

# Trabajo líquido y prevención de riesgos laborales: la necesaria reformulación de la seguridad y salud laboral en la sociedad de la información

Dr. Guillermo García González

DOI: 10.12961/aprl.2018.21.01.1



La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, constituyó un punto de inflexión en la seguridad y salud en el trabajo en España, introduciendo en nuestro ordenamiento jurídico un nuevo modelo de gestión de la salud laboral, más acorde con las modernas concepciones del Derecho del Trabajo y con nuestro sistema constitucional de derechos y libertades.

Tras más de dos décadas de vigencia de la norma, muchos han sido sus logros y también múltiples son los retos que se presentan en los próximos años. Resulta indudable que el mayor éxito de la Ley 31/1995 ha sido constituirse como motor de cambio de nuestra concepción de la seguridad y salud laboral, que, abandonando su dimensión reparadora y protectora, se ha consolidado como esencialmente preventiva. Fruto de la variación operada, se ha dejado atrás la tradicional acepción de seguridad e higiene, vinculada esencialmente con los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, para acoger un término de mucho mayor alcance, seguridad y salud, que comprende la salud del trabajador en toda su extensión, física, psíquica y social. Este cambio de paradigma ha impulsado innovadores modelos de gestión preventiva en las organizaciones, aún incipientes, que apuestan decididamente por las denominadas organizaciones saludables.

Sin embargo, no todo son éxitos en el modelo preventivo implementado tras la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Muchas han sido las disfunciones que la aplicación de la norma ha ido generando en sus años de vigencia. Entre otros, el escaso papel que ha jugado la negociación colectiva, la indeterminación de algunas obligaciones preventivas como la formación o la vigilancia de la salud, y las dificultades de integración efectiva de la prevención en las organizaciones productivas<sup>1</sup>. Con todo, el principal déficit de nuestro sistema jurídico es su incapacidad para dar una respuesta eficaz a los riesgos derivados de las nuevas formas de trabajo, marcadas por la emergencia y consolidación de las tecnologías de la información y comunicación como elementos esenciales en los modelos organizativos y en las estructuras laborales.

Las nuevas tecnologías han gestado la cuarta revolución industrial que, lejos de parecerse a las vividas con anterioridad,

viene marcada por su velocidad, su amplitud y su profundidad, impactando de forma global en nuestro modelo de sociedad<sup>2</sup>. La inteligencia artificial, la robótica, las nanotecnologías y el internet de las cosas evolucionan de forma exponencial y a un ritmo tan rápido que dificultan la adaptación de nuestras estructuras jurídicas y socioeconómicas al actual contexto.

Este cambio global afecta, sin ninguna duda, al modo en el que se articulan las formas de trabajo. El desarrollo tecnológico ha originado novedosos hábitos sociales y de consumo que han conformado un contexto socioeconómico diametralmente diferente, al que se deben adaptar las relaciones laborales. En este sentido, los modelos de organización productiva ocasionados a raíz del empleo intensivo y extensivo de las tecnologías de la información y comunicación han supuesto una transformación radical en los tradicionales esquemas que venían cimentando las relaciones laborales en las sociedades contemporáneas, emergiendo el denominado trabajo líquido. El trabajo líquido hace referencia a una nueva forma de plantear las relaciones laborales que rompe con los patrones clásicos de jerarquía, horarios fijos, estabilidad laboral o la relación exclusiva entre un empleado y su empleador. En el trabajo líquido lo realmente importante es el valor que aporta determinada persona mediante sus habilidades y conocimientos. En este contexto, los profesionales son conscientes de la naturaleza del mercado y trabajan para formarse como individuos, no como empleados. De esta forma, el objetivo final de un trabajador líquido es convertirse en un activo para las empresas, colaborar con otros profesionales con talento, crear sus propias oportunidades y construir su propio futuro laboral<sup>3</sup>.

Las modificaciones operadas han incidido en la propia esencia de la relación individual de trabajo, en la perspectiva colectiva de las relaciones laborales y en las condiciones en las que se desarrolla la prestación laboral. Dentro de este último ámbito merecen singular atención, por los bienes jurídicos en juego, las condiciones de seguridad y salud laboral.

Resulta indudable que la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito laboral han supuesto un notable avance en la mejora de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores: flexibilidad, mayor productividad, organización flexible, conciliación de la vida personal y familiar y ambiente de trabajo personalizado, entre otras<sup>4</sup>. Sin embargo, no puede obviarse que el uso generalizado de las tecnologías en el ámbito del trabajo ha generado también nuevos riesgos laborales que requieren ser identificados, evaluados y corregidos desde la prevención de riesgos laborales<sup>5</sup>.

## Correspondencia:

Dr. Guillermo García González  
Profesor Agregado Derecho del Trabajo y SS  
Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)  
guillermo.garcia@unir.net

Las modernas formas de trabajo, el teletrabajo y el trabajo en movilidad, plantean novedosos escenarios en los cuales el deber de protección empresarial debe reorientarse desde una doble perspectiva. Por una parte, atendiendo al ámbito subjetivo, en las nuevas formas de trabajo el esquema dicotómico capital- trabajo se difumina, resultando preciso analizar nuevas fórmulas que permitan corresponsabilizar al trabajador de su propia seguridad y salud laboral<sup>6</sup>. Por la otra, y desde una perspectiva material, la introducción de las tecnologías de la información y la comunicación ha supuesto la emergencia de nuevos riesgos laborales, principalmente en el ámbito psicosocial<sup>7</sup> y en lo que se refiere a los trastornos musculoesqueléticos, que deben ser objeto de una especial atención<sup>8</sup>. El tratamiento de estos riesgos laborales debe superar la mera fase de diagnóstico y sugerir planes de acción posibilistas, que incluyan medidas preventivas novedosas capaces de dar una respuesta eficaz a necesidades hasta hace pocos años inéditas.

