

Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #02/2023 (mayo-agosto)

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



**Universidad
de Jaén**

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL #02/2023 (mayo-agosto)

Sumario

1. EDITORIAL

- Del “beso inaceptable” a la “presión institucional” para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la AI. Una fuente potencial de estrés laboral

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

del IAPRL



**Universidad
de Jaén**



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2023

1. EDITORIAL

- Del “beso inaceptable” a la “presión institucional” para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la IA. Una fuente potencial de estrés laboral

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones

#Editorial

Del “beso inaceptable” a la “presión institucional” para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?



Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social

Universidad de Jaén

Director Académico del LARPSICO

El mismo día que publicamos en la sección de actualidad de la web del LARPSICO **una noticia** sobre las eventuales lecciones a aprender, desde una perspectiva de mejora de la gestión del riesgo de violencia laboral de género, como riesgo psicosocial relevante, del tristemente célebre “escándalo Rubiales”, conocimos la presentación por la Fiscalía de la Audiencia Nacional de una querrela penal contra el ya expresidente de la RFEF. Se trata de las denominadas “*Diligencias de Investigación Preprocesal*” número 1048/2023, de 8 de septiembre. En este escrito –de pura apertura de la investigación judicial que se requiere–, dos son los hechos denunciados, que, para la Fiscalía, serían constitutivos, respectivamente, de un delito de agresión sexual ex art. 178 CP (beso no consentido) y de un delito de coacciones ex art. 172 CP (presión institucional a la jugadora, así como a su familia, para que confirmara que hubo consentimiento).



Por supuesto, no pretendo en esta editorial ni analizar ni valorar esta querrela, pues no es pertinente en este Boletín. Como tampoco tengo interés alguno en comentar la decisión adoptada por la “justicia disciplinaria deportiva” de Incoación del **Expediente Disciplinario n. 155/2023 (pdf)** (con voto particular del presidente). En ella (que con alta probabilidad se verá suspendido –no así el de la FIFA– según el art. 112 de la nueva Ley del Deporte) se insta a abrir un procedimiento disciplinario por infracción grave, no ya muy grave, como le pedía el CSD, de falta de decoro.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2023

1. EDITORIAL

- Del “beso inaceptable” a la “presión institucional” para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la IA. Una fuente potencial de estrés laboral

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones

Aquí pretendo avanzar en varios aspectos que, a mi juicio, constituyen elementos de utilidad **para mejorar de forma eficaz la prevención de la violencia laboral de género en general**, no solo en mundo de los deportes profesionales, como riesgo psicosocial que es, conforme prevé con claridad el art. 1 del Convenio 190 OIT. Como se recuerda, este Convenio comenzó su vigencia para España el 25 de mayo de este año, pero aún no ha sido desarrollado y, nos tememos, no existe una prioridad legislativa para hacerlo, como exige el art. 7 de la norma internacional. La aplicación del mismo en este caso ha sido orillada por la mayor parte de los análisis que conocemos en esta materia y, sin embargo, entendemos que es vital para conducir adecuadamente la gestión de este tipo de problemas, teniendo en cuenta que las jugadoras de la selección de fútbol estaban cedidas temporalmente a la RFEF y, en consecuencia, aquélla está obligada a garantizarles, durante ese tiempo de la competición internacional, **el derecho social fundamental a un entorno profesional (aquí deportivo) seguro y saludable**.

Dos aspectos de alcance estrictamente preventivo pretendo reseñar aquí. De un lado, **la necesidad de delimitar con precisión las diferentes conductas de violencia y acoso laboral por razón de sexo creadas** y que pueden darse en otros supuestos. A pesar de la incertidumbre existente, y la necesidad de respetar los tiempos y criterios jurídicos, hay amplio acuerdo en calificar la conducta de presidente de la RFEF como **una forma de violencia por razón de género en el ejercicio de su autoridad representativa**.

Pero esa violencia laboral de género conoce, según el propio art. 1 Convenio 190 OIT, diferentes modalidades, unas de contenido sexual (abuso, agresión, acoso) otras de índole sexista (conductas degradantes y discriminatorias debidas a estereotipo de sexo o género). En todos los casos se trata de conductas inapropiadas e inaceptables, graves o muy graves, pero no pueden confundirse porque tienen tratamientos parcialmente diferenciados jurídicamente, aunque, en el ámbito de la gestión preventiva de riesgos psicosociales, todas ellas se incluyan, en virtud del art. 1 Convenio 190 OIT en relación con el art. 14 LPRL. Ahora bien, para una adecuada delimitación del tipo de conducta, en el caso aquí analizado (asunto Rubiales) habría que distinguir dos conductas:

- El “beso en la boca” que, consentido o no, tipifica una conducta inaceptable.
- La “presión institucional” de la RFEF para que la jugadora aceptara blanquear, es decir, justificar el beso por mediar consentimiento.

