

Salud laboral versus medio ambiente: por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo

MARÍA JOSÉ RODRÍGUEZ RAMOS

Profesora Titular de Derecho del Trabajo. Universidad de Sevilla

SUMARIO

- I. SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE: LOS DERECHOS IMPLICADOS—A) *La concepción legislativa y constitucional diferenciada*—B) *Intersecciones y convergencias entre el Derecho del Trabajo y el Derecho de prevención de riesgos laborales y el Derecho del Medio Ambiente*—C) *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aplausos y críticas. Por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo*
 - II. ENTORNO Y MEDIO INTERNO Y MEDIO EXTERNO DE TRABAJO. LAS RELACIONES ENTRE LA SALUD LABORAL Y EL MEDIO AMBIENTE—A) *Las relaciones de conflicto: medidas de seguridad y salud de los trabajadores versus protección del medio ambiente*—B) *Las relaciones de complementariedad: entorno de trabajo externo y protección del medio ambiente*—C) *Las relaciones paralelas: medidas de salud laboral que no afectan al medio ambiente. La incompatibilidad de objetivos*—D) *Las relaciones oblicuas: La influencia indirecta de las medidas de salud y seguridad y el medio ambiente*
 - III. LA PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES POR RIESGO GRAVE E INMINENTE. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE
 - IV. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y MEDIO AMBIENTE: IMPLICACIONES EN LA SALUD LABORAL. LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO—A) *Nuevas tecnologías y medio ambiente: algún apunte*—B) *Nuevas tecnologías y salud laboral. Las nuevas formas de organización del trabajo*
-

I. SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE: LOS DERECHOS IMPLICADOS

Encontrar conexiones, en un primer análisis, entre salud laboral y medio ambiente no es desde luego fácil. Ni por razón de los sujetos posiblemente afectados por un eventual incumplimiento de la normativa –de prevención de riesgos laborales o ambiental– ni por el objeto o finalidad de tal vulneración. No obstante, si partimos de que los trabajadores se incluyen en el concepto de ciudadanos, podremos realizar un análisis coherente de ambas instituciones –Derecho del Medio ambiente y Derecho de la salud y prevención de riesgos laborales–, pues entre sus objetivos el primero incluye la protección de la salud y el bienestar de los ciudadanos para facilitarles una mejora en su calidad de vida, evitando que el impacto medio ambiental pueda perjudicar la salud de los ciudadanos y/o el medio natural¹. De otro lado, el Derecho a la prevención de riesgos laborales implica la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en la empresa y en el centro de trabajo.

Sin embargo, el punto de partida de este análisis no va a ser tan genérico, y así específicamente será aquel por el que defendemos que los derechos o bienes jurídicos protegidos –salud y seguridad de los trabajadores y medio ambiente– son variables del sistema de gestión medio ambiental en las empresas y están íntimamente conectados entre sí; pues la protección del medio ambiente se configura como mecanismo para el mantenimiento y creación de empleo y para la mejora de la salud laboral². Pero además deben ser variables del sistema de gestión de riesgos laborales e incluirse, consiguientemente, en los planes de prevención de las empresas. Inclusión esta última –la de la protección del medio ambiente– que pudiera parecer en principio forzada, pero veremos que presenta conexiones con la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Se trata de una visión más moderna de lo que ha de representar un sistema de gestión de riesgos laborales, en el que han de tenerse en cuenta que los riesgos no sólo son internos, y se generan en el interior del centro de trabajo o de la empresa, sino que pueden provenir del exterior; por no mencionar los casos en los que la prestación de servicios de los trabajadores se desarrollan al aire libre. Por ello, será necesaria una política de prevención de riesgos también en el medio externo, que no sólo beneficiará la salud y seguridad de los trabajadores, sino también al medio ambiente natural.

El propio Tribunal Constitucional, en su sentencia 64/1982 (RTC 1982, 64), ha

1. De ello son muestra la protección de la contaminación urbana, la emanación de gases procedentes de incineración de residuos, que generan enfermedades, alergias..., el control del aire y la atmósfera, la disminución de ruidos... En este sentido, Impacto medioambiental es «cualquier cambio en el medio ambiente, sea adverso o beneficioso, resultante en todo o en parte de las actividades, productos o servicios de una organización», definición extraída de la Norma ISO 14001:1996, sobre Sistemas de Gestión Medioambiental. Especificaciones y directrices para su utilización.
2. La Guía vasca de gestión medio ambiental así lo precisa expresamente: «La protección del medio ambiente como elemento básico de funcionamiento y gestión del centro de trabajo se ha convertido hoy, además, en una condición para el mantenimiento del empleo y de las condiciones laborales, y también, es una oportunidad para crear nuevos puestos, mejorar la salud laboral, incrementar la formación, negociar, llegado el caso, los pactos relativos a la organización del trabajo y algunas mejoras salariales».

puesto de manifiesto la necesidad de armonizar medio ambiente y desarrollo económico; puesto que una política de desarrollo económico que no tenga en cuenta otros bienes constitucionalmente protegidos puede ser beneficiosa a corto plazo pero pernicioso a medio y largo plazo. Esta ha sido precisamente una de las circunstancias que ha impulsado el Derecho del medio Ambiente, que nació ante la toma de conciencia de la necesidad de proteger el medio ambiente para una mejor calidad de vida para los ciudadanos en el presente y en el futuro. Y ésta debería ser una de las circunstancias que motivara la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo.

A) La concepción legislativa y constitucional diferenciada

El artículo 40.2 de la Constitución (RCL 1978, 2836) encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Siendo los bienes constitucionalmente protegidos la vida, la integridad física y la salud de los trabajadores. Su tutela corresponde también al empresario, como deudor del deber de seguridad, y a todos los sujetos que intervienen en el sistema de gestión de prevención de riesgos en cada una de las empresas, incluidos los trabajadores; puesto que existe una corresponsabilidad en la prevención de riesgos laborales que afecta a todos. Este precepto conecta con el artículo 43 de la Constitución sobre protección de la salud, aunque éste se refiera a todos los ciudadanos y no exclusivamente a los trabajadores.

