

**INTERVENCIÓN EN EL II FESTIVAL INTERNAZIONALE DELLA SALUTE E
SICUREZZA SUL LAVORO il benessere organizzativo
“PREVENZIONE, BENESSERE LAVORATIVO, SOSTENIBILITÀ: NUOVI
PARADIGMI PER CREARE VALORE CONDIVISO”
URBINO, 21 DE JUNIO DE 2023**

“La neoclásica salud laboral en la encrucijada de la sostenibilidad”.

David Lantarón Barquín

Director de la Cátedra Prevención Cantabria

Quisiera, en primer lugar, dar las gracias al Profesor Paolo Pascucci, por su amable invitación y por el acierto de organizar este extraordinario Festival en una sede de una nobleza y porte sin igual. Como solidez tiene esta mesa redonda, en la que es un honor estar integrado, conjuntamente con personas del más alto conocimiento y responsabilidad.

Gracias también a su Presidente y todas las personas que desde la Fondazione Rubes Triva han invertido un preciado tiempo en gestionar mi presencia hoy aquí, en esta hermosísima ciudad, en un país tan extraordinario como es Italia, tan querido para mí.

Tratando de enlazar con la temática y espíritu de esta mesa redonda, voy a trasladarles una serie de reflexiones generales que no van a perder de vista el horizonte común de la Unión Europea. Reflexiones que van a partir, a la hora de desarrollarlas, de la realidad que más conozco, que es la española. Reflexiones que, por ello, espero sean útiles en este foro.

Como finalmente ha reconocido la OIT en el año 2022 la salud laboral es un derecho fundamental en el trabajo, es ya una parte integrante de la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de 1998. Salvando las distancias entre los conceptos de derecho fundamental y de derecho humano, la protección de la seguridad y salud laboral es en todo caso un horizonte -más que una realidad- inveterado, un horizonte que arraiga en la dignidad de la persona. Y, pese a esta honda raigambre en el tiempo, es también un ámbito normativo que mira de frente a los dos grandes cambios de nuestra era. A la digitalización y al cambio climático.

Una mirada que es acaso más real en nuestro modelo social europeo, pues, como acreditan los innumerables acuerdos de comercio e inversión suscritos por la UE -si bien aún un tanto pobres en su mirada social y en su contenido sancionador-, la ligazón entre economía, modelo social y tutela de medio ambiente, el paradigma de la economía sostenible, es meridiana en los mismos, sobre todo en los de última generación, al contrario que, en los protagonizados por la EE.UU., como señalara la doctrina científica en el Congreso Mundial celebrado en la ciudad de Turín.

Tomaremos como ejemplo de la atención a la digitalización el derecho a la desconexión digital. Y como ejemplo de la mirada al cambio climático la atención prestada al trabajo en exteriores frente a fenómenos climáticos adversos.

Si pensamos, en primer lugar, en la conectividad digital y sus excesos, ésta es atendida desde distintas estrategias por los Estados Miembros de la UE, por los menos en realidad. Así se aprecia comparando la legislación francesa, la regulación del trabajo agile o el artículo 88 de la española Ley Orgánica de Protección de Datos de 2018, o la más tardía legislación portuguesa -entre otras- siguiendo el orden cronológico.

Normativa que no solo parece prestar nula atención a la naturaleza de este derecho, a si es tal o un derecho-deber, lo que tiene un alcance jurídico extraordinario. Sino que también presta poca atención a un enfoque desde la seguridad y salud en el trabajo, centrándose en el caso español en la que denomina fatiga digital, y olvidando el trascendente papel de la representación especializada de los trabajadores, delegados de prevención, y de la participación y consiguiente rol del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (a diferencia en este último caso de la Resolución del Parlamento Europeo de 21 de enero de 2021, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre el derecho a la desconexión).

Derecho a la desconexión digital de, esperemos, pronta regulación mediante directiva considerando la citada Resolución y consonante reflexión investigadora nacida en idéntico año desde la propia UE, desde EUROFOUND. Al contrario de lo que sucede con la deseable regulación

mediante directiva de los riesgos psicosociales, los más presentes, que no únicos, en esta excesiva conexión digital.

