

Reflexiones a los 20 años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: Mucho camino por recorrer...

1. La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), cumple su vigésimo aniversario de vigencia, excelente ocasión para hacer balance tanto de sus bondades y los de los avances que ha propiciado en materia de seguridad y salud laboral, como también para poner de relieve sus defectos y, lo que quizá sea más preocupante, los desarrollos o prácticas aplicativas que la han desvirtuado¹.

Parece indudable que nos encontramos ante una norma preventiva que, a pesar de su vigencia vicenal, todavía puede considerarse de calidad y plenamente homologable a las existentes en los países de nuestro entorno. Pero paradójicamente convive con ambientes laborales constantemente inseguros, lo que induce a sospechar sobre el alcance de su verdadera efectividad social a la luz de las estadísticas de siniestralidad laboral y su estrecha vinculación con la evolución del propio ciclo económico.

Todos sabemos que su aparición fue más cuestión de la necesidad de transposición del marco jurídico comunitario que fruto de una verdadera «cultura preventiva» (todavía algo lejana) o de una madurez en la concienciación social sobre el problema de la siniestralidad laboral y la salud y el bienestar en el trabajo. No obstante, la LPRL abrió la esperanza de un marco preventivo con vocación más *pro-activa* que reactiva en el tratamiento de la siniestralidad y la salud laborales. Lo cierto es que la «cultura preventiva» en la actualidad parece más una cuestión de «fe» jurídica que de una realidad práctica.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales abrió la esperanza de un marco preventivo con vocación más pro-activa que reactiva en el tratamiento de la siniestralidad y la salud laborales

¹ Un balance que no deja sino una sensación de «agridulce aniversario», *vid.* entre otras, las consideraciones del director de la Revista, el Prof. MOLINA NAVARRETE, en su editorial del núm. 392, de noviembre de 2015: «**Dos décadas de Ley, ¿veinte años de prevención de riesgos laborales?**», págs. 5 y ss.; MERCADER UGUINA, J. R.: «La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, veinte años después», *IL*, núm. 8, 2015, págs. 21 y ss.

Ahora bien, seríamos excesivamente injustos si planteásemos la situación en términos de «fracaso histórico» de esta ley o de «oportunidad perdida». La situación, desde el punto de vista de la sensibilización social, de la implicación de los distintos poderes públicos, del compromiso de los interlocutores sociales, del desarrollo de la educación y la formación en la materia, de la creación de un nuevo sector económico que genera empleo, etc., es muchísimo más favorable que hace 20 años. Ciertamente, puede que se hayan escapado ocasiones para mejorar la infraestructura jurídica que ordena –fundamentalmente– las obligaciones públicas y privadas para garantizar la eficaz tutela de la seguridad y la salud de los trabajadores. Una manifestación de ello es que, en la actualidad, todavía no haya cobrado protagonismo –dentro del propio plano jurídico– la idea de mejorar la calidad del «medio ambiente laboral», lo que abarcaría –en una concepción más integral– el bienestar físico, moral y social en el trabajo, sino que seguimos hablando por lo general, y más limitadamente, de combatir de manera activa la siniestralidad laboral u otro tipo de daños a la salud derivados del trabajo. Muchas veces olvidamos que los nuevos retos en materia preventiva no se plantean tanto en relación con los accidentes, sino *v. gr.* en torno a los riesgos psicosociales y organizativos, los cánceres laborales o los trastornos musculoesqueléticos, aunque los sistemas de prevención, reparación y responsabilidad todavía siguen en «proceso de adaptación» frente a la nueva realidad de los daños para la salud que derivan del ejercicio de actividades profesionales.

La salud laboral es una responsabilidad social –en sentido amplio–, en consecuencia, el conjunto de la sociedad puede estar fracasando para contener el «drama» que constituye la siniestralidad y las patologías laborales que afectan a los trabajadores. Pero esas responsabilidades pueden identificarse, pues la prevención implica a sujetos –públicos y privados– que tienen obligaciones –formuladas y estructuradas de diferentes maneras– al respecto.