En el primer caso, hay quien considera que se trata bien de un delito de agresión sexual, incluso quienes entiende que representa un acoso sexual, por tener contenido sexual y no ser consentido. A mi juicio, sin embargo, en esta conducta no se cosifica a la mujer (jugadora) con una finalidad u objeto sexual, sino como un objeto de dominación, como reflejo de una conducta degradante por entender que esa situación cae bajo su poder o autoridad, como forma entusiasta de celebración del triunfo. Por lo tanto, no se trataría, de una forma de violencia sexual, a prevenir, por las entidades privadas, como la RFFE, en los términos ex arts. 48 LO 3/2022, 22 de marzo, de igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH) y a12 de la LO 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (“ley del solo sí es sí”). Tampoco conducta de acoso sexual, al no tener la entidad para crear un entorno intimidatorio u hostil a tal fin (ej. consideración como acoso sexual de una conducta de beso en la boca robado con pretensión de mantener una relación sexual con la compañera de trabajo, validando el despido como procedente: **STSJ Cataluña 4380/2019, 25 de septiembre**). Por lo tanto, sí estaríamos ante una forma de violencia sexista o por razón de género, pero no de acoso en sentido del art. 7 LOIEMH (ni sexual ni sexista).



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2023

1. EDITORIAL

- Del “beso inaceptable” a la “presión institucional” para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la AI. Una fuente potencial de estrés laboral

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones

En el segundo caso, la presión federativa a la jugadora y su entorno para que se posicionara a favor del carácter consentido del beso, quitando hierro al asunto, si bien es claro que no existe acoso sexual ambiental, porque no tiene contenido sexual alguno, sí que podría considerarse como un “acoso ambiental” o “acoso moral”. Y ello porque sí supondría, de confirmarse esos comportamientos –de lo que, a diferencia del beso, no existe prueba gráfica alguna, al menos difundida en prensa–, la creación de un entorno intimidatorio u ofensivo, incluso con elementos sexistas. En este caso, podríamos estar en una conducta de acoso moral y sexista (art. 7 de la LOIEMH). En suma, vemos, pues, la urgente necesidad de que la ley española delimite con precisión, según el art. 7 del C 190 OIT, lo que se entiende por violencia laboral y por violencia laboral de género, así como acoso moral, pues, hoy, solo tenemos bien definido el acoso sexual y el acoso por razón de género, por lo que resulta insuficiente a estos efectos la situación de nuestro Derecho (una delimitación de acoso moral inadecuada para la prevención de riesgos laborales en la **STJSJ de Castilla y León/Valladolid, de 29 de junio de 2023, rec. 940/2023**).

El otro aspecto para extraer una lección de mejora de la protección eficaz de la violencia laboral de género como riesgo psicosocial que es, no solo en el deporte, sino en el mundo del trabajo en general, **es la persistente deficiencia de los protocolos de prevención de este tipo de conductas, por lo general centrados en el acoso** (sea sexual, sea sexista sea moral). En efecto, confirmando una práctica más habitual de deficiencia en el uso del protocolo (o porque no se activa, o porque se activa tarde, o porque una vez se actúa no resulta útil –ej. **STJSJ de Illes Balears 473/2022, 29 de septiembre**–), la RFEF no ha aplicado protocolo alguno al respecto. No porque carezca de ellos, pues tiene dos [uno, 2015, pactado con el comité: actuación para la **prevención de toda modalidad de acoso en el trabajo, sexual, sexista y moral (pdf)**]; otro unilateral, 2018, sobre **prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual (pdf)**].

Al respecto, conviene recordar que la obligación de las empresas y entidades privadas como la RFEF no es solo contar con protocolos, sino aplicarlos con la **diligencia debida**, incluso si finalmente se entiende que no es un típico acoso moral, sino otro tipo de problema psicosocial (**STJSJ de Canarias/Las Palmas 299/2021, de 22 de marzo**). En este caso, los protocolos existentes ni se han aplicado ni realmente son eficaces, porque tienen un ámbito aplicativo muy restrictivo (abuso y/o acoso sexual; acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso moral), dejando fuera situaciones de violencia laboral no constitutivas de una conducta de acoso. Además, en el caso de protocolo de prevención de los delitos de violencia sexual (concepto actual jurídico que desplaza los viejos de abuso y acoso sexuales), depende su aplicación de un órgano, el consejo asesor, que depende esencialmente de quien está en su presidencia, la misma persona que preside la RFEF, esto es, el mismo Rubiales en el caso.