Por su parte, el artículo 45 de la Constitución consagra, entre los principios rectores de la política social y económica, el derecho a un medio ambiente adecuado, lo que le dota de rango constitucional³; con lo que se configura una tutela del mismo que vincula no sólo a los poderes públicos, sino también a los sujetos privados, entre ellos los empresarios, como titulares de las empresas, pero también los trabajadores y todos los ciudadanos en general. Existe, pues, una corresponsabilidad en la protección del medio ambiente, pues «todos tienen derecho a disfrutar de un medio ambiente adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo (STC 199/1996 [RTC 1996, 199]) [...] aunque no se trata de un derecho fundamental, por su ubicación en el Texto Constitucional, sí informará la legislación positiva, la práctica judicial y la actuación de los poderes públicos (art. 53.3 de la Constitución)».

En este sentido, la vinculación de los empresarios con la protección ambiental y con la protección frente a los riesgos laborales le hace participar de una doble obligación: prevenir los riesgos en el lugar de trabajo y proteger el medio ambiente natural; cumplir las obligaciones que le vienen impuestas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) y su normativa de desarrollo sin que éstas impacten en el medio ambiente; pero también cumplir las previsiones de la normativa de protección del medio ambiente sin que pueda ello implicar perjuicios para la salud de los trabajadores en especial y del resto de ciudadanos en general. Por ello, podemos afirmar que *el empresario es deudor de seguridad respecto de los trabajadores, pero también respecto del medio ambiente, que tendrá que proteger. Y que los poderes públicos, como recoge el Texto Constitucional, están vinculados con la protección de ambos dere-*

3. Así la STS (Penal) de 30 de enero de 2002 (RJ 2002, 3065) precisa «El medio ambiente que se puede considerar adecuado es un valor de rango constitucional, puesto que el derecho a disfrutarlo y el deber de conservarlo aparecen proclamados en el art. 45.1 de la Norma Fundamental (RCL 1978, 2836)».

chos implicados, pero no realizan una política coordinada y organizada que permita reducir los riesgos a los que se ven sometidos los trabajadores y el medio ambiente externo en un mismo momento.

Por ello, entendemos que existe un defecto de técnica jurídica, no tanto porque exista una regulación constitucional diferenciada en la protección de ambos derechos, lo que es lógico y oportuno; sino porque sería necesario armonizar y desarrollar una protección legislativa conjunta de ambos, cuando fuera necesario, que podría derivar, sino de una regulación constitucional más pareja, sí, al menos, de una *sensibilización* del legislador que atendiese a ambas realidades en aquellos supuestos en los que ambos derechos estuviesen implicados, lo que ocurre en más ocasiones de las que inicialmente pudiéramos pensar.

Así, en ocasiones existen conflictos en la protección de uno u otro bien jurídico y se plantea el interrogante de cuál debe primar, al no ser posible su protección conjunta. En ambos casos, punto de partida de la actuación del empresario ha de ser el artículo 38 de la Constitución que reconoce el derecho a la libertad de empresa; pero esta libertad de constituir empresas y organizar la actividad productiva no es ilimitada, al tener que conjugarse con los principios rectores de la política social y económica, y específicamente con los derechos a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores y el disfrute y protección del medio ambiente⁴.

Elemento común para encontrar vínculos entre la protección del medio ambiente y la de seguridad y salud en el lugar de trabajo es la *política de desarrollo sostenible*. Por cuanto, eficacia económica, protección ambiental y seguridad y salud en el lugar de trabajo son considerados pilares básicos de la política de desarrollo sostenible en el Informe elaborado por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo, en relación a la utilización de instrumentos económicos en las políticas de medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo. Y es que el medio ambiente y la salud en general, no específicamente la salud laboral, es una preocupación de la Unión Europea que, dentro del quinto programa marco de IDT 1998-2002, considera como acción clave el medio ambiente y la salud. En este contexto tiene también un papel relevante la ordenación del territorio, que se concibe como una función pública dirigida a la coordinación administrativa, a la territorialización de las políticas sectoriales, al logro del equilibrio regional y a la protección del medio ambiente⁵.

Por todo, ello veremos cómo la protección de los bienes jurídicos regulados por el Derecho del Medio ambiente y por el Derecho del Trabajo, en su manifestación de prevención de riesgos laborales, presentan intersecciones y convergencias, pero también conflictos, que podrían reducirse acercando posturas en la protección de ambos.

B) Intersecciones y convergencias entre el Derecho del Trabajo y el Derecho de prevención de riesgos laborales y el Derecho del Medio Ambiente

Lo que en un principio se antojaba complicado –reducir los márgenes en la

4. Así se precisa en la STS (3ª, 4ª) de 8 de octubre de 1997 (RJ 1997, 7044), que contempla el supuesto de una granja de estabulación de vacuno instalada dentro del casco urbano.
5. Citando a TORRES RIESGO: cit. En Jordano Fraga pg. 233.

tutela de los derechos que analizamos–, va mostrando una realidad bien distinta; puesto que los puntos en común en la protección de los derechos implicados son mayores que las divergencias.

Derecho Social y Derecho del Medio Ambiente tienen orígenes similares. El Derecho del Trabajo nació a partir de la cuestión social y de reacción ante las injusticias que sufrían los trabajadores, obligados a trabajar largas jornadas sin derecho a vacaciones ni descansos, donde el trabajo se desarrollaba en condiciones infrahumanas, permitiendo el trabajo de niños y no amparando a las mujeres trabajadoras en casos de maternidad. La situación de injusticia social –cuestión social– hizo reaccionar a los trabajadores, que se asociaron naciendo los sindicatos como asociación estable de los trabajadores para la defensa de sus intereses.

