser los riesgos psicosociales. Dada la creciente velocidad de implantación de dichos elementos, las empresas y las personas trabajadoras corren el riesgo de exponerse, constantemente y con mayor frecuencia, a nuevos factores que pueden afectar a la seguridad y la salud en el trabajo.

Históricamente, las adaptaciones que ha sufrido la legislación reguladora de la prevención de riesgos laborales han tenido carácter reactivo, esto es, tras haberse materializado un resultado lesivo derivado de la exposición a un determinado riesgo para la salud.

En un contexto en el que los riesgos para la seguridad y la salud aparecen con mayor frecuencia por la introducción de herramientas tecnológicas a gran velocidad, resulta necesario adelantar la línea temporal de actuación, actuando de forma proactiva y anticipando los posibles resultados lesivos que cada riesgo puede comportar. De hecho, en este aspecto, empiezan a desarrollarse herramientas tecnológicas que, mediante Realidad Virtual e Inteligencia Artificial, son capaces de detectar y prever resultados lesivos derivados de la exposición a factores de riesgo.

Esta recomendación reviste especial importancia teniendo en cuenta el tejido empresarial de la Comunitat Valenciana, en la medida en que, al abundar las pymes con capacidad económica y de investigación limitadas, resulta prácticamente inviable conseguir la detección y eliminación de todos los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo derivados del desarrollo tecnológico de sus negocios. Máxime cuando la mejora de sus procesos productivos mediante la implantación de nuevas herramientas, así como la rapidez en su implantación, les viene impuesta por un mercado global y altamente competitivo.

Por tanto, las Administraciones Públicas deberían desarrollar líneas de investigación, detección y divulgación de riesgos laborales vinculados a las nuevas tecnologías aplicadas en las empresas, en aras de facilitar a las pymes el cumplimiento íntegro de las obligaciones en materia de prevención de riesgos para la seguridad y salud.

c) Planes de ayudas públicas de apoyo a la inversión en prevención de riesgos laborales para las pymes.

Uno de las principales problemáticas que plantea la configuración de la obligación de seguridad en el ordenamiento jurídico-preventivo español en relación con la implantación de las nuevas tecnologías es que, tal y como en reiteradas ocasiones ha manifestado la jurisprudencia, se trata de una obligación de medios, no de resultado. Pero, además, hay que añadir que es una obligación de medios vinculada al estado de la técnica, no a la capacidad económica de cada empresa. Ello implica que, para cumplir completamente con la obligación de seguridad, es necesario seguir un constante proceso de renovación de los medios preventivos que, dada la velocidad de desarrollo técnico actual, se ve acrecentada, generando un importante coste económico.

Las grandes empresas, en principio, no tienen mayores dificultades para adaptarse al estado de la técnica. No obstante, ello no sucede con las pymes, en las que inversiones económicas de estas características podrían incluso comprometer la viabilidad de su negocio.

En consecuencia, en aras de aliviar el coste económico que el cumplimiento íntegro y eficaz de las obligaciones preventivas puede suponer a las pymes, y teniendo en cuenta que, en definitiva, se trata de una cuestión de orden público de primer nivel -la protección de la salud, la vida y la integridad física de las personas-, podrían estudiarse medidas de carácter económico -ayudas públicas-, fiscal -exenciones-, o de Seguridad Social -bonificaciones- para incentivar la inversión de las pymes en adoptar medidas preventivas innovadoras, eficaces, y sobre todo, más seguras.

Asimismo, también sería conveniente valorar la viabilidad de sistemas de apoyo a la formación preventiva, mediante la bonificación de los cursos en la materia.

d) Medidas de carácter formativo. Formación en cultura preventiva, aprendizaje continuo y reciclaje profesional, igualdad entre hombres y mujeres y desmantelamiento de los roles de género.

Todo proceso de cambio social profundo requiere de su asentamiento y trasposición al sistema educativo. La prevención de riesgos laborales no es una excepción.

