

# Notícies des de l'Institut Català de Seguretat i Salut Laboral de la Generalitat de Catalunya



## REPTES I PRINCIPIS PREVENTIUS VERS EL CANVI TECNOLÒGIC

El canvi tecnològic, en referència a la intel·ligència artificial, l'automatització i la robòtica, comporta una transformació general que afecta les persones en tots els seus àmbits, tant a nivell individual com col·lectiu. Aquesta transformació, deguda a les noves tecnologies, no és simplement un fet puntual sinó que és un procés progressiu que requereix d'una avaluació dels seus efectes en el disseny dels llocs de treball i en el benestar físic, psíquic i social de les persones; així com de programes d'actuació que permetin gestionar l'afectació dels processos de digitalització i automatització en el món laboral.

L'Organització Internacional del Treball (OIT), el mes de gener d'enguany va presentar a Ginebra l'informe: *Trabajar para un futuro más prometedor*, elaborat per la "Comissió Mundial sobre el Futur del Treball", que proposa un programa de creixement i desenvolupament centrat en les persones per al futur del treball.

Una de les recomanacions que l'OIT fa als governs i a les organitzacions empresarials i sindicals és que facin un seguiment de l'impacte de les noves tecnologies en el treball, orientin el seu desenvolupament de manera que es respecti la dignitat de les persones treballadores i considerin la possibilitat d'adoptar noves normatives en aquest sentit.

Aquest programa, del qual considerem d'interès fer-ne un extracte breu, es basa en INCREMENTAR LA INVERSIÓ en tres eixos d'actuació, que són:

- les capacitats de les persones;
- les institucions del treball; i
- el treball decent i sostenible.

### 1. Incrementar la inversió en les capacitats de les persones

Aquest eix inclou tot allò que fa que les persones puguin ampliar les seves oportunitats i millorar el seu benestar.

Les actuacions proposades per la "Comissió Mundial sobre el Futur del Treball" en aquest eix són:

- Establir el dret a un aprenentatge durant tota la vida que permeti a les persones adquirir competències, perfeccionar-les i reciclar-se professionalment.
- Incrementar les inversions en les institucions, les polítiques i les estratègies que donin suport a les persones durant les transicions que comporta el futur del treball.

- Aplicar un programa transformador i mesurable per a la igualtat de gènere.
- Proporcionar protecció social universal des del naixement fins a la vellesa.

### 2. Incrementar la inversió en les institucions del treball

L'objecte d'aquest eix és consolidar i revitalitzar les institucions que porten a terme la regulació de les condicions de treball, mitjançant la normativa laboral, els contractes de treball, els convenis col·lectius i altres sistemes d'inspecció i control.

Les funcions d'aquestes institucions són fonamentals per a la reducció de la pobresa laboral i per a l'assoliment d'un treball just, segur i equitatiu, per la qual cosa la "Comissió Mundial sobre el Futur del Treball" proposa les següents actuacions:

- Establir una "Garantia Laboral Universal".
- Ampliar la sobirania sobre el temps.
- Garantir la representació col·lectiva de les persones treballadores i de les empreses a través del diàleg social com a bé públic, promogut activament mitjançant les polítiques públiques.
- Canalitzar i administrar la tecnologia en favor del treball decent.

### 3. Incrementar la inversió en treball decent i sostenible

Per al tercer dels eixos esmentats, la "Comissió Mundial sobre el Futur del Treball" recomana inversions transformadores de conformitat amb l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible de les Nacions Unides, concretament pel que fa a l'objectiu 8: "promoure el creixement econòmic sostingut, inclusiu i sostenible, l'ocupació plena i productiva i el treball digne per tothom", mitjançant les actuacions següents:

- Establir incentius per promoure inversions en àrees clau en favor del treball decent i sostenible.
- Remodelar les estructures d'incentius empresarials en pro d'estratègies d'inversió a llarg termini, i explorar indicadors suplementaris de desenvolupament humà i de benestar.

De totes les actuacions proposades per la "Comissió Mundial sobre el Futur del Treball" en l'informe esmentat, n'hi ha una que té un gran interès en relació amb l'evolució del canvi tecnològic. Aquesta actuació, que tot seguit abordarem d'una manera succinta, és: la canalització i administració de la tecnologia en favor del treball decent.