El Derecho del Medio Ambiente nace de la toma de conciencia de la protección del medio, ante la agresión sin límites que venía sufriendo por el hombre⁶. Así, históricamente las primeras medidas de policía administrativa contemplaban precisamente una tutela común para trabajadores y terceros, aunque esta regulación conjunta no ha sido la tónica general⁷.

Es esta postura de la que hemos de partir para encontrar conexiones entre el Derecho del Trabajo –en su vertiente de prevención de riesgos laborales–, y el Derecho del Medio Ambiente, pues no sólo ha de protegerse el ambiente laboral interno sino también el externo. En este sentido RENGA ha dicho que «es artificial oponer la seguridad de dentro y la seguridad de fuera, la seguridad de las personas y la seguridad de los bienes, cuando se aborda la cuestión desde un ángulo preventivo⁸».

La finalidad *tuitiva* es, por tanto, un elemento común en ambos casos. Donde el bien jurídico protegido por el Derecho del Medio Ambiente es el ambiente natural, y la finalidad del Derecho del Trabajo es proteger a los sujetos más débiles –los trabajadores–, aunque con el paso de los tiempos haya llegado a tener una finalidad mixta, protegiendo su salud y seguridad. Desde el punto de vista del bien jurídico protegido –medio ambiente y salud y seguridad de los trabajadores– la protección se dispensa en círculos concéntricos, pero llega un momento en que se producen interconexiones, que serán objeto de nuestro análisis.

Otro punto común entre Derecho del Trabajo, y más específicamente el Derecho de Prevención de riesgos laborales, y el Derecho del Medio ambiente, son los principios inspiradores de uno y otro. Así, los principios de ordenación ambiental son la globalidad, la horizontalidad, la solidaridad y la sostenibilidad⁹, que de un modo u otro se predicen también del Derecho de prevención de riesgos laborales. El *principio de globalidad* puede también aplicarse a la prevención de riesgos laborales dentro de la empresa y el centro de trabajo, donde es necesario tener en cuenta un

6. Sobre el origen y evolución del Derecho del Medio Ambiente véase JORDANO FRAGA, J.: *La protección del derecho a un medio ambiente adecuado*, Edit. Bosch, Barcelona, 1995, pgs. 15 a 54. Afirmación también realizada por RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «Trabajo y medio ambiente», en *Relaciones Laborales*, 1996-II, pg. 103.
7. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «Trabajo y medio ambiente», en *Relaciones Laborales*, 1996-II, pg. 103, que justifica la protección diferenciada en que la de la salud de los trabajadores vino a centrarse en cuestiones medioambientales internas.
8. Cit. en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: *Trabajo y medio ambiente...*, op. cit., pg. 105.
9. AA VV: *Lecciones de Derecho del Medio Ambiente*, Dir. ORTEGA ÁLVAREZ, L. Edit. Lex Nova, Valladolid, 2000, pgs. 48 y ss.

plan global de toda la empresa, aunque posteriormente se realicen acciones específicas para problemas concretos. La *horizontalidad o transversalidad* implica su consideración dentro del proceso de desarrollo, por lo que también puede predicarse de la prevención de riesgos laborales. Afirmación que también puede realizarse respecto del *principio de sostenibilidad*, y en relación a la introducción de nuevas tecnologías para evitar los efectos perversos de la misma, puesto que es necesario que las empresas avancen en su desarrollo y en la investigación de nuevas materias primas, nuevos mercados..., pero ha de hacerse siempre teniendo en cuenta de no perjudicar la salud y seguridad de los trabajadores y el medio ambiente. En cuanto a la *solidaridad*, está referida a cooperación y la coordinación, que podría relacionarse con la coordinación de actividades propia de la prevención de riesgos laborales, cuando varias empresas prestan servicios en un mismo centro de trabajo, o se trata de contratar o subcontratar de obras o servicios (art. 24 LPRL [RCL 1995, 3053]).

La doctrina administrativista destaca, en relación al Derecho del Medio ambiente, otros principios, denominados funcionales, como el de prevención, el principio causal y el de integración de los costes ambientales, referidos en el Tratado de la Unión Europea (RCL 1986, 8)¹⁰. Todos ellos aplicables igualmente al Derecho de prevención de riesgos laborales. Está claro que el principio de prevención, el objetivo preventivo, se predica igualmente de la prevención de riesgos laborales, que ha supuesto un importante elenco de obligaciones para trabajadores y empresarios, considerados estos últimos como deudores de seguridad. El principio de causalidad, obliga a llegar a la causa última que ha producido el daño ambiental. Principio que aparece también formulado en el artículo 22.3 LPRL, y obliga al empresario a investigar cuando se haya producido un daño en la salud de los trabajadores o incluso cuando existan indicios de que las medidas de prevención son insuficientes. El último, –el de integración de los costes ambientales–, significa imputar las responsabilidades administrativas correspondientes para reparar el daño, lo que es común, como no podía ser de otra forma, en ambos campos; pero además implica la necesidad de establecer, junto a los costes ambientales, los costes de Seguridad Social, los costes de transporte y de elaboración del producto, los costes de prevención de los riesgos de los trabajadores.

Aunque el enfoque preventivo es común de ambos Derechos, no puede perderse de vista la existencia de un Derecho sancionador en ambos casos, que entrarán en juego ante eventuales incumplimientos de la normativa y derivados de causar daños bien al medio ambiente, bien a la salud o seguridad de los trabajadores. Sin embargo, no existen normas sancionadoras que sirvan para sancionar incumplimientos conexos en ambas materias, lo que, desde luego podría ser un elemento a tener en cuenta.