El sistema educativo, en todos sus estadios, debería ser capaz de introducir enseñanzas que pongan en valor la necesidad de preservar, por todos los medios, la seguridad y la salud en el trabajo. Además, debe configurarse como un elemento de carácter transversal, en la medida en que afectará a todas las personas en el futuro, con independencia del nivel o especialización de estudios que cursen.

Con ello no solo conseguiremos que las personas trabajadoras sean conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales, sino también los futuros empresarios. De este modo, con toda probabilidad se conseguirá que las organizaciones empresariales introduzcan la cultura preventiva como un pilar estratégico de su organización.

Por otra parte, como ya hemos analizado con anterioridad en el presente Estudio, la estructura del mercado de trabajo está cambiando, y se prevé que en los próximos años lo haga con todavía más fuerza. La relación de trabajo, en su conceptualización clásica, está transformándose, abandonando cada vez más una noción estable y duradera por otra esporádica y con menor recorrido profesional en un mismo oficio.

Pero, sobre todo, el trabajo del futuro va a exigir de las personas una adaptación constante al entorno, los medios, los procedimientos y los canales de prestación de su trabajo, surgiendo la necesidad de adquirir conocimientos nuevos a lo largo de, prácticamente, toda su vida laboral. No obstante, el sistema educativo actual no se sujeta sobre esa premisa, sino que mantiene una estructura mucho más simple: adquirir determinados conocimientos con los que poder desarrollar una profesión concreta durante el resto de la vida laboral.

En definitiva, se requiere un sistema educativo en el que, además de aprender valores y contenidos concretos, se enseñe a entender la vida como un aprendizaje continuo, en el que debemos ser capaces a un entorno cada vez más cambiante.

Siguen siendo preocupantemente elevados los riesgos psicosociales derivados de comportamientos íntimamente vinculados a la desigualdad entre mujeres y hombres.

La desigualdad de género es eminentemente un problema social, educativo y cultural que trasciende el ámbito laboral y que no puede erradicarse solo desde el ámbito normativo.

Y como tal, el mismo debe ser abordado a través de la educación en la materia, la divulgación de los valores de igualdad, la concienciación y la adopción desde las administraciones públicas de acciones positivas que den visibilidad al problema existente y traten de eliminarlo.

De ese modo, si se consigue erradicar la desigualdad de género en el conjunto de la sociedad, también sucederá en el ámbito laboral.

Otra de las consecuencias derivadas de la desigualdad de género que tiene gravísimas repercusiones en el mercado de trabajo, y cada vez tendrá más, es la asignación de roles históricamente asociados a cada sexo.

En la actualidad, es una evidencia que la mayoría de las mujeres optan por cursar estudios y desarrollar profesiones vinculadas a los cuidados, la educación y las ciencias sociales.

Por su parte, los hombres son los que presentan más interés en profesiones vinculadas con la tecnología.

Estas preferencias, en plazo relativamente corto, pueden llegar a tener consecuencias negativas:

- si el mercado de trabajo demanda más personas con conocimientos altamente especializados en el uso de las nuevas tecnologías o con estudios vinculados al desarrollo de las mismas,
- y la oferta está compuesta eminentemente por hombres, se agudizará exponencialmente la brecha de género en todas sus manifestaciones -acceso al empleo, calidad del empleo, brecha salarial, desigualdad en la promoción y ascenso profesional, deficiencias de cualificación, etc.-, lo que supondrá, directamente, un aumento de los riesgos psicosociales vinculados a la precariedad laboral en las mujeres.

Por ello, resulta trascendental que las administraciones públicas adopten las medidas necesarias para, por un lado, romper los estereotipos de género vinculados al desarrollo de determinadas profesiones; y por el otro, fomentar, estimular y atraer a las mujeres a cursar estudios y dedicarse a profesiones vinculadas a la digitalización y a la transformación del modelo económico y productivo global.

RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DIRIGIDAS A LOS AGENTES NEGOCIADORES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

a) Someter a debate y reflexión interna de las organizaciones patronales y sindicales estrategias y criterios para modular el papel de la negociación colectiva en materia de prevención de riesgos laborales.