El principal debat generat per les noves tecnologies, sol estar centrat en la creació i destrucció d'ocupació, i en la necessitat urgent de readaptació professional, però hi ha un altre aspecte,

més general i complementari, del qual no se'n parla tant, i que requereix igualment d'una atenció constant i urgent. Ens referim al paper de la tecnologia per promoure el treball decent.

Les noves tecnologies poden alliberar les persones dels treballs en condicions de penositat, toxicitat, o perillositat. Els robots col·laboratius (anomenats també "cobots") poden reduir l'estrès relacionat amb el treball i els potencials accidents de treball. Però no tot són avantatges, i els processos impulsats per la tecnologia també poden arribar a fer innecessària la mà d'obra i a constituir un fre per al desenvolupament de les persones treballadores. L'automatització dels processos pot minvar la capacitat de control i l'autonomia de les persones en l'àmbit laboral, així com la riquesa del contingut del treball, la qual cosa podria suposar la pèrdua de qualificacions i la disminució de la satisfacció personal.

Tot això ens porta cap a un altra vessant de la gestió tecnològica, la relativa al control humà sobre la intel·ligència artificial. És necessari adoptar mesures per garantir que les decisions finals que afecten el treball siguin sempre preses per éssers humans i no per algorismes. L'exercici de la gestió, vigilància i control a través d'algorismes, mitjançant sensors, dispositius corporals i altres formes de control, ha de ser regulat per protegir la dignitat de les persones en el treball.

Les administracions públiques i les organitzacions empresarials i sindicals han d'invertir en el desenvolupament, verificació i difusió de tecnologies digitals en favor del treball decent.

Està clar que l'evolució tecnològica és imparable i que cal dur a terme una gestió preventiva responsable i eficaç, i aplicar programes adequats per garantir que els sectors emergents que van sorgint amb l'aplicació de les noves tecnologies, en cap cas, no esdevinguin font de nous riscos.

Seria extraordinari tenir com a "trending topic" de la gestió preventiva integral, els principis de l'acció preventiva establerts en la normativa vigent (article 15 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals), que recordem tot seguit:

- Evitar els riscos.
- Avaluar els riscos que no es poden evitar.
- Combatre els riscos en el seu origen.
- Adaptar la feina a la persona, en particular en allò que fa referència a la concepció dels llocs de treball, com també a l'elecció dels equips i els mètodes de treball i de producció, amb l'objectiu específic d'atenuar la feina monòtona i repetitiva i de reduir-ne els efectes en la salut.
- Tenir en compte l'evolució de la tècnica.
- Substituir allò que sigui perillós pel que comporti poc perill o no en comporti cap.
- Planificar la prevenció, amb la recerca d'un conjunt coherent que hi integri la tècnica, l'organització de la feina, les condicions de treball, les relacions socials i la influència dels factors ambientals en el treball.
- Adoptar mesures que donin prioritat a la protecció col·lectiva respecte de la individual.
- Facilitar les instruccions idònies als treballadors.

Aquest principis segueixen sent del tot vàlids i necessaris per assolir la millora de les condicions de treball del segle XXI.

Hem de ser conscients que en matèria de prevenció de riscos laborals encara queda molt camí a recórrer i que cal seguir avançant i gestionant els canvis associats a les noves tecnologies i al fenomen emergent del treball digital, per tal d'aprofitar-ne els avantatges i evitar o limitar-ne els possibles riscos.

Cal que tots plegats: empresariat, personal treballador i administracions públiques, deixem de veure el canvi tecnològic com un problema i l'afrontem com una gran oportunitat per millorar, a partir d'ara, les condicions laborals del present i del futur.

## BIBLIOGRAFIA

Organització Internacional del Treball. Trabajar para un futuro más prometedor; "Comissió Mundial sobre el Futur del Treball"; Ginebra: OIT, 2019. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/brighter-future/lang-es/index.htm>.

