

La prevención laboral ante una nueva realidad empresarial

Alejandro de Paz Martín

Abogado Laboralista DPGLegal

La reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales aún está en tramitación y prevé adaptar la prevención a los riesgos psicosociales, ergonómicos, climáticos y a factores como la edad, el género y la digitalización. Para las empresas, reforzará la necesidad de evaluar las condiciones reales de trabajo, gestionar adecuadamente las reincorporaciones tras bajas prolongadas y respetar la confidencialidad médica y la protección frente a la discriminación.



La reforma de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se encuentra todavía en tramitación y, por tanto, sería prematuro hablar de una nueva regulación ya aplicable a las empresas. El Consejo de Ministros aprobó el Anteproyecto el pasado 28 de abril y el Consejo Económico y Social emitió posteriormente su dictamen, de manera que el texto todavía puede experimentar modificaciones antes de su eventual aprobación definitiva. No obstante, las líneas principales de la reforma permiten anticipar hacia dónde pretende evolucionar un sistema preventivo diseñado hace más de treinta años para una realidad laboral muy diferente de la actual.

La digitalización, las nuevas formas de organización del trabajo, el envejecimiento progresivo de las plantillas y la creciente importancia de los factores psicosociales han ampliado considerablemente el concepto tradicional de riesgo laboral. El Anteproyecto pretende que la prevención atienda de manera expresa a los riesgos psicosociales, ergonómicos y derivados del cambio climático, al tiempo que amplía la consideración de los posibles daños

relacionados con el trabajo para incluir no solamente los de carácter físico, sino también los mentales, cognitivos, conductuales, sociales o emocionales. Para las empresas, esta ampliación puede tener una consecuencia práctica importante, ya que la evaluación preventiva deberá estar cada vez más conectada con la forma real en la que se organiza y desarrolla el trabajo.

La desconexión digital constituye un buen ejemplo de esta evolución. No estamos ante la creación de un nuevo derecho, puesto que el Estatuto de los Trabajadores ya reconoce expresamente el derecho a la desconexión digital, sino ante su incorporación más clara a la dimensión preventiva de las nuevas formas de organización del trabajo. La disponibilidad permanente, la utilización intensiva de herramientas digitales, los sistemas de supervisión o una organización que dificulte la separación entre tiempo de trabajo y descanso pueden convertirse en factores relevantes a la hora de evaluar los riesgos psicosociales de determinados puestos. La consecuencia para la empresa no debería consistir únicamente en disponer de una política formal de desconexión, sino en comprobar si la organización efectiva del trabajo permite realmente respetarla.

Algo similar sucede con los riesgos derivados de temperaturas extremas y otros fenómenos meteorológicos adversos, cuya importancia ya ha aumentado en los últimos años y que el Anteproyecto incorpora expresamente a la evaluación preventiva. Tampoco en este ámbito bastará con una previsión genérica desvinculada de la actividad concreta, porque no se encuentra en la misma situación quien desarrolla su jornada en una oficina climatizada que quien trabaja durante varias horas al aire libre o en instalaciones sometidas a temperaturas elevadas. La lógica que subyace en la reforma es precisamente la de aproximar la prevención a las condiciones reales en las que se presta el servicio.

La perspectiva de edad y de género responde a esa misma idea de individualización de la prevención. El hecho de que dos personas ocupen un mismo puesto no significa necesariamente que estén expuestas de idéntica manera a todos sus riesgos, ni que las exigencias de ese trabajo produzcan los mismos efectos durante toda su vida profesional. La adaptación del trabajo a la persona ya constituye un principio de la normativa preventiva vigente, pero la reforma pretende reforzar su aplicación teniendo en cuenta la evolución de las capacidades a lo largo de la vida laboral y determinadas diferencias que pueden incidir en la exposición a los riesgos. En plantillas con una edad media cada vez mayor, esta cuestión puede resultar especialmente relevante en actividades caracterizadas por importantes cargas físicas, movimientos repetitivos, turnicidad o determinadas exigencias ergonómicas.