2. Un primer grupo de cuestiones que deberían ser objeto de clarificación, y que podrían afrontarse en próximas reformas legislativas, vienen relacionadas con el propio alcance aplicativo de la LPRL que, en ciertos ámbitos, presenta contornos aplicativos difusos. Al respecto, debe recordarse que –en coherencia con el marco comunitario– no deben existir ex-

clusiones de «colectivos» profesionales en sí, sino de determinadas actuaciones o funciones de dichos colectivos profesionales, que es muy diferente; así como la «modulación» por motivos locativos en determinados establecimientos (militares, penitenciarios). Las modificaciones introducidas por la disposición final 2.^a de la [Ley 31/2006, de 18 de octubre](#), en el artículo 3 de la LPRL se quedaron algo cortas y poco clarificadoras. La clarificación y depuración de la normativa y la seguridad jurídica, en conexión con el ordenamiento comunitario y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) harían necesaria una reforma de las normas originarias en este punto.

Debería ser objeto de clarificación el propio alcance aplicativo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que, en ciertos ámbitos, presenta contornos aplicativos difusos

Algo similar sucede con el *status* jurídico-preventivo de los trabajadores autónomos, cuyo régimen de derechos y obligaciones dista mucho de presentar unos mínimos de seguridad jurídica, aparte del necesario apoyo público específico que requieren. Por otra parte, convendría prestar más atención –dada la nueva composición de las actividades profesionales– a la prevención en las relaciones formativas (laborales y extra-laborales)², así como a ciertas relaciones de diversa naturaleza, el trabajo doméstico, el teletrabajo, el voluntariado, cuya aplicabilidad tiene un marco normativo poco preciso y, en todo caso, requieren de una adaptación.

Sería además conveniente una revisión de los que se consideran como colectivos especialmente sensibles, o bien formular una categoría equivalente, en atención a la dimensión ergo-personalista que debe asumir la prevención de riesgos laborales. Como *v. gr.* debería ser el caso de los trabajadores de edad avanzada (los que deciden permanecer en el mercado de trabajo o lo hacen bajo fórmulas de jubilación gradual y flexible) o los trabajadores extranjeros (especialmente aquellos que no tienen un buen manejo del idioma). Por otra parte, la perspectiva de género debe estar más presente también en el terreno preventivo, pues permitiría articular las políticas de salud en el trabajo con los progresos en el ámbito de la igualdad y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

La LPRL era también una norma programática, en el sentido de que necesitaba el apoyo de un importante conjunto normativo reglamentario para implementar toda su carga regulativa, aparte de la integración de la norma técnica como norma preventiva. Un debate que debe abordarse seriamente es la conveniencia de nuevos desarrollos reglamentarios en ciertas materias, así como revisar el acervo reglamentario preexistente, al objeto de adaptarlo a los nuevos tiempos. Los nuevos modos de organización-producción y las propias tecnologías han cambiado tantísimo que obligan a llamar la atención en este terreno. Algunas deberían haber sido objeto de una revisión y actualización desde hace ya demasiado tiempo sin esperar a que se actúe normativamente en el plano de la Unión Europea. Por ejemplo, esta situación es muy perceptible en relación con la remisión a muy antiguas normas prohibitivas del trabajo de menores ([Decreto de 26 de julio de 1957](#)).

Por otra parte, ha resurgido con fuerza en la Unión Europea el debate sobre la carga regulativa y la dimensión de la empresa, donde se reconoce que las pymes han afrontado grandes dificultades en la aplicación de los requisitos legales debidos a la falta de recursos financieros y de capacidad técnica y humana. Por tanto, se impone un refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha medidas efectivas y eficaces para la prevención de los riesgos laborales. La identificación de posibles simplificaciones o reducciones de cargas administrativas innecesarias para las empresas, tras analizar la legislación vigente (que ya

² En este sentido, el Comité Económico y Social Europeo ha recomendado a la Comisión que, teniendo en cuenta «la necesidad de crear entre los jóvenes en general, los jóvenes licenciados, las personas en prácticas y los aprendices una cultura de prevención, adopte medidas que les permitan recibir información y formación a la vez apropiadas y prácticas» [Dictamen sobre la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a un Marco Estratégico de la Unión Europea en materia de salud y seguridad en el trabajo (2014-2020), COM(2014) 332 final].

Se impone un refuerzo de la capacidad de las microempresas y las pequeñas empresas para poner en marcha medidas efectivas y eficaces para la prevención de los riesgos laborales

les de protección existentes y su adecuado cumplimiento. En todo caso, parece necesario reforzar las facilidades para este tipo de empresas a través del asesoramiento y la información –utilizando las TIC, más allá de los portales desarrollados hasta el momento– así como una mayor coordinación de los servicios públicos en su apoyo³.

