

PRÓLOGO

BÁRBARA TORRES GARCÍA

Doctora en Derecho por la Universidad de Santiago de Compostela

Una de las garantías más relevantes del catálogo de derechos del trabajador es, sin lugar a duda, la referente a la seguridad y salud en el lugar de trabajo. Así la ha entendido la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que la considera como la piedra angular de toda política promotora del trabajo decente. Ya el preámbulo de su Constitución preveía que “la protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes de trabajo” es la pieza principal de la justicia social y uno de los objetivos fundamentales de esta Organización. En el mismo sentido, se manifiestan otros textos como la *Declaración Filadelfia* o aquella otra relativa a la *justicia social para una globalización equitativa*. Con todo, el acontecimiento clave que refuerza la importancia de este derecho viene representado por la *Declaración del Centenario* de la OIT, a partir de la cual se procedió, en 2022, a la inclusión de esta garantía en la *Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*, de manera que, en la actualidad, son cinco los principios que se reconocen con carácter fundamental: 1) el derecho a la libertad sindical, de asociación y el derecho a la negociación colectiva; 2) la erradicación del trabajo forzoso u obligatorio; 3) la eliminación del trabajo infantil; 4) la prohibición de la discriminación; y 5) la seguridad y salud en el trabajo.

Lejos de tratarse de un tema tradicional y agotado en su contenido, la protección de la seguridad y salud en el trabajo se ha convertido en un asunto de actualidad y especial interés para la doctrina *iuslaboralista*. Los cambios introducidos en el mercado de trabajo, a consecuencia de la digitalización del empleo y la globalización de los servicios (entre otros factores), han comprometido muchas de las instituciones reguladoras de las relaciones laborales y, entre ellas, el derecho a la protección de la seguridad y salud en el trabajo. En este contexto, se hace necesario replantear el reconocimiento y la configuración jurídica de esta garantía, con la finalidad última de adecuar las políticas de prevención de riesgos laborales a las nuevas realidades de la sociedad digital. Precisamente, sobre esta cuestión, versa la edición de la revista que tengo el honor de prologar.

Este número comienza con un primer capítulo titulado “La libertad de expresión en el trabajo: una innovadora contribución a entornos laborales seguros y saludables”. En él su autor observa como la libertad de expresión puede consolidarse como una auténtica herramienta preventiva, en la medida en que a través del ejercicio de este derecho los trabajadores pueden: 1) avisar de nuevas condiciones de trabajo potencialmente peligrosas; 2) señalar las prácticas inseguras; o 3) plantear cuestiones relacionadas con la salud mental. Respecto de esta última cuestión, *el segundo* de los estudios (rubricado “El Convenio 190: retos a casi un año de su vigencia en el Perú”) ofrece un estudio minucioso acerca de la implantación de este instrumento internacional en el ordenamiento peruano. En detalle, el académico responsable de este trabajo efectúa un análisis de los antecedentes históricos y del proceso de ratificación de este Convenio, al igual que estudia los conceptos de violencia y acoso laboral, instando a los interlocutores sociales (esto es, Estado, empresas y trabajadores) a adoptar y participar en acciones encaminadas a promover un mundo del trabajo libre de violencia y acoso.

El *tercer* artículo (“La seguridad y salud en el teletrabajo en el Perú”) se concreta en una investigación relativa a la forma en la que las políticas preventivas han de acomodarse a las concretas particularidades del trabajo deslocalizado. Se trata de un estudio abordado desde una perspectiva esencialmente jurídica, destacando las principales características de la regulación peruana respecto de esta modalidad de prestación de servicios. En el mismo sentido se redacta el artículo *cuarto* (“La inteligencia artificial y los riesgos psicosociales en el trabajo: el deber de prevención frente al uso de las nuevas tecnologías en las dinámicas laborales del siglo XXI”), en el que se destaca la forma en la que la inteligencia artificial (IA) está afectando a los entornos laborales, generando (entre otros efectos) la aparición de nuevos riesgos, principalmente, de naturaleza mecánica y psicosocial (como la tecnoansiedad o la tecnofobia). El autor manifiesta que, por ejemplo, la monitorización constante del trabajador, mediante el uso de sistemas algorítmicos, haciéndolo completamente invisible a los ojos del empresario, es un factor potencialmente lesivo para la salud mental de la fuerza de trabajo.

Por su parte, el *quinto y el sexto* de los artículos presentados se relacionan más con la tutela reparadora del trabajador que con la tutela preventiva. El primero de estos estudios, con el título “*Accidentes laborales en ruta desde la perspectiva del Tribunal de Fiscalización Laboral*”, analiza, desde un enfoque casuístico, la calificación que, en el Derecho peruano, merece el accidente *in misión* del trabajador, que se desplaza por una comisión de servicios o cualquier otra actividad similar. En esta misma línea y con un estilo idéntico, el *sexto* artículo (“¿Cómo entender la multicausalidad de los accidentes de trabajo para la imputación de incumplimiento de seguridad y salud en el trabajo?”) analiza, como se puede intuir del propio título, la multicausalidad de los accidentes de trabajo. A este respecto, la autora concluye que este tipo de incidentes pueden derivar de una concurrencia de diferentes hechos o factores, cuya determinación puede realizarse mediante distintas técnicas, como el “método de la cadena causal”.

La última parte de este número de la revista comienza con un *séptimo* artículo (“El futuro de la seguridad y salud en el trabajo”) en el que la autora, en la misma línea que el resto de los académicos participantes, pone de manifiesto los principales desafíos generados en el ámbito de la protección de la salud laboral. En detalle, se comienza con un análisis histórico del tratamiento legal de este derecho, se continua con una descripción de la normativa vigente y se finaliza con una reflexión profunda acerca de las ventajas e inconvenientes de que presentan las nuevas tecnologías en relación con la prevención de riesgos. El *octavo trabajo presentado*, rubricado “La causa justa de despido por incumplimiento de obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo”, analiza cómo el cese de la relación laboral puede actuar como medida sancionadora ante la falta de colaboración del trabajador en materia de preventiva. Finalmente el *noveno trabajo presentado*, “*el deber de vigilancia de la empresa principal sobre el cumplimiento de normativa de seguridad y salud en el trabajo en el marco de una tercerización de servicios*”, hace una revisión de la regulación en relación al tema con pronunciamientos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, delimitando los alcances y límites de este deber, y se brinda una pauta interpretativa del contenido de este deber en el marco de una tercerización de servicios.

En definitiva, el *número 29 de la Revista Laborem* es, indudablemente, una referencia en el ámbito del derecho a la protección de la seguridad y salud laboral, aportando consideraciones de gran interés y relevancia jurídica. Además, es de agradecer el estilo claro, sencillo y de fácil lectura de cada uno de los artículos en los que se divide.