Es significativo que el artículo 325 del Código Penal (RCL 1995, 3170 y RCL 1996, 777), que regula un delito contra el medio ambiente, sancione no sólo los daños al ambiente externo, sino también a la salud de las personas, entre las que irremisiblemente se encuentran los trabajadores, e incluyendo la calidad de vida; puesto que se trata de «un delito de peligro concreto, que se consuma por la creación del riesgo mediante la realización de alguna de las actuaciones alternativas descritas en el precepto, sin que sea necesaria para que tenga lugar su efectiva consumación la producción de un perjuicio determinado y específico, ya que, estaríamos ante un

10. AA VV: *Lecciones de Derecho del Medio Ambiente*, Dir. ORTEGA ÁLVAREZ, L., op. cit., pgs. 51 y ss.

delito de lesión que se castigaría separadamente¹¹». Donde hay que distinguir en el tipo delictivo entre: Una acción definida, como es «provocar o realizar directa o indirectamente emisiones o vertidos de cualquier clase en la atmósfera, el suelo o las aguas terrestres o marítimas; un elemento normativo, que consiste en la infracción de norma medioambiental, es decir, de una norma protectora del medioambiente, nacional o autonómica o bien de la Comunidad Económica Europea; y la producción de un resultado típico, consistente en la creación de un peligro grave para la salud de las personas a que la conducta sea susceptible de perjudicar gravemente las condiciones de vida animal, bosques, espaciones naturales o plantaciones útiles¹²».

Aunque puede observarse una diferencia importante en relación al principio de intervención del Derecho penal en la materia; puesto que éste actúa siguiendo el principio de intervención mínima en lo referente al Derecho de prevención de riesgos laborales, aunque la tendencia puede estar cambiando, en pro de la sanción administrativa, mientras que en relación al Derecho de Medio ambiente el Tribunal Supremo ya se ha pronunciado en diversas ocasiones estableciendo que la actuación del Derecho penal en la protección penal del medio ambiente no es accesoria y subsidiaria respecto a la actuación administrativa, pues «una cosa es que la realización del delito contra el medio ambiente presuponga que sea grave el peligro para la salud de la persona o el perjuicio en las condiciones de la vida animal o vegetal derivados de la acción típica y otra, completamente distinta y no acorde con la relevancia del bien jurídico protegido, es que la interpretación del artículo 347 bis CP/1973 (RCL 1973, 2255) –y de los preceptos que lo han sustituido y ampliado en el capítulo III del título XVI CP/1995– haya de hacerse sistemáticamente bajo la inspiración prioritaria del principio de intervención mínima¹³».

En ambos casos el riesgo ha de ser real y concreto para que actúe el aparato sancionador, pero además, para que actúe el aparato coercitivo penal, habrá de ser relevante –en conexión con la gravedad– para que lo haga el aparato penal, sin que tenga que tratarse, en uno u otro, de una gravedad máxima. Aunque, en el supuesto del artículo 325 del Código Penal, al estar implicada la protección del derecho al medio ambiente y, al mismo tiempo, de la salud humana, en este último caso no se exige que el peligro grave afecte de forma concreta, inmediata y real¹⁴.

C) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Aplausos y críticas. Por una política de prevención de riesgos laborales también en el medio externo

La 31/1995, de 8 de noviembre (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), supone un antes y un después en la protección de los derechos a la vida, la salud y la integridad física de los trabajadores. Bien sea porque implicó la adaptación de nuestra normativa interna a la normativa comunitaria, encabezada por la Directiva marco de seguridad e higiene en el trabajo, bien porque está imponiendo

11. Por todas, STS (Penal) de 13 de marzo de 2000 (RJ 2000, 3315), STS (Penal) de 30 de enero de 2002 (RJ 2002, 3065), STS (Penal) de 27 de enero de 1999 (RJ 1999, 826).

12. SAP de Barcelona (Penal) de 22 de marzo de 2002 (ARP 2002, 477), SAP Barcelona (Penal) de 12 de noviembre de 2001 (ARP 2001, 812).

13. STS (Penal) de 30 de enero de 2002 (RJ 2002, 3065).

14. STS (Penal) de 30 de enero de 2002 (RJ 2002, 3065).

a los empresarios un ritmo de adaptación de sus empresas a las obligaciones previstas en la norma; aunque desmerece que el nivel de siniestralidad laboral no haya disminuido, e incluso haya aumentado en algunos sectores de actividad.

Si bien el artículo 118 A del Tratado de la Unión Europea (LCEur 1986, 8) acoge «una visión ambientalista bastante más amplia que la vieja lógica de la prevención de riesgos¹⁵», que también se muestra en el Convenio núm. 155 OIT, de 22 de junio de 1981 (RCL 1985, 2683)¹⁶, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, la LPRL está muy lejos de partir de este principio, que sólo se refleja tangencialmente en algunos preceptos, como el artículo 5.3, relativo a los objetivos de la política de prevención que establece la adopción de programas específicos dirigidos a la mejora del ambiente de trabajo¹⁷.

Por ello, podemos afirmar como conclusión que el legislador se ha preocupado por el ambiente laboral interno, por las obligaciones específicas del empresario respecto al trabajador (evaluación del puesto de trabajo, formación, información..., participación de sus representantes). Pero de todo este conjunto de obligaciones empresariales puede extraerse, a su vez, la obligación del empresario respecto de las condiciones externas de trabajo, al menos en aquellos supuestos en que el trabajo se realiza en el exterior (v.gr. obras de construcción, estaciones de servicio, labores de agricultura...), donde el lugar de trabajo coincide irremisiblemente con el medio exterior, donde las medidas de protección del ambiente de trabajo lo hacen, sin más remedio, con el medio ambiente natural. Sin embargo, esto que puede resultar tan evidente choca frontalmente con la regulación prevista en el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril (LCEur 1997, 975), sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, que excluye la adopción de medidas de seguridad en el lugar de trabajo en relación al ambiente exterior. Así, específicamente se excluye de la aplicación de esta norma el trabajo prestado «en los medios de transporte utilizados fuera de la empresa o centro de trabajo, así como en los lugares de trabajo situados dentro de los medios de transporte; en las obras de construcción temporales o móviles; en las industrias de extracción; en los buques de pesca; en los campos de cultivo, bosques y otros terrenos que formen parte de una empresa o centro de trabajo agrícola o forestal, pero que estén situados fuera de la zona edificada de los mismos¹⁸».