Y ello a pesar de su reconocimiento por la doctrina científica en la OIT desde, al menos, mediados de los años 80; de su presencia en las estrategias de seguridad y salud laboral europeas y española desde el año 2002; del Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo (2019); y de las reiteradas referencias en las Comunicaciones de la Comisión, la más reciente el pasado 7 de junio, en la relativa a la visión integral de la salud mental -llamando a un instrumento de alcance europeo e incluyendo alusiones expresas a la desconexión digital, al estrés que ocasiona su exceso-, pero también al menos con anterioridad en la Comunicación de la Comisión Europea de 10 de enero de 2017 sobre “Trabajo más seguro y saludable para todos. Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo”; de la referencia en la Directiva 2010/32/UE del Consejo, de 10 de mayo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo Marco para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario. A pesar, en suma, de una larga de su regulación directa por países como Bélgica, Suecia, Dinamarca o México. Y de innumerables directrices y criterios de soft law, como la ISO 45003 o la Guía electrónica EU-OSHA para la gestión del estrés y los riesgos psicosociales, de las normas técnicas elaboradas por los Institutos Estatales o de la propia ITSS, como el español criterio técnico 104/2021 sobre *acciones de la inspección ante los riesgos psicosociales*.

Mira también la salud laboral con atención al cambio climático, prestada mínimamente en las directivas comunitarias tiempo ha y acentuada en los últimos tiempos gracias al costosísimo escaparate que ha sido el reciente mundial de fútbol. Un coste inaceptable para el valor que, en última instancia, subyace también en esta legislación y que naturalmente consiste en proteger el derecho a la vida y la integridad física del individuo, amén de su salud, claro está.

Interés que acredita una vez más la recientísima guía elaborada por EU-OSHA para atender a las olas de calor en el centro de trabajo. Destacar, en el caso español, una norma para no perderse, aunque en su nombre cabría

esta posibilidad, la posibilidad de perderse. Hablo del Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo (BOE, 12 de mayo), “por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas”.

Cierto que la previsión que nos interesa se limita a su D.F. 1ª, modificando el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo en distintos sentidos:

- a) Suprime, en primer lugar, su apartado 5 del anexo III sobre condiciones ambientales de trabajo, que precisaba que “en los lugares de trabajo al aire libre y en los locales de trabajo que, por la actividad desarrollada, no puedan quedar cerrados, deberán tomarse medidas para que los trabajadores puedan protegerse, en la medida de lo posible, de las inclemencias del tiempo”. También habla de las condiciones ambientales interiores, que serán de aplicación junto con las establecidas en la Instrucción técnica *IT.1 Diseño y dimensionado del Reglamento de Instalaciones Térmicas en los Edificios*, salvo que exista una regulación de la actividad que establezca otras condiciones más restrictivas.
- b) En segundo lugar, introduce una nueva disposición adicional única sobre “Condiciones ambientales en el trabajo al aire libre”, que en lugar de señalar que deben tomarse medidas para que “los trabajadores puedan protegerse” habla “de tomar medidas adecuadas para su protección” frente a “cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos”, incluyendo temperaturas extremas.

- c) Señala, además, que estas medidas derivarán “de la evaluación de riesgos laborales, que tomará en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora”. Y que las medidas preventivas “incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos, en aquellos casos en que no pueda garantizarse de otro modo la debida protección de la persona trabajadora”.
- d) Además, indica que de emitirse “por la Agencia Estatal de Meteorología o, en su caso, el órgano autonómico correspondiente en el caso de las comunidades autónomas que cuenten con dicho servicio, un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo, y las medidas preventivas anteriores no garanticen la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista”. Ciertamente que estos niveles rojos y naranjas presentan una diferencia mínima por Comunidades Autónomas, en ocasiones difíciles de comprender dadas las diferencias propias de los registros históricos. Aunque, cierto es, la norma habla de características personales.