Uno de los cambios que previsiblemente tendrá mayor repercusión práctica para los departamentos de recursos humanos será el tratamiento de la reincorporación después de una ausencia prolongada por motivos de salud. El Anteproyecto prevé expresamente procedimientos de retorno al trabajo y contempla que los exámenes de salud vinculados a la vigilancia preventiva se realicen también después de este tipo de ausencias. Se trata de una

cuestión especialmente sensible porque el alta médica determina que el trabajador deja de encontrarse en situación de incapacidad temporal, pero no resuelve por sí sola todas las cuestiones preventivas que pueden plantearse en relación con las exigencias concretas de su puesto.

Esto no significa que toda reincorporación después de una baja prolongada deba comportar necesariamente una adaptación del puesto ni que la empresa esté obligada en cualquier circunstancia a modificar funciones o crear una ocupación distinta. Será necesario valorar cada situación atendiendo a los riesgos existentes, a las características del puesto, a las conclusiones que puedan resultar de la vigilancia de la salud y a las medidas preventivas que sean razonablemente necesarias. Lo relevante desde la perspectiva empresarial será contar con un procedimiento que permita detectar aquellos supuestos en los que la vuelta al trabajo requiere una valoración adicional, evitando tanto automatismos como decisiones adoptadas sin una adecuada base preventiva.

En este ámbito resulta especialmente importante recordar los límites de la información a la que puede acceder la empresa. La vigilancia de la salud está sujeta al derecho a la intimidad y a la confidencialidad de los datos médicos, por lo que el empresario no tiene derecho a conocer con carácter general el diagnóstico ni la historia clínica del trabajador. La normativa vigente permite que la empresa conozca las conclusiones necesarias sobre la aptitud para el puesto o sobre la necesidad de introducir o mejorar medidas de protección, pero reserva la información médica personal al personal sanitario competente.

Esta separación entre información médica y gestión empresarial debe mantenerse también cuando se aborda el absentismo. Las empresas tienen un interés legítimo en conocer la evolución de las ausencias, analizar su impacto, organizar adecuadamente los recursos y actuar frente a eventuales incumplimientos. El Estatuto de los Trabajadores reconoce incluso la posibilidad de verificar mediante personal médico el estado de salud alegado para justificar faltas de asistencia, pero esta facultad no permite sustituir las competencias de los servicios públicos de salud ni otorga un derecho general de acceso a la información clínica.

La incapacidad temporal correctamente reconocida tampoco puede equipararse a una ausencia injustificada, como tampoco cualquier actuación empresarial relacionada con un trabajador enfermo conduce automáticamente a una situación discriminatoria. La Ley 15/2022 incorporó expresamente la enfermedad y la condición de salud entre las causas protegidas frente a la discriminación, lo que obliga a extremar la justificación de determinadas decisiones empresariales, especialmente cuando existe una relación temporal cercana entre una situación de enfermedad y una medida perjudicial para el trabajador. La empresa conserva sus facultades de dirección, organización y control, pero debe ejercerlas sobre razones objetivas y acreditables y no sobre la mera existencia de una patología o de un proceso de incapacidad temporal.

Desde este punto de vista, una adecuada política de absentismo no debería limitarse a contabilizar días de ausencia, sino que también puede resultar útil para detectar posibles

problemas preventivos. Una concentración significativa de trastornos musculoesqueléticos, situaciones de estrés o determinadas patologías dentro de un mismo puesto, departamento o centro de trabajo puede justificar una revisión de las cargas, de los ritmos o de la organización, sin que de ello pueda concluirse automáticamente que toda enfermedad tiene origen laboral o que corresponde a la empresa asumir la responsabilidad por cualquier proceso de salud.

La reforma proyectada no elimina las facultades empresariales ni transforma cualquier problema de salud en una obligación de adaptación, pero sí refleja una evolución hacia una prevención más vinculada con la realidad efectiva de cada organización y con las características de quienes desempeñan el trabajo. Si el texto finalmente aprobado mantiene esta orientación, las empresas tendrán que prestar menos atención a la mera acumulación de documentación preventiva y más a la capacidad de demostrar que sus evaluaciones, procedimientos y medidas responden a los riesgos que verdaderamente existen en cada puesto y evolucionan cuando también lo hacen las condiciones de trabajo.