Tal y como se desprende del minucioso análisis cuantitativo realizado en el presente Estudio sobre el tratamiento que ofrecen los convenios colectivos sectoriales de la Comunitat Valenciana en materia de prevención de riesgos laborales, así como de las opiniones de la gran mayoría de participantes en entrevistas y Focus Group, la seguridad y salud en el trabajo no ha constituido un pilar fundamental en la negociación colectiva, sino más bien, se ha introducido en los convenios colectivos de forma discreta y sin aportar, en la mayoría de los casos, contenido que mejorase las disposiciones legislativas vigentes ni tratar de regular particularidades que puede presentar cada sector de actividad en la materia.

Se han limitado generalmente a incorporar cláusulas meramente declarativas en el cuerpo de los textos convencionales.

En consecuencia, los agentes negociadores de los convenios colectivos deberían valorar la prevención de riesgos laborales como un elemento estratégico en las mesas de negociación, con el objetivo de adaptar los contenidos normativos a las particularidades de los sectores productivos o de actividad de los distintos ámbitos convencionales, detectar los riesgos para la salud, tanto tradicionales como emergentes, que afectan a dichos sectores, y proponiendo mecanismos o herramientas de neutralización de los mismo.

No debemos olvidar la importante función pedagógica de los convenios colectivos, especialmente los de carácter sectorial de la Comunitat Valenciana, que sirven de norma de referencia para el tejido empresarial valenciano compuesto, en su mayoría, por pymes.

b) Mejorar la formación y capacitación de las personas representantes en las mesas negociadoras de las organizaciones patronales y sindicales en materia de prevención de riesgos laborales.

Consecuencia lógica y directa de la recomendación anterior debería ser apostar por la inclusión, por parte de ambas representaciones, de personas expertas en la materia en las mesas de negociación. Y no solamente expertas en materia preventiva, sino también en otras ramas del conocimiento directamente vinculados con la seguridad y salud en el trabajo, como ingeniería, informática, nuevas tecnologías, química, biología, etc.

Asimismo, sería notablemente positivo promover acciones de formación en prevención de riesgos laborales aplicadas a la negociación colectiva, que permitan mejorar los conocimientos y desarrollar las competencias y herramientas para el tratamiento eficaz de la seguridad y salud en el trabajo por parte de las personas negociadoras, y ello, con el objetivo de acabar con la inercia negociadora que ha permitido la persistencia en el tiempo de estipulaciones meramente declarativas que se perpetúan en la cadena de convenios que se prorrogan o que ha limitado la inclusión efectiva de cláusulas que sean realmente útiles y eficaces en la materia.

A título ejemplificativo, pueden encontrarse convenios colectivos que crean un organismo con idéntico número de representantes empresariales y de los trabajadores con competencias en materia de seguridad y salud en el trabajo: la Comisión Paritaria de Prevención de Riesgos Laborales. En el ámbito de la Com. Valenciana, nos encontramos el Convenio colectivo del sector del metal de Alicante y el Convenio colectivo del vidrio y la cerámica de Valencia.

c) Desarrollar instrumentos de análisis, seguimiento y evaluación de la incorporación de cláusulas en materia de prevención de riesgos laborales relacionadas con la digitalización en la negociación colectiva.

En este sentido, sería positivo el desarrollo de indicadores, informes, estudios, observatorios y otros instrumentos de prospección y análisis que permitan paliar la falta de información estadística existente en la negociación colectiva en materia específica de prevención de riesgos laborales a nivel sectorial y en los distintos centros de trabajo.

Establecer sistemas de seguimiento y evaluación del tratamiento otorgado a la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva permitirá, en definitiva, mejorar la calidad de los clausulados y permitirá a las organizaciones implicadas en la negociación colectiva realizar los ajustes y correcciones precisas que se puedan producir en la implementación de nuevas medidas preventivas.

d) Adecuar la vigencia de los convenios colectivos a la velocidad de introducción y renovación de nuevas tecnologías en los procesos productivos de cada sector de actividad. Gestión de la ultraactividad de los convenios colectivos.