Consell de Relacions Laborals de Catalunya. El Consell de Relacions Laborals i l'Agenda 2030. Disponible en: [http://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/Coneixeu\\_nos/Activitat/ODS\\_i\\_mon\\_local/CRL\\_i\\_ODS\\_catala.pdf](http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/Coneixeu_nos/Activitat/ODS_i_mon_local/CRL_i_ODS_catala.pdf).

**Autora per a la correspondència:**

Mercè Enfedaque Iserte

Institut Català de Seguretat i Salut Laboral

e-mail: [wenfedaque@gencat.cat](mailto:wenfedaque@gencat.cat)

# Noticias desde el Instituto Catalán de Seguridad y Salud Laboral de la Generalitat de Catalunya



## RETOS Y PRINCIPIOS PREVENTIVOS EN TORNO AL CAMBIO TECNOLÓGICO

El cambio tecnológico (en relación a la inteligencia artificial, la automatización y la robótica) conlleva una transformación general que afecta a las personas en todos sus ámbitos, tanto a nivel individual como colectivo. Esta transformación, debida a las nuevas tecnologías, no es simplemente un hecho puntual sino que es un proceso progresivo que requiere de una evaluación de sus efectos en el diseño de los puestos de trabajo y en el bienestar físico, psíquico y social de las personas; así como de programas de actuación que permitan gestionar la afectación de los procesos de digitalización y automatización en el mundo laboral.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), el mes de enero de este año presentó en Ginebra el informe: Trabajar para un futuro más prometedor, elaborado por la “Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo”, que propone un programa de crecimiento y desarrollo centrado en las personas para el futuro del trabajo.

Una de las recomendaciones que la OIT hace a los gobiernos y a las organizaciones empresariales y sindicales es que hagan un seguimiento del impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo, orienten su desarrollo de manera que se respete la dignidad de las personas trabajadoras y consideren la posibilidad de adoptar nuevas normativas en este sentido.

Este programa, del cual consideramos de interés hacer un extracto breve, se basa en INCREMENTAR LA INVERSIÓN en tres ejes de actuación, que son:

- las capacidades de las personas;
- las instituciones del trabajo; i
- el trabajo decente y sostenible.

### 1. Incrementar la inversión en las capacidades de las personas

Este eje incluye todo aquello que hace que las personas puedan ampliar sus oportunidades y mejorar su bienestar.

Las actuaciones propuestas por la “Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo” en este eje son:

- Establecer el derecho a un aprendizaje durante toda la vida que permita a las personas adquirir competencias, perfeccionarlas y reciclarse profesionalmente.
- Incrementar las inversiones en las instituciones, las políticas y

las estrategias que den apoyo a las personas durante las transiciones que comporta el futuro del trabajo.

- Aplicar un programa transformador y medible para la igualdad de género.
- Proporcionar protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez.

### 2. Incrementar la inversión en las instituciones del trabajo

El objetivo de este eje es consolidar y revitalizar las instituciones que llevan a cabo la regulación de las condiciones de trabajo, mediante la normativa laboral, los contratos de trabajo, los convenios colectivos y otros sistemas de inspección y control.

Las funciones de estas instituciones son fundamentales para la reducción de la pobreza laboral y para la consecución de un trabajo justo, seguro y equitativo, por lo cual la “Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo” propone las siguientes actuaciones:

- Establecer una “Garantía Laboral Universal”.
- Ampliar la soberanía sobre el tiempo.
- Garantizar la representación colectiva de las personas trabajadoras y de las empresas a través del diálogo social como bien público, promovido activamente mediante las políticas públicas.
- Canalizar y administrar la tecnología en favor del trabajo decente.

### 3. Incrementar la inversión en trabajo decente y sostenible

Para el tercero de los ejes mencionados, la “Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo” recomienda inversiones transformadoras de conformidad con la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible de las Naciones Unidas, concretamente con respecto al objetivo 8: “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo digno para todo el mundo”, mediante las actuaciones siguientes:

- Establecer incentivos para promover inversiones en áreas clave en favor del trabajo decente y sostenible.
- Remodelar las estructuras de incentivos empresariales en pro de estrategias de inversión a largo plazo, y explorar indicadores suplementarios de desarrollo humano y de bienestar.