3. La prevención de riesgos laborales no es solo una cuestión estricta del marco normativo preventivo, sino de los otros sistemas jurídicos del «entorno», con especial repercusión de la ordenación jurídico-laboral. En este sentido, la LPRL está llamada a aplicarse en un contexto social y económico-productivo en profunda transformación, con mercados de trabajo muy fragmentados, caracterizados por la temporalidad y la precariedad laboral. En este sentido mejorar la «calidad» del empleo (la idea del «trabajo

decente») podría considerarse también un objetivo preventivo. La línea de tendencia hacia una cada vez más intensa flexibilización de los mercados de trabajo es una política que difícilmente se conjuga con la de seguridad y salud en el trabajo. Por otra parte, el debilitamiento de los derechos laborales puede estar teniendo consecuencias nocivas para los trabajadores desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral⁴.

Por otra parte, los cambios organizativos y las cada vez más complejas relaciones inter-empresariales tienen una notable incidencia también en el terreno de la siniestralidad y salud laboral.

dispone de notables modulaciones como la planificación simplificada o la asunción directa de las funciones preventivas por el empleador) sería una línea de avance, pero ello debería ser el resultado de amplios debates y negociaciones con una elevada participación de los interlocutores sociales a todos los niveles. Esta readaptación no debe poner en peligro los niveles

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales está llamada a aplicarse en un contexto social y económico-productivo en profunda transformación, con mercados de trabajo muy fragmentados, caracterizados por la temporalidad y la precariedad laboral

³ En esta dirección, puede comprobarse que la atención a las pymes es un eje basililar de la nueva Estrategia Española, *vid. Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*, MEYSS, 2015, pág. 11, *et passim*.

⁴ *V. gr.* aunque «formalmente» la materia preventiva no se ha visto afectada por la política de descentralización negociada, el elenco de materias íntimamente conexas que sí lo están produce un efecto de debilitamiento también en esta materia, *vid. RODRÍGUEZ EGÍO, M. M.: «Negociación colectiva y seguridad y salud laboral: Especial referencia al descuelgue de condiciones laborales»*, RTSS.CEF, núm. 392, noviembre 2015, págs. 17 y ss.

Las estrategias organizativas y productivas de las empresas cada vez se hacen más complejas, en un contexto de externalización de actividades y procesos productivos (el auge de las fórmulas de contratación y subcontratación empresarial, el recurso cada vez más frecuente al trabajo autónomo y a las empresas de trabajo temporal, etc.). En este sentido, son las grandes empresas las que tienen mayor capacidad para invertir en sistemas de gestión y control de los riesgos, pero no es seguro que dichas medidas siempre incluyan al personal «externo» o indirecto de las actividades contratadas. Se introdujeron ciertos límites y controles en el sector de la construcción (mediante la [Ley 32/2006, de 18 de octubre](#), reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción), pero no es el único ámbito donde la descentralización productiva –y sus perniciosos efectos sobre la seguridad y salud laboral– es muy acusada. Por su parte, las microempresas no hacen –o no pueden realizar– grandes esfuerzos en prevención –como mucho en «protección»– y suelen externalizar su actividad preventiva, lo que, en un tejido productivo como el español, no es una buena noticia desde un punto de vista preventivo.

En el plano de las interconexiones, se abre paso –a nivel del Marco Estratégico de la Unión Europea–⁵ la vinculación de la prevención de riesgos laborales con el propio cambio demográfico y la prolongación de la vida laboral, pues evitar que los trabajadores sufran accidentes graves o padezcan enfermedades profesionales y procurar que disfruten de buena salud a lo largo de toda su vida laboral, desde el primer empleo, es también clave para que puedan trabajar más tiempo (como parece ser que se quiere), y se contribuye, de este modo, a combatir los efectos a largo plazo del envejecimiento de la población⁶.

Estos entornos –a modo de ejemplo– presentan conexiones de relevancia con la eficacia de los sistemas de seguridad y salud de los trabajadores, y sus efectos también deben ser también tenidos en cuenta en relación con la propia política preventiva, de ahí la necesidad de articular una política más unitaria o «de conjunto» que tenga presentes sus efectos en el plano preventivo.