A esta deficiencia aplicativa habría que sumar la falta de perspectiva de género a la hora de abordar la gestión de riesgos laborales, como exige ahora el Convenio 190 OIT, la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y así se han comprometido, en la negociación colectiva, los interlocutores sociales con el V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (V AENC). Pero esta es ya otra historia.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2023

1. EDITORIAL

- Del "beso inaceptable" a la "presión institucional" para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la IA. Una fuente potencial de estrés laboral

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones

#Artículo científico-técnico

La interacción de las personas trabajadoras con la IA. Una fuente potencial de estrés laboral



Iván Williams Jiménez

Global Policy and Advocacy in Occupational Safety and Health.

Independent researcher

LSE (London School of Economics)

Los sistemas de inteligencia artificial de propósito general existen desde hace décadas, pero el auge de estos sistemas en el lugar de trabajo no tiene precedente. Los beneficios asociados con la inteligencia artificial en el trabajo van desde aspectos individuales como el fomento de la creatividad humana, la optimización en los niveles de eficiencia, o una mejor accesibilidad para las personas con discapacidad, a cuestiones organizacionales en el entorno laboral, posibilitar horarios de trabajo flexibles, mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida, incluidas una mayor conciliación entre la vida profesional y la vida privada (Walsh, 2022).

Sin embargo, la inteligencia artificial también conlleva consecuencias negativas en la calidad y condiciones de trabajo, que si no son adecuadamente gestionadas pueden suponer una fuente de estrés para las personas trabajadoras. El miedo a estar desempleado o ser despedido, incertidumbre laboral por decisiones estratégicas (descentralización productiva y deslocalización de la producción), el aislamiento, el estrés relacionado con la tecnología, la necesidad de adaptarse a nuevos procesos, demandas y habilidades laborales, o las dificultades relacionadas con la adquisición de conocimiento y habilidades relacionadas con la utilización de nuevas tecnologías, son todos factores claros desencadenantes de estrés. (EU-OSHA, 2023). Otro tipo de problemáticas laborales radican en la necesidad por parte de las personas trabajadoras de tener que demostrar su función y el valor que aportan sobre este tipo de desarrollos tecnológicos.



Aquellos trabajadores encargados de implementar sistemas relacionados con la inteligencia artificial son también objeto de presión laboral por parte de la organización, ya que en numerosas ocasiones deben resolver problemas estructurales, sin los recursos adecuados u apoyo organizacional y en espacios muy cortos de tiempo. De igual manera deben soportar una responsabilidad adicional para aquellos supuestos en los que la tecnología se desarrolle de manera discriminatoria o poco ética.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2023

1. EDITORIAL

- Del “beso inaceptable” a la “presión institucional” para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la IA. Una fuente potencial de estrés laboral

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones

Estrategias organizativas diseñadas con las personas trabajadoras en el centro

Un efectivo abordaje de los aspectos psicológicos del capital humano derivados de la adopción e implementación de este tipo de tecnologías pasa por un enfoque holístico, a través de intervenciones que se pueden realizar a nivel organizacional desde una fase temprana en lo que a la implementación de tecnologías relacionadas se refiere, abarcando todo el ciclo de vida de esta tecnología, desde la fase de diseño, hasta el desarrollo, adopción, monitoreo y medición continua. Las demandas crecientes de naturaleza cognitiva y emocional a las que se enfrentan las empresas y las personas trabajadoras requieren de ajustes organizacionales y adaptaciones en el diseño del puesto apoyadas por una cultura que ayude a reducir la ambigüedad y el estrés que generan este tipo de procesos.

Acciones dirigidas hacia la promoción de métodos de trabajo participativos y cooperativos un liderazgo más participativo, o el diseño de tareas enriquecidas para posibilitar aplicar habilidades y conocimientos y aprender nuevos son prácticas comunes en intervenciones de naturaleza psicosocial.