De todas las actuaciones propuestas por la “Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo” en el informe mencionado, hay una que tiene un gran interés en relación con la evolución del cambio tecnológico. Esta actuación, que acto seguido abordaremos de una manera sucinta, es: la canalización y administración de la tecnología en favor del trabajo decente.

El principal debate generado por las nuevas tecnologías, suele estar centrado en la creación y destrucción de empleo, y en la necesidad urgente de readaptación profesional, pero hay otro aspecto, más general y complementario, del cual no se habla tanto, y que requiere igualmente de una atención constante y urgente. Nos referimos al papel de la tecnología para promover el trabajo decente.

Las nuevas tecnologías pueden liberar a las personas de los trabajos en condiciones de penosidad, toxicidad, o peligrosidad. Los robots colaborativos (denominados también “cobots”) pueden reducir el estrés relacionado con el trabajo y los potenciales accidentes de trabajo. Pero no todo son ventajas, y los procesos impulsados por la tecnología también pueden llegar a hacer innecesaria la mano de obra y constituir un freno para el desarrollo de las personas trabajadoras. La automatización de los procesos puede disminuir la capacidad de control y la autonomía de las personas en el ámbito laboral, así como la riqueza del contenido del trabajo, lo cual podría suponer la pérdida del nivel de profesionalidad y la disminución de la satisfacción personal.

Todo eso nos lleva hacia otra vertiente de la gestión tecnológica, la relativa al control humano sobre la inteligencia artificial. Es necesario adoptar medidas para garantizar que las decisiones finales que afectan al trabajo sean siempre tomadas por seres humanos y no por algoritmos. El ejercicio de la gestión, vigilancia y control a través de algoritmos, mediante sensores, dispositivos corporales y otras formas de control, tiene que ser regulado para proteger la dignidad de las personas en el trabajo.

Las administraciones públicas y las organizaciones empresariales y sindicales tienen que invertir en el desarrollo, verificación y difusión de tecnologías digitales en favor del trabajo decente.

Está claro que la evolución tecnológica es imparable y que hace falta llevar a cabo una gestión preventiva responsable y eficaz, y aplicar programas adecuados para garantizar que los sectores emergentes que van surgiendo con la aplicación de las nuevas tecnologías, en ningún caso, no se conviertan en fuente de nuevos riesgos.

Sería extraordinario tener como “trending topic” de la gestión preventiva integral, los principios de la acción preventiva establecidos en la normativa vigente (artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales), que recordamos acto seguido:

- Evitar los riesgos.
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condicio-

nes de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Estos principios siguen siendo del todo válidos y necesarios para alcanzar la mejora de las condiciones de trabajo del siglo XXI.

Tenemos que ser conscientes de que en materia de prevención de riesgos laborales todavía queda mucho camino a recorrer y que hace falta seguir avanzando y gestionando los cambios asociados a las nuevas tecnologías y al fenómeno emergente del trabajo digital, con el fin de aprovechar sus ventajas y evitar o limitar sus posibles riesgos.

Hace falta que todos juntos: empresariado, personal trabajador y administraciones públicas, dejemos de ver el cambio tecnológico como un problema y lo afrontemos como una gran oportunidad para mejorar, a partir de ahora, las condiciones laborales del presente y del futuro.

## BIBLIOGRAFÍA

Organización Internacional del Trabajo. Trabajar para un futuro más prometedor; Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo; Ginebra: OIT, 2019. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/brighter-future/lang-es/index.htm>.

Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña. El Consell de Relacions Laborals i l'Agenda 2030. Disponible en: [http://treball.gencat.cat/web/.content/13\\_-\\_consell\\_relacions\\_laborals/Coneixeu\\_nos/Activitat/ODS\\_i\\_mon\\_local/CRL\\_i\\_ODS\\_catala.pdf](http://treball.gencat.cat/web/.content/13_-_consell_relacions_laborals/Coneixeu_nos/Activitat/ODS_i_mon_local/CRL_i_ODS_catala.pdf).

**Autora para la correspondencia:**

Mercè Enfedaque Iserte

Institut Català de Seguretat i Salut Laboral

e-mail: [wenfedaque@gencat.cat](mailto:wenfedaque@gencat.cat)