4. Uno de los grandes retos aplicativos de la norma sigue siendo la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas. Su carencia ha permitido que se hable del predominio de la «prevención del papel», basada en la concepción reduccionista de dicha actividad en la empresa como el mero cumplimiento de toda una serie de obligaciones formales o documentales. Un reflejo de ello es que, sin ser los más ejemplares en prevención, somos de los países de la Unión Europea en los que más evaluaciones de riesgos se realizan⁷. La LPRL gira en torno a

⁵ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones relativa a un *Marco Estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014-2020*, Bruselas, 6 de junio de 2014 COM(2014) 332 final.

⁶ Para las relaciones entre la política preventiva y la de Seguridad Social, *vid.* MONEREO PÉREZ, J. L.: «La protección integral de los riesgos profesionales a veinte años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales: prevención *versus* reparación», *RDSS*, núm. 3, 2015, págs. 11 y ss.

⁷ AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)*, Resumen, EU-OSHA, Luxemburgo, 2015.

la idea de que la seguridad y salud se inserte en el sistema general de gestión de la empresa, la norma sienta el principio general de que la gestión preventiva debe comprender la necesaria planificación buscando un conjunto coherente capaz de integrar la técnica, la organización y condiciones de trabajo, las relaciones entre las personas y la influencia de los factores ambientales. La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema general de gestión comprendiendo tanto al conjunto de las actividades como a todos sus niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales. Pero lo cierto es que, a pesar de estos requerimientos de la norma, en muchas organizaciones productivas falta una verdadera integración de la actividad preventiva en la organización y gestión de la empresa a todos los niveles. Una integración que debe consolidarse también con una intensa política formativa e informativa de los riesgos y de su eliminación y control. La prevención debería ser un elemento a tener presente ya desde el propio diseño de las actividades productivas, pues no se trata de un sistema «apósito» a incorporar una vez que lo primero se ha concluido.

En función de la heterogeneidad de situaciones en la materia y las diferencias entre las empresas, la organización de la prevención en la LPRL se establece de forma flexible, dadas las posibles diferencias existentes en la magnitud, la complejidad y la intensidad de los riesgos inherentes a la actividad de cada empresa. La generosidad del marco legislativo –y de su desarrollo reglamentario– en cuanto a la amplitud de posibles formas organizativas a adoptar por las empresas, si bien es laudable en cuanto a su flexibilidad con relación a la heterogeneidad empresarial, ha conducido a una excesiva «externalización» de la propia actividad preventiva y al correlativo impulso un nuevo «mercado económico» que gira en torno a la prestación de servicios como servicio de prevención ajeno. La excesiva externalización –contraria al espíritu de la Directiva Marco, tal como ha recordado el propio TJUE (STJUE de 22 de mayo de 2003, asunto C-441/01)– trató de reconducirse, con una virtualidad más que dudosa, a través de las obligaciones de presencia de recursos preventivos en ciertas hipótesis (medidas que se introducen por Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales), o –de forma más mediata– enduciendo las exigencias para la obtención de las acreditaciones como servicio de prevención ajeno. Deberá afrontarse de nuevo la promoción de la implicación de los recursos propios de la empresa en la organización preventiva si se quiere reconducir la situación actual y evitar la concepción de la gestión de los riesgos como un mero coste añadido a «minimizar» y «externalizar» en la medida de lo posible.

Deberá afrontarse de nuevo la promoción de la implicación de los recursos propios de la empresa en la organización preventiva si se quiere reconducir la situación actual y evitar la concepción de la gestión de los riesgos como un mero coste añadido a «minimizar» y «externalizar»

Debe seguir promoviéndose un cambio en la cultura empresarial de la prevención «como inversión y no como gasto». La falta de inversión en prevención de todo tipo de riesgos laborales,

como viene avalado por un número creciente de trabajos científicos⁸, tiene consecuencias negativas para las empresas en cuestión de productividad, bajas, fricciones en el trabajo, desinterés de los trabajadores, etc. Las externalidades no solo van a parar a los sistemas sanitario y de Seguridad Social, una parte de los costes de reparación y compensación se encuentran plenamente internalizados en las empresas, en forma de prestaciones de incapacidad por contingencias comunes, responsabilidad civil, recargo de prestaciones, sanciones administrativas, etc.