Como ya se ha dicho, la vertiginosa velocidad de los cambios y el desarrollo tecnológico implica, correlativamente, la necesidad de que las medidas preventivas evolucionen al mismo ritmo para poder hacer frente a todos los riesgos que van generándose.

Por ello, una medida adecuada a adoptar por los negociadores de los convenios colectivos sería reducir la vigencia temporal de los mismos, evitando duraciones largas que, dada la rápida mutación del mercado de trabajo y los medios de trabajo, puedan dejar desfasado lo regulado en el cuerpo convencional en materia de prevención de riesgos laborales, abriéndose las mesas negociadoras con mayor frecuencia y aproximando el contenido de las sesiones de negociación a la realidad existente en cada momento.

Otra herramienta que puede resultar realmente útil para evitar la parálisis y falta de actualización del contenido de los convenios colectivos con carácter general, incluyendo la prevención de riesgos laborales, consiste en el establecimiento de herramientas de gestión y limitación de la ultraactividad de los convenios colectivos. La insuficiente regulación legal y la dispar jurisprudencia relativa a las consecuencias del decaimiento de los convenios colectivos una vez finalizada su vigencia genera serios problemas de inseguridad jurídica tanto a las empresas como a las personas trabajadoras. Ello, unido a la falta de negociación efectiva en las mesas de numerosos convenios colectivos, provoca que dichas situaciones de inseguridad jurídica se prolonguen en el tiempo con las consecuencias negativas que ello supone, en este caso, en materia de prevención de riesgos laborales.

Los agentes negociadores de los convenios colectivos deberían ser capaces de regular, en los propios textos convencionales, soluciones pactadas a la pérdida vigencia que consigan paliar los efectos de la ruptura o ausencia de negociaciones entre la parte empresarial y social. Algunas de estas soluciones podrían ser:

- Acordar en el propio texto del convenio colectivo el mantenimiento de determinadas condiciones laborales mientras se prolongue el período de negociación, en aras de evitar la pérdida de vigencia del convenio en su conjunto.
- Acordar vigencias limitadas sobre determinadas materias sensibles a los cambios tecnológicos que permitan actualizaciones ágiles de las previsiones convencionales.
- La previsión en el propio texto del convenio colectivo de mecanismos de resolución extrajudicial de conflictos tales como arbitrajes, o bien, incluso, la suscripción de acuerdos interprofesionales que regulen las condiciones laborales transitorias a aplicar una vez decaiga la vigencia ultraactiva del convenio colectivo.

RECOMENDACIONES Y PROPUESTAS DIRIGIDAS A LOS EMPRESARIOS Y A LOS TRABAJADORES

- a) Necesidad de promover acuerdos de todos los colectivos implicados a fin de generar una conciencia empresarial sobre la prevención.**

En nuestra sociedad se ha instalado en el debate sobre la mejora de las condiciones de trabajo el concepto de cultura preventiva, entendida ésta como el compromiso por la seguridad, la salud, el bienestar de todos los empleados de una empresa.

Por su naturaleza inclusiva, la Unión Europea la concibe como solución para erradicar los riesgos y accidentes laborales en las empresas. Si implementamos una correcta cultura preventiva en nuestra organización, dejaremos de tratar de forma dispersa la prevención de riesgos, consiguiendo que el esfuerzo y los resultados que se obtengan, perduren en el tiempo.

Y para ello, esta cultura preventiva debe construirse sobre la base de cinco pilares fundamentales:

- a) Potenciar las creencias positivas sobre la salud, dando extrema importancia a los riesgos, accidentes, enfermedades y medidas preventivas.
- b) Implementar una actitud proactiva en todo el organigrama de la empresa.
- c) Desarrollar tareas que promuevan el trabajo colectivo, incluyente, responsable, solidario y saludable.
- d) Adoptar nuevas conductas, con el objetivo de concienciar.
- e) Identificar en el seno empresarial de forma clara y pormenorizada los intereses, las normas, los valores y los patrones de comportamiento de los miembros de la organización y las prácticas de trabajo seguras y propicias para la salud.