También como crítica hemos de decir que ni la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ni el resto de la normativa laboral, obligan al empresario a realizar una política orientada a la protección del medio ambiente. Los residuos tóxicos, los humos, los ruidos..., de las industrias dañan el medio ambiente y la salud de los ciudadanos. Sólo una visión amplia de la prevención de riesgos laborales, considerando al trabajador ciudadano, evitaría daños a ambos. El empresario como deudor de seguridad tiene que responder de algo más que la salud y seguridad de los trabajadores durante la prestación de servicios. Lo contrario nos lleva a situaciones como las de

trabajadores de una empresa de detergentes que treinta años después de prestar servicios en la empresa están sufriendo las consecuencias en su salud derivadas de su contacto con el sílice, bien porque entre sus funciones se encontraban manejar dicho producto, bien porque se encontraban cerca de los que lo utilizaban. Esta situación implicaba igualmente daños al medio ambiente externo. O es el caso de trabajadores que se ven sometidos a radiaciones nucleares por faltas de medidas de seguridad en las empresas, que igualmente dañan también el medio ambiente. La toma de conciencia del empresario respecto de sus trabajadores incidiría también positivamente en la protección del medio ambiente.

El medio ambiente laboral adecuado llevaría a un medio ambiente natural menos perjudicado. En este sentido se ha afirmado que «la configuración de un deber de seguridad a cargo del empresario supone [...] la necesidad de adoptar las medidas necesarias para tutelar un ambiente de trabajo adecuado que garantice la integridad física y la personalidad moral de los trabajadores¹⁹».

En este contexto, el derecho de información y consulta de los representantes de los trabajadores en materia de seguridad y salud laborales, articulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tiene una importancia mayor, como se demuestra en algunos convenios colectivos, que establecen la necesidad de informarles sobre la protección del medio ambiente. Y, como no podía ser de otra forma, el derecho de información de los representantes de los trabajadores supone «un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan²⁰».

Ha sido una sorpresa que ha deparado la negociación colectiva, que incluye la protección del medio ambiente en conexión con la protección de la salud laboral de los trabajadores, e incluso en ocasiones como competencia del Comité de Salud y Seguridad²¹. Ejemplos de ello lo tenemos en el Convenio colectivo estatal del sector de Tejas y Ladrillos (RCL 2000, 2201)²² que incluye la atención al medio ambiente con la mejora de la salud y la seguridad en el trabajo entre las prioridades formativas, el de Curtidos, correas y cueros (RCL 2000, 1949)²³ o el de sector del cable de fibra óptica (RCL 2000, 145)²⁴ que impone a empresas y trabajadores que actúen «de forma responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando atención a su defensa y protección [...]». Hasta el punto existe conexión entre la salud laboral y el medio ambiente que en el convenio de estaciones de servicio (RCL 2000, 300)²⁵, existe una comisión de salud laboral y medio ambiente, paritaria, aunque sus competencias curiosamente no tienen nada que ver con cuestiones de medio ambiente.

15. *Trabajo y medio ambiente...*, op. cit., pg. 104.

16. Ratificado por España el 26 de julio de 1985.

17. Asimismo puede verse el Reglamento (CEE) núm. 2062/94, del Consejo de 18 de julio de 1994 (LCEur 1994, 2676), por el que se crea la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, entre cuyos objetivos se encuentra fomentar la mejora del medio de trabajo.

18. Estas exclusiones chocan frontalmente con la concepción del accidente «in itinere», como el sufrido por el trabajador al ir o volver del lugar de trabajo (art. 115 TRILGSS [RCL 1994, 1825]).

19. MONTUSCH L. cit. en RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: *Trabajo y medio ambiente...*, op. cit., pg. 106.

20. Exposición de Motivos de la Ley 31/1995 (RCL 1995, 3053), de Prevención de Riesgos Laborales.

21. Asimismo la Guía vasca de gestión medio ambiental establece la inclusión en el derecho de información de los representantes de los trabajadores en materia de medio ambiente en la negociación colectiva.

22. Aprobado por Resolución de 12 de septiembre de 2000 (RCL 2000, 2201). BOE de 29 de septiembre de 2000.

23. Aprobado por Resolución de 2 de agosto de 2000 (RCL 2000, 1949). BOE de 21 de agosto de 2000.

24. Aprobado por Resolución de 22 de diciembre de 1999 (RCL 2000, 145). BOE de 18 de enero de 2000.

25. Aprobado por Resolución de 11 de enero de 2000 (RCL 2000, 330). BOE de 2 de febrero de 2000.

De otro lado, existen convenios colectivos que imponen el deber de informar a los representantes de los trabajadores sobre las actuaciones que realicen las empresas en temas de medio ambiente²⁶; o imponen obligaciones específicas en relación al medio ambiente de trabajo a los Delegados de prevención, como acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo²⁷.

Ya existen documentos, como la Guía vasca de gestión medioambiental, que establecen la necesidad de definir una estrategia sindical en la empresa que integre la salud laboral, el medio ambiente, la calidad, el empleo y las políticas de calidad si existieran. Y es que la menor siniestralidad laboral y menor siniestralidad ambiental deben integrar la calidad de las empresas y servir de acicate para los empresarios más cumplidores.

Junto al deber de información a los representantes de los trabajadores, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales²⁸ articula un deber de información y de formación a los trabajadores, tanto inicial, en el momento de la contratación, como cuando se produzca cualquier modificación en las condiciones de trabajo inicialmente pactadas, incluido el supuesto de introducción de nuevas tecnologías. La Exposición de Motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales considera «la información y la formación de los trabajadores dirigidas a un mejor conocimiento tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan». Pero aquí las semejanzas, porque aunque es necesaria la información y formación de los trabajadores para prevenir riesgos laborales o atenuar sus efectos una vez producidos, y esos mismos derechos pueden predicarse, además de en la cultura preventiva laboral, en la cultura medioambiental.