Aunque sean extraordinariamente necesarios, no debemos incurrir en la glorificación del análisis de costes económicos por falta preventiva como eje basilar de la prevención, pues la misma sigue sustentándose –y tiene asideros sólidos en términos constitucionales– sobre el derecho a la vida y a la incolumidad física y psíquica de los trabajadores. El propio Marco Estratégico de la Unión Europea presenta un enfoque intenso y quizá excesivamente «economicista»⁹, pues parte de la consideración de que la prevención del riesgo y el fomento de unas condiciones más seguras y saludables en el lugar de trabajo son factores fundamentales no solo para mejorar la calidad del empleo y las condiciones laborales, sino también para promover la competitividad; así como declara que la «buena salud de los trabajadores tiene un efecto positivo directo y mensurable en la productividad y contribuye a mejorar la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social».

Lo cierto es que la integridad física y moral de los trabajadores es algo que se conecta con la propia vida, salud y dignidad de la persona y va mucho más allá de estas consideraciones económicas, aunque puedan servir como criterio de «legitimación social y política» para el apoyo a este tipo de políticas. En todo caso, la inversión necesaria no puede ser efectuada únicamente por las empresas, sino que la obligación corresponde también a los poderes públicos (a través de las políticas de fomento), garantizando la participación de los trabajadores en la toma de decisiones al respecto.

5. La *prevención participada* fomenta –o es prerequisite– del éxito de los sistemas y procesos de prevención de riesgos laborales en las empresas (los resultados de la *Encuesta Esener II* así lo ponen de manifiesto). Pero la *praxis* es obstinada y pone de relieve que no es una realidad en muchas organizaciones productivas, donde estas cuestiones se consideran estrictamente atientes al poder directivo y

Convendría alejarse de la visión reduccionista de los órganos de participación más como «fiscalizadores» (controladores) que como verdaderos partícipes y corresponsables de la gestión de la política preventiva

⁸ Sirva como ejemplo el análisis de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo sobre los costes relacionados con el estrés laboral y los riesgos psicosociales, [EUROPEAN AGENCY FOR SAFETY AND HEALTH AT WORK: Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks](#), EU-OSHA, Luxemburgo, 2014.

⁹ Vid. IGARTÚA MIRÓ, M. T.: «Hacia un enfoque más economicista en la política europea de seguridad y salud en el trabajo: Reflexiones críticas a la luz del marco estratégico 2014-2020», *RTSS.CEF*, núm. 383, febrero 2015, págs. 13 y ss.

organizativo empresarial. Convendría recordar que las funciones a desarrollar por los mecanismos de representación de los trabajadores en este terreno son muy amplias y se mueven en la lógica dual de toda la acción representativa: por un lado, la vertiente «reivindicativa», asumiendo la responsabilidad de exigir que los empresarios cumplan con todas sus obligaciones preventivas; y de otro, la vertiente «participativa» o de *compromiso activo* con la mejora de la gestión empresarial en prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Ello conforma un panorama bastante más rico y obliga a alejarse de la visión reduccionista de los órganos de participación más como «fiscalizadores» (controladores) que como verdaderos partícipes y corresponsables de la gestión de la política preventiva. De otra parte, se hace necesaria una comunicación y colaboración más efectiva de los responsables y técnicos de los servicios de prevención con los propios delegados de prevención. La negociación colectiva puede desplegar un papel importante de soporte para los delegados de prevención en el ejercicio de sus funciones legales (v. gr. estableciendo o ampliando el crédito horario para este tipo de funciones en los casos que sea necesario, o precisando el alcance de las obligaciones formativas e informativas).

Precisamente, la negociación colectiva, como instrumento también de la democracia industrial y como fuente privilegiada –por su adaptabilidad– de regulación de la prevención de riesgos laborales, presenta en nuestro país un desarrollo muy desigual. Con el riesgo que toda generalización conlleva, puede decirse que no se ha explotado suficientemente

La negociación colectiva, como instrumento también de la democracia industrial y como fuente privilegiada de regulación de la prevención de riesgos laborales, no se ha explotado suficientemente

esta fuente normativa de regulación en materia preventiva para garantizar estándares más elevados de protección. El tratamiento de la misma es bastante deficiente e incompleto, en términos generales, en las diversas unidades de negociación; basta recordar el amplio número de convenios colectivos que se limitan –entiendo que de modo innecesario– a reiterar las propias previsiones legales. Hemos asistido a situaciones de mayor interés por la monetarización del riesgo (los denominados pluses de peligrosidad, penosidad, toxicidad, etc., que deberían estar llamados a desaparecer plenamente ante la instauración de sistemas preventivos eficaces) o el establecimiento de mejoras voluntarias de la protección social frente a contingencias profesionales, que por la efectiva eliminación y/o control de los propios riesgos.