Y con ello, se conseguirá el fortalecimiento de las relaciones laborales, favoreciendo un clima de trabajo pacífico.

No obstante, nos enfrentamos ante un reto muy complicado puesto que cambiar pensamientos o formas de actuar generacionales es una tarea ardua y todos los agentes encargados de hacerlo (administración, dirección, trabajadores, técnicos, etc.) requieren de un elevado nivel de coordinación.

Por ello, es vital que todos estos actores estén concienciados y den ejemplo continuo para poder crear y fomentar dicha cultura dentro de la organización, ya sea pública o privada, de forma que participen en todas las actuaciones que tengan que ver con la seguridad y salud en su organización; y fomenten la implantación, premien la implicación y la creatividad en la aplicación o desarrollo de dichas medidas.

La integración en la sociedad de ese compromiso global de cultura preventiva debe pasar por el conocimiento de la misma, y solo será posible si por parte de la sociedad se unen esfuerzos y compromisos de lucha por la cultura preventiva, a fin de mejorar la prevención de riesgos laborales y la seguridad y salud de los trabajadores.

b) Integración de la cultura preventiva como elemento estratégico en la empresa.

Tradicionalmente las empresas, principalmente las pymes, han entendido la prevención de riesgos laborales como un coste inherente a la actividad empresarial y no como un valor en el que la inversión se pueda convertir en un elemento de competitividad.

La principal problemática de la inversión en mejorar las condiciones de seguridad y salud de las personas trabajadoras es su proyección a largo plazo, es decir, supone realizar fuertes inversiones económicas sin un resultado visible con carácter inmediata o a corto plazo.

Otorgar mayor importancia a las políticas de prevención de riesgos laborales en las empresas, sin embargo, puede convertirse en un valor de competitividad en cualquier sector de actividad, en la medida en que puede lograr incrementar la productividad de las personas trabajadoras en numerosos sentidos: reducción de las tasas de absentismo; mejora de la productividad por persona; reducción de las suspensiones de contratos por Incapacidades Temporales y Permanentes, etc.

Consecuencias especialmente positivas puede llegar a tener la reducción o eliminación de los riesgos psicosociales en la empresa, dado que la ausencia de este tipo de factores de riesgo, que implica en última instancia la satisfacción con el trabajo de las personas trabajadoras, genera elementos de competitividad tan importantes como la integración en la empresa, la sensación de pertenencia a un equipo, la implicación, la motivación y, en definitiva, el espíritu de esfuerzo y sacrificio vinculado a la idea de pertenencia a una entidad de la que forman parte.

c) Potenciar la información y formación de los trabajadores, a través de la simplificación de los contenidos en materia de prevención de riesgos laborales.

Los derechos de los trabajadores a la información y a la formación en materia de prevención de riesgos laborales son elementos sustanciales del derecho a la protección de su salud en el trabajo y, por tanto, del correlativo deber de protección que ostenta la empresa.

Son requisitos inexcusables para la integración efectiva de la prevención en la actividad de los trabajadores, puesto que funcionan como un último eslabón de la cadena integradora que comienza con el compromiso de la dirección, y que no se puede quebrar, ya que de otro modo resultaría ineficaz.

La información que se debe proporcionar debe ser realizada de forma concreta, ágil y sencilla, y debe ser asumida por el trabajador de forma taxativa. Para lograr una correcta gestión en el intercambio de información y lograr interiorizar la misma, es necesario cuidar la estructura de la información que se proporciona, favoreciendo su brevedad, así como adaptando el lenguaje a los destinatarios del mismo.