Lo que también es cierto es que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no contiene referencias al medio ambiente. ¿No hubiera sido conveniente incluir entre las competencias del Delegado de prevención la vigilancia y control de la actividad de la empresa en relación al medio ambiente? Obviamente es una competencia que excede de la propia idiosincrasia del Delegado de prevención, que es el representante de los trabajadores específico en materia de seguridad e higiene en el trabajo. Pero si adoptamos la postura que venimos defendiendo de que es necesario no sólo la protección del ambiente interno de trabajo, sino también del externo, no sería ninguna tontería, porque es necesario garantizar tanto la seguridad interior como la exterior. Así, la emisión incontrolada de residuos tóxicos, gases tóxicos, ruidos, vertidos... puede no afectar al ambiente interno laboral, y por ello no se tuviera en cuenta

a efectos de prevención de riesgos laborales, pero sí a la salud de los trabajadores; porque no sería suficiente que los trabajadores utilizaran equipos de protección, colectiva o individual, dentro de la empresa, si estas perturbaciones ambientales se producen en el exterior de la empresa, dañando, no sólo el medio ambiente externo, sino también comprometiendo la salud y seguridad de quienes prestan servicios en dichas empresas. ¿No sería un accidente de trabajo por ocasión o consecuencia del trabajo prestado, aunque fuera en las inmediaciones del centro de trabajo si deriva de tal actividad industrial? En este sentido se ha afirmado que no es fácil separar los límites del riesgo profesional y del riesgo ecológico puro²⁹, porque las fronteras entre uno y otro a veces son movedizas.

Un supuesto específico lo constituye el artículo 53 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que permite la suspensión o cierre del centro de trabajo por el Gobierno o los órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas por circunstancias de excepcional gravedad en las infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, sin perjuicio del pago del salario, lo que está en relación con lo previsto en el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores (RCL 1995, 997). Lo que no queda claro es si el cierre del centro de trabajo o la suspensión de la actividad puede producirse «por circunstancias de excepcional gravedad» relativas al medio ambiente de trabajo. Entendemos que cualquier hecho que pudiera dañar la salud o seguridad de los trabajadores, aunque viniese del ambiente externo podría ser suficiente para que se produjese tal actuación; porque el bien jurídico protegido es la salud y/o seguridad.

Sin perjuicio de estas críticas, es cierto que la normativa de seguridad y salud de los trabajadores y la de medio ambiente tienen un hilo conductor común: son políticas de prevención, la primera de riesgos profesionales, la segunda, de riesgos ambientales. Éste es el espíritu legislativo, aunque la realidad, desgraciadamente, sea otra distinta: la actuación del aparato sancionador que entra en juego cuando se ha producido el daño por no evitar el riesgo. Pero en el mundo del Derecho es imposible prescindir del elemento sancionador, tanto si el daño producido ha sido intencionado por incumplimiento de las normas específicas, como si no. De ahí la importancia de que, al menos en materia de prevención de riesgos laborales, la responsabilidad del empresario, desde la Ley de Accidentes de 1900, es una responsabilidad objetiva, lejana al concepto de daño o culpa³⁰.

II. ENTORNO Y MEDIO INTERNO Y MEDIO EXTERNO DE TRABAJO. LAS RELACIONES ENTRE LA SALUD LABORAL Y EL MEDIO AMBIENTE

Como hemos precisado, no es fácil encontrar puntos de conexión entre las cuestiones de medio ambiente y de seguridad y salud laboral; fundamentalmente cuando estas últimas están referidas al ambiente interno de trabajo, donde el medio ambiente tiene poco o nada que decir. Sin embargo, y a pesar de que el legislador y el propio constituyente conciben separadamente ambos campos, en los últimos tiempos se observan interconexiones entre éstos; muchas derivadas de las medidas y obligaciones que la legislación de prevención de riesgos laborales establece para el empresario.

26. Convenio colectivo de Curtidos, correas y cueros. Aprobado por Resolución de 2 de agosto de 2000 (RCL 2000, 1949). BOE de 21 de agosto de 2000. el convenio nacional para el sector de regulación de estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública mediante control horario y cumplimiento de las Ordenanzas de aparcamiento (RCL 2002, 16). Supuesto contemplado en el Convenio colectivo nacional de la no Diaria. Aprobado por Resolución de 25 de mayo de 2000 (RCL 2000, 1301). BOE de 8 de junio de 2000. Convenio colectivo del sector de perfumería Aprobado por Resolución de 16 de mayo de 2000 (RCL 2000, 1258). Convenio Colectivo de sector del cable de fibra óptica (RCL 2000, 145) ya citado.

27. Acuerdos alcanzados en la negociación del XIV Convenio colectivo del Ente público RTVE y sus sociedades estatales Televisión Española, SA y RNE. Aprobado por Resolución de 15 de junio de 2000 (RCL 2000, 1475). BOE de 30 de junio de 2000.

28. Más detenidamente en un trabajo anterior, RODRÍGUEZ RAMOS, M. J.: *Manual del Delegado de Prevención*, Edit. Tecnos. Madrid, 2002.

29. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: *Trabajo y medio ambiente...*, op. cit., pg. 109.

30. RODRÍGUEZ RAMOS, M. J./GORELLI HERNÁNDEZ, J./VILCHEZ PORRAS, M.: *Sistema de Seguridad Social*, Edit. Tecnos. 3ª ed. Madrid, 2002, pg. 33.

De ahí que se parta de la necesidad de crear un ambiente de trabajo sano y seguro para imbricar el derecho a la seguridad y salud laboral con la tutela medioambiental³¹. Y es necesariamente punto de partida, pero no es el único nexo o conexión en la protección de ambos derechos.