Desde el ámbito científico, los diferentes acercamientos a los riesgos laborales surgidos en la sociedad de la información se han producido parcialmente, partiendo de un concreto campo del conocimiento. Son múltiples los estudios elaborados desde la perspectiva psicosocial o jurídica, pero son casi inexistentes los que intentan enfocar el problema desde un cambio de paradigma de las relaciones laborales en la sociedad de la información<sup>9</sup>. La relevancia del cambio operado por los nuevos modelos de trabajo en el ámbito de la salud laboral, requiere un enfoque multidisciplinar que permita aproximarse al problema planteado desde los distintos ámbitos científicos anudados a la prevención de riesgos laborales. Junto a la indudable trascendencia de la perspectiva jurídica, la vigilancia de la salud, la seguridad en el trabajo, la higiene industrial, la ergonomía y psicología aplicada y las técnicas de gestión empresarial resultan áreas que necesariamente deben participar en el análisis del problema y en la elaboración de propuestas de mejora que, indefectiblemente, deben venir identificadas por su transversalidad. Únicamente desde este enfoque pluridisciplinar se podrá dar una solución satisfactoria a la actual realidad que ya se ha impuesto en nuestro contexto socioeconómico; solución que debe venir fundamentada en tres pilares básicos: la definitiva superación de la seguridad y salud laboral como un derecho exclusivo de los empleados por cuenta ajena en su acepción tradicional, la reformulación de la obligación de seguridad y salud en el trabajo, dotando de mayor competencia preventiva al sujeto que constituye el objeto de protección, y la potenciación de las acciones formativas y de sensibilización en materia preventiva que logren consolidar a la seguridad y salud en el trabajo como un elemento nuclear del estado de bienestar. A la consecución de estos objetivos se deben orientar las políticas públicas, que tienen ante sí el mayor reto de las últimas décadas. El futuro del trabajo no está determinado; los poderes públicos junto con los agentes sociales han de actuar coordinadamente con el fin de ordenar y reorientar el proceso de transformación tecnológica, social y económica, logrando con ello lugares de trabajo más seguros y saludables<sup>10</sup>.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Molina Navarrete C, Miñarro Yanini M, García Jiménez M. Guía de propuestas para la mejora del marco normativo de la PRL. Razones para una necesaria reforma. Madrid: Unión General de Trabajadores. 2016.
2. Schwab K. La cuarta revolución industrial. Madrid: Debate. 2016.
3. Bauman Z. Liquid Modernity. Cambridge: Polity Press. 2000: 130-167.
4. Fonner K.L., Roloff M.E. Why teleworkers are more satisfied with their jobs than are office-based workers: When less contact is beneficial. *Journal of Applied Communication Research*. 2010; 38 (4): 336-361 y Agudo Moreno M.J. El teletrabajo en las organizaciones: análisis de sus beneficios y barreras en las empresas españolas. *Cuadernos de Gestión de Información*. 2014; 4: 175-176.
5. Brocal F. Incertidumbres y retos ante los riesgos laborales nuevos y emergentes. *Arch Prev Riesgos Labor*. 2016; 19 (1): 6-9.
6. Intentos que han tenido un relativo éxito en la regulación preventiva de los denominados lone workers en países como Australia y Canadá. Cfr. v. gr. *Occupational Health and Safety Code de Alberta, Part 28*.
7. Meléndez Morillo-Velarde L. Nuevas tecnologías y riesgos psicosociales. Nueva revista española de derecho del trabajo. 2016; 184: 145-175 y Pérez Franco J. Nuevos trabajos, nuevos riesgos. Chile y los factores de riesgos psicosocial laboral. *Rev Chil Salud Pública*. 2016; 20 (1): 36-44.
8. European Agency for Safety and Health at Work. Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2). 2016: 87.
9. Vid. European Agency for Safety and Health at Work. Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location. 2017: 7-46.
10. Nübler I. New technologies: A jobless future or golden age of job creation?. *International Labour Office Research Department Working Paper*. 2016; 13: 22-23.

### DETERMINACIÓN DE LA CONTAMINACIÓN ACÚSTICA EN EL LUGAR DE TRABAJO

27 de febrero - 1 de marzo de 2018,  
Sankt Augustin (Alemania)

Información:  
Margrit Zube  
Zentralbereich: Wissenschaftliche Kooperationen  
Tel: 02241 231-2771. Fax: 02241 231-2234  
E-mail: margrit.zube@dguv.de  
Web: [www.dguv.de/ifa/veranstaltungen/seminare-des-ifa-2017/index.jsp](http://www.dguv.de/ifa/veranstaltungen/seminare-des-ifa-2017/index.jsp)

### CALIDAD DEL AIRE EN INTERIORES Y EFECTOS AGUDOS PARA LA SALUD EN OFICINAS

21 - 22 marzo de 2018, Copenhague (Dinamarca)

Información:  
Cecilia Weckman, NIVA, Arinatie 3A,  
FI-00370 Helsinki, Finlandia.  
Tel.: +358 40 1258 748  
E-mail: [cecilia.weckman@niva.org](mailto:cecilia.weckman@niva.org)  
Web: <https://niva.org/>