Disposición que, además, será de aplicación a todos los lugares de trabajo, incluidos los del artículo 1.2, excluidos del ámbito de aplicación del RD, esto es a “medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como a los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte; obras de construcción temporales o móviles; industrias de extracción, buques de pesca, 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”.

Ambos ejemplos, el digital y el climático, me permiten, además, traer a colación algunas ideas adicionales.

De una parte, la sintonía entre el Marco Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo (2021-2027) y las Estrategias Estatales (Estatal, 2023-2027, y de Comunidad Autónoma, en el caso español, a título de ejemplo la vasca lo es 2021-2026, cántabra 2023-2028), si bien con evidentes diacronías.

Una sintonía que cuenta con otros ejemplos. Así, la normativa preventiva se acomoda a la naturaleza de la prestación de servicios, con considerables especialidades en el ámbito de la función pública, a los colectivos sensibles y también empieza a contemplar la idea del trabajo precario. Empleo precario definido en la Resolución del Parlamento Europeo de 4 de julio de 2017. El empleo precario son «las formas de empleo [que] no cumplen las normas y leyes nacionales, internacionales y de la Unión o que no ofrecen recursos suficientes para una vida digna o una protección social adecuada».

El reciente dictamen “Trabajo Precario y Salud Mental” aprobado por el pleno del Comité Económico y Social Europeo en fecha 27 de abril de 2023 subraya literalmente que existe sólida evidencia científica de que el trabajo precario aumenta las posibilidades de deterioro de la salud mental de los trabajadores. E identifica entre los núcleos de ese trabajo precario el de los trabajadores jóvenes.

Precisamente pocos días después de este dictamen el Director de la Fundación Estatal de Prevención de Riesgos Laborales de España afirmaba, en un análisis que compara las modalidades de contratación laboral, los colectivos protagonistas de las mismas y la siniestralidad, que es evidente la mayor siniestralidad de los trabajadores jóvenes y, en consecuencia, de ciertas formas de contratación asociadas fundamental o mayoritariamente a los mismos -tales como los contratos formativos-. Jóvenes que parece aglutinan, en la franja de edad laboral comprendida hasta los 35 años, prácticamente el 70% del sentimiento de soledad con significación a efectos de salud mental.

Ambos ejemplos me permiten también, en segundo lugar, traer a colación una nueva encrucijada a la que se enfrenta esta materia: la difuminación de la frontera entre lo profesional y lo común, extrapolando la terminología de las contingencias a efectos de la protección de nuestro

sistema de Seguridad Social. La línea cada vez más borrosa entre la persona trabajadora y la persona ciudadana.

Perspectivas, privada y laboral, por supuesto difíciles de deslindar, como dos botones de muestra evidencian. Así, en palabras de la Nota Técnica Preventiva 1000 titulada “EL futuro de la prevención” elaborada en el año 2014 por el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, en el abordaje de los problemas de salud laboral del siglo XXI *“difícilmente vamos a poder desligar la causa laboral de los estilos de vida y otros factores extralaborales”*. En esta línea, en los términos del Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 *el incremento del trabajo a distancia “difumina las barreras tradicionales existentes entre el trabajo y la vida privada”*.

Trabajador y ciudadano son, en definitiva, un mismo individuo. Decía Nunzio Ordine que los hombres no son islas. Menos, pienso yo, hay dos islas en un mismo hombre. En un, entiéndase, mismo ser humano. Y merecen acaso un repensar la Seguridad Social como sistema y, acaso en particular, la contributiva y, por supuesto, de la calificación de los riesgos a prevenir cuya actualización determina aquella protección reparadora económica. Con obvias consecuencias en nuestro campo, por ejemplo, en el ámbito del recargo de prestaciones por incumplimientos en materia de prevención de riesgos.