Podemos diferenciar varias relaciones entre las tutelas del medio ambiente natural y la salud y seguridad de los trabajadores: 1) Las relaciones de conflicto, donde entrarían en conflicto la protección de uno y otro derecho. 2) Las relaciones de complementariedad, al poder complementarse entre sí las medidas de protección y tutela de ambos derechos. 3) Las relaciones paralelas, al existir medidas de protección de la seguridad y salud de los trabajadores que no afectarían ni implicarían la tutela del medio ambiente, al existir una incompatibilidad de objetivos. 4) Las relaciones oblicuas, que implicarían la influencia indirecta de las medidas protectoras de la salud y seguridad sobre el medio ambiente. 5) Y por último, aquellos casos en que las medidas de salud y seguridad laboral no afectan, o lo hacen indirectamente, al medio ambiente.

En todos estos hemos de tener en cuenta la necesidad de compaginar ambos objetos: el social y el ambiental; de reducir ambos riesgos: laborales y ecológicos; de utilizar medidas complementarias y no enfrentadas. Porque en caso de conflicto sería difícil elegir entre la protección de los trabajadores y la protección del medio ambiente, si se planteara el caso. Los vertidos de lodos tóxicos en el Parque Nacional de Doñana exigieron la contratación de 121 trabajadores, a los que se entregaron los EPIS necesarios, pero respecto de los que hubieron de tomarse medidas de reducción de jornada y exposición al sol en horas punta –sólo se trabajaba hasta la una de la tarde– para evitar daños en su salud y seguridad, aunque ello pudiera significar un retraso en la retirada de lodos y, consiguientemente, un mayor daño al medio ambiente. De forma que entre el bien jurídico salud laboral y el bien jurídico medio ambiente, ponderando ambos, se optó por proteger el primero sobre el segundo, aunque sin dejar a este último desasistido.

A) Las relaciones de conflicto: medidas de seguridad y salud de los trabajadores versus protección del medio ambiente

En ocasiones la protección de la salud y seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo daña o deteriora el medio ambiente, y en este sentido los objetivos sociales y los ecológicos entran en pugna. Ejemplo de ello es el aumento de consumo eléctrico en las empresas para mejorar el ambiente interno del lugar de trabajo, bien por introducción y utilización de los sistemas de aire acondicionado o calefacción, que repercuten negativamente en el ambiente externo. Pudiendo darse además supuestos en los que la mejora del ambiente interno de trabajo repercute negativamente también en la salud y/o seguridad de los trabajadores, como ocurre en el caso de la implantación de sistemas de refrigeración y acondicionamiento del aire, que han sido un vehículo idóneo para la transmisión de la legionella, que podría ser considerada un riesgo laboral³².

31. RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: *Trabajo y medio ambiente...*, op. cit., pg. 102.

32. Trabajadores expuestos son fontaneros y personal de mantenimiento, de la industria del automóvil tras exponerse a nieblas refrigerantes, los que trabajan en invernaderos... (www.istas.ccoo.es/pe/num11/11pag04.htm)

Otra cara de la moneda lo constituye la contaminación que la actividad productiva produce en la salud de los trabajadores y el medio ambiente. Ejemplos de ello lo tenemos en la emisión de hidrocarburos y otros compuestos volátiles orgánicos y ozono que emiten las fotocopiadoras, los hidrocarburos y el ozono que emiten las impresoras láser, los ácidos volátiles y el ozono de los terminales de ordenador, fax y otros equipos...³³. O la contaminación que sufre el microambiente laboral y el medio ambiente con los residuos generados por productos destinados al consumo³⁴. No cabe duda que un ambiente natural sano es fundamental para la salud de los trabajadores y las trabajadoras; en este sentido, se analizan los efectos de los contaminantes o de un microclima inadecuado de trabajo sobre la fertilidad y el desarrollo³⁵. Lo que la Ley de Prevención contempla en el artículo 25, sobre prevención de riesgos laborales de grupos especialmente sensibles a determinados riesgos³⁶.

Las relaciones entre el daño ecológico y el empleo son aún más patentes, como se muestra en el caso de la catástrofe del Petrolero Prestige; donde se ha quebrado el trabajo pesquero en la zona y el mercado que éste mueve. Pero además, pueden generarse riesgos para la salud de todos aquellos que intentan reducir la contaminación en la zona, entre los que se encuentran tanto voluntarios, que inicialmente no estarían protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, pero también otros sujetos especialmente contratados al efecto, así como los militares, que sí se encuentran en el ámbito subjetivo de aplicación de dicha normativa.

Por ello, en situaciones de conflicto entre ambos bienes jurídicos protegidos, es necesaria una reducción o eliminación de los riesgos laborales y ambientales, mediante el cumplimiento de la normativa por todos los sujetos implicados –hay una corresponsabilidad en la gestión empresarial en relación a la prevención de riesgos laborales y, como no, también de los ambientales–. Lo que puede conectar con la necesidad de mayor dotación de personal, que beneficiaría el aumento del nivel de empleo, y sobre todo con mejor y más formación para poner en marcha un sistema conjunto de gestión laboral y medio ambiental.

En las relaciones de conflicto, hemos de precisar que los propios trabajadores tienen un importante papel en la protección medioambiental, al ser corresponsables con el empresario y otros sujetos. Así, trabajadores que utilizan disolventes orgánicos tienen la obligación de tirar los botes de pintura vacíos en contenedores especiales, tapar los disolventes..., en caso contrario se estaría produciendo un daño medioambiental y probablemente también un daño a la salud y/o seguridad de los trabajadores³⁷. Esta actuación estaría penada en el artículo 325 del Código Penal (RCL 1995,

33. Ejemplos tomados de CASTRO, C. E.: *Contaminación del medio ambiente interior*, www.ecoport.com.ar/articulos/containt.htm/medioambientesano.htm.

34. PAPALE, S.: *Los tóxicos ambientales y su impacto sobre la salud*, www.ecoport.com.ar/articulos/toxicos.htm.

35. Véase «Trabajo y riesgo reproductivo», en *Revista Istas*, núm. 6, pg. 9. www.istas.ccoo.es/pe/num6/6pag09.htm.

36. Por todos, en un trabajo anterior, RODRÍGUEZ RAMOS, M. J./PÉREZ BORREGO, G.: «Grupos especialmente sensibles en materia de prevención de riesgos laborales», en *La Prevención de Riesgos Laborales. Aspectos clave de la Ley 31/1995*, AA VV: Edit. Aranzadi. Pamplona, 1996.