Las siguientes áreas son esenciales en aras de un uso de la inteligencia artificial más socialmente responsable y saludable:

- **Comunicaciones basadas en ejercicios inclusivos y transparentes que fomenten la confianza y participación.** La comunicación bidireccional priorizando a usuarios finales y la involucración de diferentes departamentos junto con acciones relacionadas con la identificación de sujetos afectados pueden contribuir a una percepción menos sesgada por parte de las personas trabajadoras (Wang, 2023). Una comunicación interna más fluida donde se expongan de manera transparente los motivos y objetivos detrás del uso de este tipo de tecnologías y la apuesta por enfoques participativos e inclusivos donde se otorgue voz a los usuarios, aquellos potencialmente impactados y sus representantes son factores contribuyentes hacia una mejor integración de estas tecnologías (EU-OSHA, 2023) en los lugares de trabajo.
- **Transformación cultural e integración con las prácticas empresariales:** Las expectativas puestas en este tipo de proceso son cortoplacistas y a menudo obvian el componente humano. En este contexto el desarrollo de un “plan humano” (UNIGlobal Union, 2020) centrado en la provisión de habilidades interpersonales y tecnológicas en áreas que serán más importantes después de la introducción de cambios tecnológicos deben ser aspectos a tener en cuenta en la fuerza laboral.
- **Formación y apoyo a las personas trabajadoras.** Una transición más sostenible requiere una adecuada educación, formación y **sensibilización** desde la dirección hasta los usuarios finales en la adquisición de habilidades digitales. Esta inversión engloba la adopción de habilidades técnicas, cognitivas y socioemocionales, claves para adaptarse a las exigencias de la era digital. Ello sin duda posibilita no sólo la inversión en un desarrollo continuo del capital humano sino la posibilidad de que las personas trabajadoras puedan adaptarse a los cambios producidos, reduciendo así el estrés originado por la comunicación de este tipo de cambios o por la incertidumbre que acompaña a los mismos.
- **El derecho a ser consultado e informado.** Se deben centrar los esfuerzos empresariales en crear entornos de trabajo donde el ser humano siga al mando y donde el derecho de las personas trabajadoras a ser consultadas e informadas cuando se introduzcan nuevas tecnologías en el lugar de trabajo constituya un principio absoluto no negociable de las relaciones laborales.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2023

1. EDITORIAL

- Del "beso inaceptable" a la "presión institucional" para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la IA. Una fuente potencial de estrés laboral

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones

- **En aras de un diálogo social más proactivo.** Se debe fomentar una interlocución más activa entre los empleadores, organizaciones empresariales y los representantes de los trabajadores, y organizaciones sindicales. En 2020 las organizaciones empresariales y sindicales representativas a nivel europeo firmaron el **Acuerdo Marco Europeo sobre Digitalización** para optimizar los beneficios y hacer frente a los retos de la digitalización en el mundo laboral. En el documento se establece una garantía del derecho al principio de control humano y se destaca la necesidad de formar, sensibilizar, orientar e informar a los empresarios y las personas trabajadoras sobre la digitalización.

A las representaciones sindicales y empresariales también se les debe exigir un rol más práctico y educador dirigido hacia la protección de las personas trabajadoras. Es por ello que **directrices** como las del Instituto para el Futuro del Trabajo en el Reino Unido dotan de herramientas, evaluaciones de riesgo e impacto, checklists y guías para que empresarios, trabajadores y sus representantes se involucren en el diseño y adopción de tecnologías de IA y sistemas de gestión algorítmica.

Conclusión

La inteligencia artificial en un contexto de creciente digitalización en el trabajo tiene el potencial de crear nuevas oportunidades de trabajo, aumentar la productividad, mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida y facilitar nuevas formas de organizar el trabajo. Empero, si la adopción e implementación de estas tecnologías no se realiza de una manera responsable y transparente, pueden constituir en una fuente de estrés en las personas trabajadoras.

Bibliografía

- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. La implantación de la robótica avanzada y de sistemas basados en inteligencia artificial para la automatización de tareas: impulsores, obstáculos y recomendaciones. Bilbao, 2023. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Implementing-advanced-robotics-and-AI-based-systems-for-task-automation_en.pdf.
- AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. Facilitar la aceptación de los sistemas basados en la IA en el lugar de trabajo y minimizar el impacto para la organización. Bilbao, 2023. https://osha.europa.eu/sites/default/files/Facilitating-acceptance-of-AI-based-systems-in-the-workplace-and-minimising-organisational-impact_en.pdf.
- HARVARD BUSINESS REVIEW. Building the AI-Powered Organization. Julio, 2019. <https://hbr.org/2019/07/building-the-ai-powered-organization>.
- WANG, G. Six Ways to Ease AI-Induced Stress. Agosto, 2023. <https://smith.queensu.ca/insight/content/Six-Ways-to-Ease-AI-Induced-Stress.php>.
- WALSH, M. Informe sobre la salud mental en el mundo laboral digital (2021/2098(INI)). Comisión de Empleo y Asuntos Sociales. Parlamento Europeo, Bruselas. Junio, 2022.
- UNI GLOBAL UNION. Gestión algorítmica – Guía destinada a los sindicatos. Ginebra, 2020. https://uniglobalunion.org/wp-content/uploads/uni_pm_algorithmic_management_guide_en.pdf.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO

de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2023

1. EDITORIAL

- Del "beso inaceptable" a la "presión institucional" para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la IA. Una fuente potencial de estrés laboral