De todo ello y de otras reflexiones resulta también, en fin, la necesidad atemporal, más presente en la crisis académica actual, exacerbación de lo cuantitativo, de reforzar la dogmática jurídica. De volver a los fundamentos de las instituciones en el análisis jurídico y dejar de realizar análisis comparados matemáticos que parecen más propios de una tabla Excel. En otras palabras, es necesario conceptualizar adecuadamente y refinadamente las instituciones. Una conceptualización con importantes consecuencias que afectan a la naturaleza, a los límites y a la práctica de esta materia.

Así, por ejemplo, los riesgos psicosociales se ven sometidos a una tormenta conceptual, documental, no por el momento normativa, que más que aclarar oscurece su definición. La semana pasada he estado en Bruselas y precisamente en ETUI compartíamos esta necesidad de una

correcta conceptualización, víctima también a mi modesto entender de la “valentía” doctrinal del abordar espacios ajenos a la propia especialidad.

Existen, por descontado, otros límites relevantes, los de exposición a los agentes cancerígenos evidenciados por revisar y o concretar, pero estos a los me refiero, son, además, límites de naturaleza.

Falla, decíamos, la conceptualización. Es un problema de esta sociedad *just in time* más allá de la prevención de riesgos laborales. La realidad evoluciona en una dinámica vertiginosa y el pensamiento, la reflexión, debe tener su tiempo. Precisamente este es uno de los grandes discursos de hoy en día y de todos los tiempos. Aunque ha nacido ahora un ente que sí puede pensar a esa velocidad, la IA. Pensar merece, además, el conocimiento de la realidad, no de la virtualidad en que alguien desee creemos. Acomodar la realidad al ser humano no precisa tanto pensar rápido sino pensar bien para nosotros mismos. Un pensar en un sentido amplio, profundo.

Falla también por ello, final visible de esta última disertación, hasta ahora excesivamente teórica, la ejecución práctica y/o el cumplimiento normativo. Pongamos, para concluir, dos ejemplos.

Brevemente, para no redundar en exceso en este aspecto, a pesar de todas las referencias a los riesgos psicosociales mentadas, y de la existencia de una práctica muy amplia de inspecciones de trabajo y tribunales en todos los países que reconocen estos, el mero reconocimiento no equivale a una regulación legal de los riesgos psicosociales y esto apenas ha tenido efecto en la aplicación real de medidas preventivas

En segundo lugar, respecto de la vigilancia de la salud laboral, la coordinación entre los sistemas nacionales de salud y, en particular, el personal sanitario de los servicios de prevención, resulta muy insuficiente, como la pandemia ha evidenciado.

En España, la Ley 14/1986, General Sanitaria, la L. 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud del año 2003 y la Ley General de Salud Pública del año 2011, entre

otras normas, evidencian el carácter de la salud laboral como parte integrante de la cartera de servicios de la prestación catalogada de salud pública. Evidencian también la necesidad de la antedicha coordinación bajo titularidad de la administración sanitaria, no laboral. Esto necesita, como en las obras, el aparejador que lo traduzca al lenguaje de la realidad.

No me resisto, y concluyo, ahora sí, a finalizar esta intervención sin hacer un guiño a la Carta de Urbino y a sus responsables. La Carta refleja en su literalidad muchos de los aspectos aquí mencionados: los derechos en juego, la atención a los riesgos psicosociales, etc. Y en su espíritu lo trascendente en nuestro ámbito más allá de ello.

En una reciente exposición de la artista norteamericana Roni Horn en la Fundación Botín de mi ciudad se incluía una grabación de audio del año 2001 titulada "Saying Water" bajo la inscripción "el agua es sexy: es su poder y vulnerabilidad, es su energía y fragilidad". Y yo pensé en la Declaración de Urbino automáticamente. Y es que su Declaración es atractiva, encierra una energía muy clara que es la del entendimiento perspicaz y necesario para alcanzar ese equilibrio entre sustancialidad y compromiso en el que se mueve el consenso. Y por eso la Cátedra Prevención Cantabria la firmará estos días aprovechando mi presencia en Urbino.

Eso es todo. Muchas gracias a todos ustedes por su atención, paciencia y generosa comprensión ante mi modesto italiano.

