



# **Desarrollo tecnológico y nuevos desafíos para la negociación colectiva nacional e internacional en materia de prevención de riesgos laborales**

por Natalia Ordóñez Pascua y Cristina González Vidales

La importancia del mantenimiento de la adecuada seguridad y salud laboral ha llevado a que en el espíritu del legislador —nacional, comunitario e internacional— esté el establecimiento de un marco de garantías que permitan gozar de un ambiente de trabajo saludable y exento de riesgo para los trabajadores; buena muestra de ello es el rango de derecho social fundamental que en la Carta Social Comunitaria (Estrasburgo, 1989) adquiere el derecho a la protección de la salud y de la seguridad en el medio de trabajo. Desde la Unión Europea, la protección se lleva a cabo tanto desde el Derecho Originario (art. 118 del Tratado CEE), como del Derecho Derivado, mediante la Directiva 89/391/CEE, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, todo sin olvidar la extensa labor de la OIT en la materia presente en numerosos Convenios —29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 y 189—.

En la línea de mejora de la materia preventiva, la negociación colectiva ha constituido una fuente normativa de superior importancia en la regulación de las relaciones laborales por cuanto su fin es cohesionar los intereses de las partes —trabajadores y empresarios— descendiendo para ello al marco de las concretas necesidades y requerimientos de una empresa, sector o actividad y, cuando esta es capaz de traspasar los límites geográficos mediante los Acuerdos Marco Globales (en adelante, AMG), las condiciones pactadas adquieren una dimensión mucho mayor de la esperada.

En este escenario, la revolución tecnológica ha venido a abrir nuevos contextos alterando el contenido del tradicional tratamiento de los riesgos laborales para afrontar la aparición de otros nuevos asociados a las diferentes formas de trabajar impregnadas por la deslocalización de la actividad laboral o los diferentes modos de gestión del tiempo de trabajo; ambas cuestiones tienen expresión clara en el teletrabajo, y, por cuanto aquí importa, especialmente en materia de riesgos psicosociales y su prevención, de la cual es parte fundamental el efectivo respeto del derecho a la desconexión. Así, y en el contexto señalado *supra*, un gran número de Acuerdos Marco Internacionales podrían ser considerados como aquel contenido mínimo que habrá de ser respetado por cuanto entran a regular con mayor o menor detalle condiciones laborales concretas que contemplan cláusulas de salvaguarda con el objetivo de asegurar el respeto de la norma local y la aplicación del acuerdo en tanto resulte más favorable.

El número de AMG que contienen previsiones convencionales sobre la incidencia que los procesos de innovación tecnológica proyectan sobre la prevención de riesgos laborales continúa en aumento, sobre todo en aquellos sectores afectados por algún desastre de trascendencia mundial, creando nuevos espacios para la negociación colectiva que podrá centrar su atención de manera exclusiva en esta materia. Como muestra es reseñable el AMG de Daimler Chrysler AG que, además de ser un

ejemplo en cuanto a las dificultades a las que se enfrenta el grupo empresarial para conseguir una aplicación uniforme cuando existen distintos grados de evolución tecnológica en los diferentes Estados donde aparece radicada la multinacional, adquiere la preocupación añadida de extender algunas de las medidas de seguridad y salud al usuario del vehículo, cobrando mayor importancia tres cuestiones de superior trascendencia tasadas en la obligación de destinar los recursos e inversiones necesarios para acomodar los principios recogidos en el AMG a la capacidad financiera de la empresa y a las posibilidades técnicas que el entorno ofrece; el cumplimiento escrupuloso, en los desarrollos de ingeniería de vehículos de motor, de los estándares de calidad y seguridad orientados sistemáticamente a la protección del usuario; y, la observación, en los puestos de trabajo, de cuantas medidas de carácter ergonómico la experiencia y la técnica hayan acreditado como saludables, implicando a las personas trabajadoras en el diseño de los puestos de trabajo, su ubicación y procesos.

En el marco europeo, el desarrollo del teletrabajo —como modo de trabajo sustentado en el uso de las tecnologías de la información y comunicación—, encuentra recepción en el Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo (2002) y, de manera más reciente en el Acuerdo Marco Europeo sobre digitalización (2020) que, por cuanto hace a la seguridad y salud laboral, reconoce la necesidad de anticiparse a las situaciones producidas por la transformación digital en tanto las condiciones laborales referidas al entorno laboral —salud, seguridad, bienestar físico y mental o condiciones sanitarias— y aquellas otras que conciernen al trabajador —jornada, descansos, lugar de trabajo, conciliación o formación— van a sufrir importantes modificaciones que afectan de manera específica al ámbito preventivo.

En orden distinto, la consulta y estudio de numerosos AME que de manera específica abordan la cuestión preventiva es posible observar puntos comunes en ellos en los que se reitera la importancia que tiene la adaptación de los procesos preventivos al progreso de las tecnologías centrando la atención principalmente en aprovechar todas las posibilidades a fin de movilizar el conocimiento y la experiencia, la motivación y las razones potenciales para mejorar la seguridad, salud y la protección del medioambiente laboral; en proporcionar una formación adecuada, con entrenamiento sistemático en las mejores prácticas de gestión preventiva conocidas; seleccionando los equipos de protección individual tomando en cuenta su eficacia demostrada y sopesando las novedades que pudieran ofrecer mayores y mejores oportunidades para eliminar o reducir los riesgos; y en la creación de espacios de intercambio de buenas prácticas de seguridad y salud que sirvan para mejorar la comunicación y sensibilización de las organizaciones empresariales entendidas en un sentido amplio afectando a proveedores, contratistas y subcontratistas. En este punto, aparecen tres riesgos que han centrado la atención de los interlocutores europeos: por una parte, ante la sensibilidad de los datos personales tratados en los estadios previos a la contratación, garantizar su protección dado el actual contexto de automatización; por otra, la elevada preocupación por las situaciones de acoso sexual que el uso de las tecnologías facilita en mayor medida; por último, la evidente relación entre la tecnología y el estrés.

En suma, esta constante revolución tecnológica ha servido de palanca para llevar a cabo las necesarias renovaciones en los AME más tradicionales y ha impulsado la elaboración de otros con carácter más reciente que han centrado su atención de manera específica en el tratamiento de los nuevos riesgos que aparecen indisolublemente asociados al uso extensivo de las nuevas —y quizá ya no tan nuevas— tecnologías con especial mención a aquellos de ámbito internacional que unas cuidadas previsiones en materia de riesgos psicosociales, de protección de teletrabajo o del derecho a la desconexión como herramienta para hacer eficaz los efectos adversos del uso abusivo y

descontrolado de las tecnologías en el ámbito del trabajo.

*Natalia Ordóñez Pascua*  
Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social  
Universidad de León (España)

*Cristina González Vidales*  
Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social  
Universidad de León (España)

\* Esta investigación ha sido realizada en el marco del Proyecto de Investigación PID2021-122631OB-C21, financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación Generación del Conocimiento: investigación orientada, titulado “La inclusión social a través de la renovación de elementos de estructura, relación y contenido en la negociación colectiva”.