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones

#Crónicas de actualidad preventiva

Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales



María Marta Martínez Jiménez

Universidad de Jaén

El objetivo de crear entornos de trabajo seguros y saludables, que contribuyan con el crecimiento de las empresas junto con la sociedad, influyendo de forma positiva en las personas empleadas viene alentado por la nueva **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023 – 2027**. En este sentido, el **Marco Estratégico Europeo de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021 – 2027** posee una gran incidencia en la nueva estrategia española, ya que, esta última pone el foco en los ejes principales del marco europeo y, además, prevé anteponerse a los riesgos que puedan desprenderse de los cambios demográficos, ecológicos, o incluso, de los digitales.

Estos nuevos riesgos deben ser previstos y gestionados de forma adecuada por las empresas, tal y como, recogen las disposiciones normativas junto al correspondiente sistema de prevención implementado por la propia empresa, ya que, afectan directamente a la salud y seguridad de las personas trabajadoras. Una vez más, la prevención es algo esencial en el ámbito laboral, pero resulta necesario la implementación de técnicas de investigación pioneras y, además, promover la concienciación de los riesgos psicosociales y ergonómicos.

Precisamente, el **V Acuerdo de Empleo y Negociación Colectiva (VAENC)** se centra, no solo en cuestiones retributivas, en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo mediante la negociación colectiva, la cual toma un rol importante en la implementación de políticas y sistemas preventivos en las propias empresas. Concretamente, en su capítulo octavo, hace especial referencia a la "prevención de los factores y riesgos psicosociales en los entornos de trabajo", impulsando programas que reduzcan el estrés laboral, violencia y/o acoso laboral (contemplando la perspectiva del ciberacoso) siempre dentro de los límites previamente establecidos por la estrategia española.

Uno de los agentes considerados por la estrategia española es el ecológico, debido a que, con la creciente presencia del cambio climático en nuestro día a día se están produciendo importantes cambios en la organización del trabajo, las relaciones laborales y en el tejido empresarial, por lo que, surge la inminente necesidad de incrementar y mejorar las medidas de protección de las personas trabajadoras.

La estrategia europea remarca la importancia de que este factor no afectará de igual forma en todos los países europeos, y, en ese sentido es necesario descubrir el impacto que podría llegar a tener en nuestro país a través de su estudio en profundidad.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



**LABORATORIO
OBSERVATORIO**
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2023

1. EDITORIAL

- Del “beso inaceptable” a la “presión institucional” para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la IA. Una fuente potencial de estrés laboral

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) manifiesta que el fenómeno climático está provocando una serie de transiciones en muchos sectores del ámbito económico y social. Todo ello lleva implícito el estrés térmico (carga de calor que almacena el cuerpo humano debido a las condiciones ambientales) en las personas, teniendo como consecuencia una gran disminución en la productividad, pérdidas monetarias, e incluso, de empleo. Muestra de ello es como se verán afectados diferentes sectores de nuestra economía, como el de la agricultura, cuyas previsiones no son nada optimistas, ya que, se prevé que pierda más del 50% de las horas de trabajo, al igual que ocurriría con la construcción, pero en menor medida.

Todo ello será más significativo en aquellos países que poseen menor cantidad de recursos, debido a que la adaptabilidad al aumento del calentamiento global será mucho menor que en los países más desarrollados, por lo que, la coyuntura entre ellos aumentará en gran medida.

En este sentido, dentro de las “líneas de actuación” de la estrategia española englobadas en el segundo objetivo destinado a “Gestionar los cambios derivados de las nuevas formas de organización del trabajo, la evolución demográfica y el cambio climático desde la óptica preventiva”, prevén revisar la normativa española para adaptarla a los cambios demográficos y **climáticos**.

Además, impulsa la investigación de los riesgos psicosociales para prevenirlos de forma eficaz, profundizando en temas relacionados con el cambio climático o la seguridad y salud en empleos verdes.

Por otro lado, los estudios epidemiológicos tendrán un papel esencial para comprobar el efecto que tienen los riesgos psicosociales en el ámbito laboral junto al establecimiento de indicadores psicosociales que permitan descubrir que sectores se encuentran mayor influenciados por estos riesgos, mejorando el papel de la prevención para proteger la seguridad y salud en el trabajo.