En el sentido aquí señalado, la propia [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020](#), en relación con su cuarto objetivo sobre negociación colectiva, establece como línea de actuación su potenciación para promover la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas y la implicación de los trabajadores y empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas.

6. Si de algo puede predicarse su carácter dinámico, la prevención de riesgos laborales sería el ejemplo más claro. Otra cosa bien diferente es que el marco normativo responda de forma ade-

cuada a esa *dinamicidad* propia de la materia¹⁰. El marco legislativo preventivo «moderno» –con origen en la *Directiva 89/391/CEE*– gira sobre el paradigma de la sociedad «industrial» y no sobre un sistema productivo cada vez más terciarizado, donde los factores de riesgo predominantes tienen una naturaleza bien diferente respecto de los que podríamos denominar más tradicionales. Ello explica que el actual sea un marco jurídico que obvia –en gran medida– las patologías derivadas de los psicosociales, organizacionales y ergonómicos, por lo tanto, su tutela difícilmente se está reconduciendo desde el plano reactivo al proactivo.

Retos como las nuevas sustancias químicas, la nanotecnología, los cánceres de etiología laboral, los riesgos psicosociales y ergonómicos, entre otros muchos fenómenos, ha de hacernos repensar la cuestión de las enfermedades derivadas del trabajo, en especial, las cuestiones probatorias (evitar que queden «silenciadas»), pero también la efectiva vigilancia de la salud frente a los nuevos riesgos y la adopción de estrategias pro-activas frente a los mismos. Nuevos riesgos, o riesgos sobre los que existe una «conciencia social» renovada, requieren de metodologías preventivas diferentes¹¹, y también una mayor coordinación de los sujetos implicados en la vigilancia de la salud y la adopción de políticas preventivas.

Retos como las nuevas sustancias químicas, la nanotecnología, los cánceres de etiología laboral, los riesgos psicosociales y ergonómicos, han de hacernos repensar la adopción de estrategias pro-activas frente a los mismos

La prevención eficaz de las enfermedades relacionadas con el trabajo requiere, si no imponer un principio de caución *tout court*, al menos anticiparse a los posibles efectos adversos de esas nuevas tecnologías en la salud y la seguridad de los trabajadores. Los problemas musculoesqueléticos, las enfermedades con largo tiempo de latencia (cánceres profesionales y enfermedades crónicas de origen laboral), así como los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo renuevan los desafíos de la política preventiva. Por otra parte, también los cambios en la organización del trabajo derivados de la evolución de las tecnologías de la información, en particular los que permiten la conectividad constante, abren unas posibilidades enormes a los procesos de trabajo flexibles e interactivos (generan nuevos «regímenes de empleo atípico»), pero afloran nuevos riesgos que es preciso conocer y abordar.

¹⁰ Vid. MIÑARRO YANINI, M. y MOLINA NAVARRETE, C.: «La PRL desde una perspectiva jurídica», en AA.VV., *20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Análisis multidisciplinar de la implantación de la LPRL a lo largo de estos 20 años*, UGT-CEC, 2015, págs. 519 y ss.

¹¹ A modo de ejemplo, el abordaje de los riesgos psicosociales debe desplegarse tanto en el plano de los cambios organizativos (organización, puesto o tarea) como, en su caso, sobre las personas (herramientas de afrontamiento individual de las situaciones y, en su caso, de las patologías correlativas).

7. Los trabajos que se incluyen en este número de la Revista abordarán con detalle muchas de las cuestiones que aquí simplemente se han pergeñado. Todo esfuerzo y compromiso será loable, pero también quizá insuficiente. En realidad, no es que quede mucho camino por recorrer... se nos antoja que el camino va a ser inagotable.

José Antonio Fernández Avilés
Subdirector