El objetivo es seleccionar y adaptar los mensajes básicos que proporcionan, de forma que resulte indubitada la información que en materia preventiva se traslada, por ejemplo, un manual de instrucciones o una hoja de datos de productos peligrosos, realizando una mayor accesibilidad hacia los trabajadores. Asimismo, es importante dotar de suficiente importancia en el seno empresarial a los órganos de representación, de forma que, se potencie la canalización de la información en materia preventiva, tanto de forma horizontal, como vertical.

De esta forma, y garantizando el acceso a la información en materia preventiva, considerándola como un eje implícito de cualquier relación laboral, resultará más ágil la formación a los trabajadores, y todo ello, con el objetivo de capacitar al empleado para desempeñar su puesto o función, sin riesgos o minorando los mismos, siguiendo las instrucciones de la empresa y empleando los medios puestos a su disposición.

d) Aplicación de la tecnología a la evaluación de los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores. Implementación de protocolos que garanticen la desconexión digital.

Como conocemos, nuestra normativa en materia preventiva impone al empresario el deber de proteger a sus trabajadores frente a los riesgos laborales, garantizando su salud y seguridad en todos los aspectos relacionados con su trabajo, mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias.

La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de los riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

La evaluación debe servir para identificar los elementos peligrosos, los trabajadores expuestos y la magnitud de los riesgos.

La implantación de nuevas tecnologías, y la introducción de procesos y estrategias más novedosos permitiría una mejor definición de los riesgos asociados a cada puesto de trabajo, así como mejoraría la posibilidad de recabar los datos asociados a uno de ellos, con el objetivo de identificarlos, precisarlos y paliarlos de forma concreta y específica.

A su vez, precisamente, la implementación de las nuevas medidas tecnológicas debe permitirnos reducir otros riesgos, como son los psicosociales, garantizando así la efectividad de derechos como la desconexión digital o la conciliación de la vida laboral y familiar.

Como sabemos, la desconexión es de vital importancia, pero a su vez, resulta muy difícil de llevar a cabo, debido a la permanente conexión a la que estamos acostumbrados en los últimos tiempos.

A fin de combatir la situación de estrés que provocaría la conexión ininterrumpidamente se deben realizar por parte de la empresa protocolos de desconexión digital.

Por ejemplo, se deben prever limitaciones en las comunicaciones realizadas fuera de la jornada laboral, mediante la introducción de mecanismos que eviten la recepción de llamadas o correos durante el tiempo de descanso, festivos o vacaciones; prever márgenes horarios específicos para la celebración de reuniones, sin que éstas puedan sobrepasar la jornada diaria del trabajador, etc.

Todo ello requerirá asimismo una tarea formativa, con la finalidad de concienciar a las partes que conforman la relación laboral, de la importancia de garantizar este derecho, por cuanto, solamente creando compromisos como éstos, se consigue realizar una labor de concienciación social, económica, política y empresarial.

e) Llevar a cabo un diseño, aplicación e interpretación de los sistemas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, así como de la normativa en la materia.

Resulta imprescindible para garantizar la plena incorporación al mercado laboral, en todos los sectores de actividad y en condiciones de absoluta igualdad, que la prevención de riesgos laborales tenga en cuenta las particularidades que, a distintos niveles -físicos y biológicos, entre otros- presentan las mujeres respecto a los hombres. De esta forma, podrán eliminarse importantes barreras que la configuración histórica del trabajo, integrada fundamentalmente por hombres, impuso a las mujeres. La legislación debe aplicarse, tal y como establece el artículo 4 de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres, de la manera más favorable a los derechos fundamentales de las mujeres, garantizando la dimensión transversal que reviste esta normativa.

Deben intensificarse las acciones de detección, disminución y eliminación de riesgos para la seguridad y la salud de las mujeres en los sectores feminizados, esto es, aquellos sectores de actividad cuya mayor parte de mano de obra está constituida por mujeres. Para ello, resultan esenciales evaluaciones de riesgos específicas realizadas desde la perspectiva de género; elaborar e implantar programas de salud para mujeres; llevar a cabo prácticas preventivas que tengan en cuenta la distribución desigual de la exposición a riesgos laborales, así como la mayor carga de trabajo que, en muchos casos, soportan las mujeres derivadas de la doble presencia; realizar acciones de adecuación ergonómica de los puestos de trabajo para adaptarlos a las características de las mujeres, y en particular, de las mujeres durante el período de gestación; e intensificar las acciones dirigidas a evitar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso moral mediante campañas de formación y sensibilización en las empresas.

f) Adoptar medidas preventivas para neutralizar o eliminar los riesgos derivados de la implantación de las nuevas tecnologías en los procesos productivos empresariales.