Para mayor énfasis, dicha estrategia destina la siguiente línea de actuación referida exclusivamente al problema climático, “4.2. Acciones de apoyo, asesoramiento y sensibilización para facilitar a las empresas la gestión de riesgos de las transiciones climática, ecológica y demográfica”, en la cual las principales propuestas son plantear planes de actuación para mejorar las **condiciones de trabajo** y fomentar los **empleos verdes**.





Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2023

1. EDITORIAL

- Del “beso inaceptable” a la “presión institucional” para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la IA. Una fuente potencial de estrés laboral

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones

Todo ello, es imprescindible que se lleve a cabo a través de la **Estrategia de Transición Justa creada por la Ley 7/2021, de 20 de mayo, de cambio climático y transición energética**, para que, tanto las personas trabajadoras como los territorios lleguen a alcanzar el objetivo principal, una producción baja en emisiones contaminantes.

Pero, todas las actuaciones previstas no pueden dejar atrás la importancia de un trabajo digno y decente, debe primar el respeto y el consenso hacia los derechos sociales para que pueda llegar a implantarse un modelo sostenible, dignificando a las personas trabajadoras.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aboga por impulsar políticas públicas que permitan reducir los efectos perjudiciales del cambio climático, protegiendo así a las personas trabajadoras, desarrollar programas de alerta temprana, o incluso, mejorar la aplicabilidad de la normativa internacional de ámbito laboral para que prime la seguridad y salud en el trabajo.

En definitiva, la actividad llevada a cabo por empresas o como resultado de la productividad de las personas trabajadoras, no deben incentivar el deterioro medioambiental, pero tampoco acabar con la dignificación de las condiciones laborales.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2023

1. EDITORIAL

- Del "beso inaceptable" a la "presión institucional" para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la IA. Una fuente potencial de estrés laboral

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones

#Observatorio internacional sobre la gestión de riesgos psicosociales en las organizaciones

Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones



María Rosa Vallecillo Gámez

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Coordinadora del LARPSICO

En las noticias de la primera semana de septiembre de nuestro laboratorio hablábamos de **la inteligencia emocional como herramienta de prevención de los riesgos psicosociales**. Comentábamos que, a pesar de no existir un concepto único que la defina, podemos entenderla como la capacidad de reconocimiento de emociones, las propias y las ajenas, que nos permite gestionar ambas de manera positiva, comunicativa y resiliente, para ofrecer la mejor respuesta al afrontamiento de situaciones complejas y/o complicadas en los entornos de trabajo, así como la adaptación a los cambios. Incidíamos en su desvinculación de aquellos conceptos que definen el conocimiento, asociado al término coeficiente intelectual. Es evidente que una buena dosis de inteligencia emocional es garante de una mejor gestión y afrontamiento de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo, precisamente por esa actitud positiva que promueve.



Pero la inteligencia emocional, siendo una protección para quien la gestiona y una herramienta para quien la promueve, pertenece al ámbito de la mente y, por tanto, también está amenazada por las actuales intromisiones de la tecnología. Es su "prima", con la que comparte nombre, pero no apellido, la Inteligencia Artificial (IA), la que se cuestiona como una amenaza para la parte de pensamiento inconsciente de nuestro acervo neuronal. Precisamente por suponer una amenaza, ya son varios los países e instituciones que regulan o pretenden regular, acerca de los derechos asociados al pensamiento inconsciente. Además de la **regulación realizada en Chile de los neuroderechos**, país pionero en hacerlo, en Europa cada vez se es más consciente de los riesgos que entraña el uso de la IA cuando su uso puede incidir en el comportamiento humano.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2023

1. EDITORIAL

- Del "beso inaceptable" a la "presión institucional" para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la IA. Una fuente potencial de estrés laboral

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones

Por eso, esperamos para finales de este año 2023 la aprobación del texto definitivo de la Ley de la Inteligencia Artificial de la UE, que se está desarrollando en el marco de una negociación tripartita entre la Comisión, el Consejo y el Parlamento, a propuesta de la primera. A la **propuesta original** de la Comisión, se le ha sumado el pasado mes de junio, la **posición común** del Parlamento que ha venido a añadir algunas enmiendas importantes, y aunque no todas se valoran positivamente, si algunas de ellas entre las que se encuentra la relativa a los "sistemas de reconocimiento de las emociones" y que tanto pueden afectar en el ámbito del trabajo y el empleo por suponer una intromisión en el pensamiento inconsciente de la que pueden derivarse riesgos psicosociales en los entornos laborales por la intromisión y posible manipulación de las emociones. Pero ¿qué es un sistema de reconocimiento de emociones? La propuesta original de la Ley de IA lo define como "un sistema de IA destinado a detectar o deducir las emociones o las intenciones de personas físicas a partir de sus datos biométricos". De estas pocas palabras que lo definen ya puede traslucirse el peligro que puede suponer ese conocimiento cuando se habla de "deducir o detectar emociones", de utilizar como fuente "datos biométricos", por lo que de injerencia en la gestión de las personas puede producirse en los entornos de trabajo.