Como ya hemos podido analizar en el presente estudio, la interacción de las personas trabajadoras con las nuevas tecnologías va a modificar radicalmente la forma y la estructura de los puestos de trabajo de prácticamente todos los sectores de actividad. Ello llevará implícita la aparición de nuevos riesgos para la seguridad y la salud de las personas, tanto de carácter físico como psicosocial.

En este sentido, las empresas deben desarrollar instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales que sean capaces de detectar la aparición o intensificación de factores gravemente perjudiciales para el bienestar de las personas como el estrés, el aislamiento social, la falta de interacción humana o el síndrome “burnout”.

Además, deben adoptarse tanto medidas capaces de neutralizar los riesgos psicosociales a corto plazo, como otras tendentes a evitar su aparición. En este sentido resultará imprescindible diseñar planes eficaces de información y formación, tanto teórica como práctica, que acompañen al proceso de implementación de las nuevas tecnologías y eviten que las personas trabajadoras se sientan sobrepasadas por los cambios en la forma de prestar su trabajo.

Asimismo, será recomendable elaborar estrategias o cronogramas de implantación de nuevos métodos de trabajo con el objetivo de evitar una incorporación abrupta de las nuevas tecnologías a los procesos productivos, dados los altos niveles de estrés que ello puede generar.

En cuanto a los factores de carácter físico, deberá prestarse atención a los riesgos ergonómicos derivados de los cambios posturales en el trabajo -mayor sedentarismo y falta de actividad durante la jornada-, los vinculados a la interacción con dispositivos de toda índole -pérdida de visión, pérdida de oído, déficit de atención, problemas encefálicos, entre otros-, así como a los riesgos ambientales -exposición a campos electromagnéticos-.

Por último, es importante destacar la necesidad de mejorar la prevención de enfermedades profesionales por la exposición a nuevos riesgos para la salud como los nanomateriales, así

como aquellos derivados del desarrollo de la biotecnología y las tecnologías verdes o la exposición a carcinógenos químicos.

- g) Adoptar medidas preventivas para garantizar la prolongación de la vida laboral de las personas mayores en condiciones seguras y manteniendo estándares elevados de productividad.**

Dadas las características actuales del mercado laboral español que, paulatinamente, va envejeciendo, así como la extensión legal de la edad de jubilación, se hacen imprescindibles acciones tendentes a garantizar una vida laboral saludable y consiguiendo mantener estándares de productividad elevados y adecuados a cada etapa de la vida.

En este sentido, sería positiva la realización de evaluaciones de riesgos laborales específicos para las personas de edad avanzada, teniendo en cuenta su historial médico y las características corporales propias del estadio vital en el que se encuentre, y en su virtud, realizar los ajustes ergonómicos necesarios en sus puestos de trabajo. También será conveniente establecer en las empresas medidas que permitan a las personas mayores disponer de condiciones de trabajo flexibles, y, en consecuencia, no estén sometidas al mismo ritmo de trabajo que el resto de las personas trabajadoras.

Dada la pérdida de facultades cognitivas que, naturalmente, afectan a la velocidad y capacidad de aprendizaje, también deberían diseñarse sistemas o métodos de formación que se adapten a sus necesidades, evitando establecer un único modelo formativo, sino varios que se adapten a las capacidades y características cognitivas de sus correspondientes destinatarios.

Por último, también deberían promoverse medidas específicas de rehabilitación y reintegración al trabajo tras sufrir accidentes de trabajo o lesiones que afecten a la capacidad funcional de las personas mayores.