Las emociones son componentes de nuestra naturaleza biológica y son, no solo productos de la evolución, sino también elementos positivos de carácter universal, aunque de especificidad personal, para la supervivencia del género humano. Por eso, "personas de todas las edades y culturas, y de cualquier parte del mundo, deberían experimentar la tristeza más o menos como nosotros, igual que hicieron nuestros antepasados homínidos que deambulaban por la sabana africana hace un millón de años"¹. La influencia de Charles Darwin (**La expresión de las emociones en el hombre y en los animales**) y de William James² han sido igualmente determinantes.

No es una novedad afirmar que la gestión psicosocial de los entornos de trabajo ha de nutrirse de muchos factores y que la tecnología impacta cada vez más en esa gestión, tanto a nivel de amenaza como a nivel preventivo, de ahí la importancia del contenido de la Ley de IA, aunque la concreción no sea muy exhaustiva y posteriormente lleve a interpretaciones. En cualquier caso, el Considerando 26 quater, recoge la preocupación por las deficiencias que introduce la IA en la implantación del sistema en situaciones de la vida real como es el trabajo cuando se trata de cuestiones relacionadas con la propia persona como es el caso de la gestión de emociones y la falta de correspondencia con las expresiones físicas o psicológicas: "Existe una gran preocupación respecto a la base científica de los sistemas de IA que procuran detectar las emociones, los rasgos físicos o psicológicos, como las expresiones faciales, los movimientos, la frecuencia cardíaca o la voz. Las emociones o sus formas de expresión y su percepción varían de forma considerable entre culturas y situaciones, e incluso en una misma persona. Por tanto, debe prohibirse la introducción en el mercado, la puesta en servicio y el uso de sistemas de IA diseñados para utilizarse en dichos contextos a fin de detectar el estado emocional de las personas físicas."

¹ FELDMAN BARRETT, L. (2018), *La vida secreta del cerebro*, Paidós.

² JAMES, W. (1994), *The Physical Basis of Emotion*, *Psychological Review*, Vol. 101, No. 2, 205-210.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de la IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2023

1. EDITORIAL

- Del “beso inaceptable” a la “presión institucional” para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la IA. Una fuente potencial de estrés laboral

3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones

Esta preocupación es la que ha llevado al **Parlamento, en su propuesta de introducción de enmiendas**, concretamente en el Considerando 23 bis, a la calificación de alto riesgo de estos sistemas, cuando no estén explícitamente prohibidos, cuando, en la propuesta inicial de la Comisión estaban sometidos a meras obligaciones de transparencia del **Título IV**. Se introduce, en este sentido la prohibición –*considerando 64*– de que el proveedor evalúe la conformidad de estos sistemas bajo su propia responsabilidad y será el organismo notificado el que participe en la evaluación de su conformidad, siempre que no exista una prohibición expresa de uso del sistema de reconocimiento de emociones, esto es: “La introducción el mercado, la puesta en servicio o la utilización de sistemas de IA para inferir las emociones de una persona física en los ámbitos de la aplicación de la ley y la gestión de fronteras, en lugares de trabajo y en centros educativos” (art. 5.1.d).

La cuestión es que el art. 5.1 de la **Propuesta de Reglamento de Inteligencia Artificial** en su redacción original ofrecía un esperanzador instrumento de contención formal, con reconocimiento del riesgo real, de esta intromisión y cuya literalidad era la siguiente:

“Las siguientes prácticas de inteligencia artificial estarán prohibidas:

(a) la comercialización, puesta en servicio o uso de un sistema de IA que emplee técnicas subliminales más allá de la conciencia de una persona con el fin de distorsionar materialmente el comportamiento de una persona de manera que cause o sea probable que cause daño físico o psicológico a esa persona o a otra persona”.

No obstante, el **nuevo borrador de 9 de mayo de 2023**, afecta al precepto, introduciendo la siguiente redacción³:

“Las siguientes prácticas de inteligencia artificial estarán prohibidas:

(a) la comercialización, puesta en servicio o uso de un sistema de IA que emplee técnicas subliminales más allá de la conciencia de una persona o técnicas deliberadamente manipuladoras o engañosas, con el objetivo o el efecto de distorsionar materialmente el comportamiento de una persona o de un grupo de personas, al afectar considerablemente la capacidad de la persona para tomar una decisión informada, causando así que la persona tome una decisión que de otro modo no habría tomado de una manera que cause o sea probable que cause daño significativo a esa persona, a otra persona o a un grupo de personas.

La prohibición de un sistema de IA que emplea técnicas subliminales mencionada en el primer párrafo no se aplicará a los sistemas de IA destinados a ser utilizados con fines terapéuticos aprobados, siempre y cuando se obtenga un consentimiento informado específico de las personas expuestas a ellos o, en su caso, de su tutor legal”.

³ Traducción propia.



Junta de Andalucía
Consejería de Empleo, Formación
y Trabajo Autónomo
INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO
OBSERVATORIO
de l IAPRL



Universidad de Jaén

NUEVAS CLAVES PARA LA SALUD PSICOSOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

BOLETÍN CUATRIMESTRAL
#02/2023

1. EDITORIAL

- Del “beso inaceptable” a la “presión institucional” para legitimarlo: ¿qué lecciones del caso Rubiales para mejorar la prevención de la violencia laboral de género?

2. ARTÍCULO CIENTÍFICO-TÉCNICO

- La interacción de las personas trabajadoras con la IA. Una fuente potencial de estrés laboral

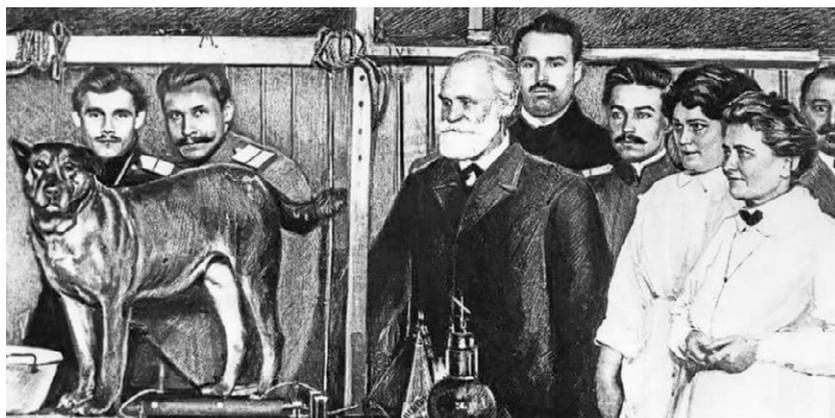
3. CRÓNICAS DE ACTUALIDAD PREVENTIVA

- Estrategia Española de Seguridad y Salud: especial referencia a los Riesgos Psicosociales

4. OBSERVATORIO INTERNACIONAL SOBRE LA GESTIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES

- Reglamento de IA, futura Ley de la Inteligencia Artificial y reconocimiento de emociones

Manipular a las personas por debajo del nivel consciente –subliminalmente– pretende *condicionar de manera previa* qué es lo que nos gusta, qué es lo que necesitamos, qué es lo que deseamos. El propósito es convertir a la sociedad en algo parecido a una gran **Caja de Skinner** a cambio de socavar el sentido de la libertad. O, como ha apuntado recientemente Alain Supiot⁴, aspira a transformar a los ciudadanos en **perros de Pávlov**. Este mismo autor afirma que la adicción a las redes sociales “*prepara bien a los niños ‘adictos’ a internet para una vida de trabajo programada por las plataformas, encadenada a las pantallas, manejada por algoritmos y receptiva a los ‘nudges’*” (esto es, al condicionamiento subliminal).



Aceptamos que la mente inconsciente también ha de ser protegida antes las diferentes amenazas que la acechan. La delimitación de la protección puede materializarse en forma de derecho bien como un derecho “ad hoc” o integrado en otro que ya exista, pero que asegure la efectiva protección de las personas en toda su integridad porque, como **afirma un sector doctrina**, blindar a nuestro *yo inconsciente* de todas las intromisiones externas es el mejor legado que podríamos dejar a las generaciones futuras.

El hecho de que el lugar de trabajo esté explícitamente incluido es importante desde el punto de vista de derecho de trabajo, especialmente porque, dada la particular convergencia de intereses y fuerzas, este ámbito es propicio para la implantación de tecnologías de esta naturaleza. De ahí que la propuesta del Parlamento merezca esta referencia y, a priori, una valoración muy positiva. Ya nos tocará evaluar la aplicación.

⁴ SUPIOT, ALAIN. *El trabajo ya no es lo que fue*, Siglo XXI, 2023, p. 99.