37. Trabajador que presta servicios en la sección de pintura de la empresa y está en contacto con el amianto, a consecuencia de lo que contrae enfermedad profesional, que se detecta estando ya el trabajador jubilado, con resultado de muerte, véase la STSJ del País Vasco (Social) de 4 de junio de 2002 (AS 2002, 2273).

3170 y RCL 1996, 777), al «establecerse depósitos o vertederos de desechos o líquidos que sean tóxicos o peligrosos y puedan perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales o la salud de las personas³⁸».

Suele tratarse, aunque no siempre, de empresas clandestinas³⁹ que realizan vertidos ilegales, donde se estaría dañando el medio ambiente, pero donde también podrían resultar dañados en su salud los trabajadores que prestan servicios para la misma, tanto durante su prestación de trabajo, como posteriormente al realizar el vertido⁴⁰.

B) Las relaciones de complementariedad: entorno de trabajo externo y protección del medio ambiente

Las relaciones de complementariedad en la protección del medio ambiente y del entorno externo de trabajo suelen producirse fundamentalmente cuando se trata de preocupaciones comunes como es el supuesto de radiaciones ionizantes, y también exposición a agentes tóxicos o peligrosos. Esta complementariedad se produce cuando «una iniciativa destinada a mejorar el entorno de trabajo externo mejora al mismo tiempo la seguridad de los trabajadores⁴¹» o viceversa⁴².

Son éstas realmente las que más nos importan a nuestros efectos, puesto que son la muestra de la necesidad de medidas conjuntas de protección de los riesgos laborales y de los riesgos ambientales.

En estos casos el Derecho del medio ambiente y el de la prevención de riesgos en el trabajo actúa como sístole y diástole. Así, el limitar o establecer límites máximos admisibles de sustancias químicas y agentes físicos en el medio ambiente laboral que duda cabe que incide en la tutela medio ambiental⁴³. O todo lo relacionado con la contaminación acústica, por cuanto será necesario respetar los niveles de ruido dentro de la empresa para respetar la salud de los trabajadores, pero también para no producir contaminación acústica en el medio ambiente⁴⁴; dado que la emisión de

ruido por encima de los niveles establecidos puede llevar a afecciones de tipo psicológico, con alteraciones en el desarrollo del sueño si se producen en período nocturno, «al impedirse conciliar el sueño o provocar despertares tempranos, alteraciones de la vida normal pudiendo provocar estados de fatiga, cansancio, irritabilidad, disminución de atención y concentración y consecuentemente de los rendimientos laborales o escolares; pudiéndose llegar al desarrollo de brotes psicóticos (con cuadros alucinatorios, delirantes y de alteraciones de conciencia), o a la existencia de síntomas vegetativos, tales como la taquicardia, hipertermia, aumento de la sensación de hambre, hiperfagia, cefaleas, gastralgias...⁴⁵»; daños que se producen en la salud de cualquier ciudadano, pero obviamente también de los trabajadores que tienen que desarrollar su actividad por encima de los niveles de ruido permitido, como es el caso de discotecas o pubs entre otros. Ni que decir tiene que la superación del nivel de ruido permitido tiene también repercusiones en el medio ambiente, y puede entrar en el delito tipificado en el artículo 325 del Código Penal (RCL 1995, 3170 y RCL 1996, 777), en los términos analizados.

La instalación de antenas para telefonía móvil es un botón de muestra de todo ello, aunque aún no está demostrado si puede o no producir efectos perniciosos para la salud ni cuáles son los límites máximos de radiación que pueden ser tolerados para no resultar perjudiciales. Ya existen algunos pronunciamientos judiciales que consideran los efectos dañosos de los teléfonos móviles. Concretamente la Audiencia de Frankfurt en su sentencia de interdicto de 27 de septiembre de 2000 prohíbe a la Compañía operadora de Temobil Deutsche Telekom Mobilnet GmbH y la Compañía Evangélica de Oberursel el funcionamiento de la antena por razones de salud debido a que emite radiaciones pulsantes de alta frecuencia. Esta sentencia ha sido el punto de arranque para que nuestros Tribunales comiencen a pronunciarse sobre los efectos dañosos para la salud de las antenas de telefonía por radiaciones electromagnéticas⁴⁶; considerándose que, aunque no es posible eliminar totalmente las radiaciones en el mundo actual, sí habrá que tomar todas las precauciones para evitar daños en la salud y en el medio ambiente.

Otros ejemplos los tenemos en la exposición involuntaria de trabajadores a plaguicidas utilizados en sus lugares de trabajo (centros docentes, hoteles, residencias, oficinas, comercios...)⁴⁷; en la exposición involuntaria de soldados españoles, y de otros países miembros de la Unión Europea, al uranio empobrecido en el conflicto de los Balcanes⁴⁸; en el contacto con el amianto⁴⁹ o con las tintas de base disolvente

38. Son muchas las sentencias que analizan los daños al medio ambiente y la salud de las personas. Entre otras, SAP de Valencia (Penal) de 18 de enero de 2001 (ARP 2001, 342) sobre realización de vertidos
39. La actuación clandestina implica que la empresa no tiene las autorizaciones pertinentes para funcionar [art. 326 a) Código Penal], donde podrían encontrarse muchos casos de economía sumergida.
40. Así, la STS (Penal) de 30 de enero de 2002 (RJ 2002, 3065), entre otras, contempla el caso de una empresa que vierte bidones y restos de disolventes con restos de pintura de los que se han utilizado por los talleres de planchistería y pintura de vehículos, incurriendo en un delito tipificado en los arts. 325 y 326 a) del Código Penal (RCL 1995, 3170 y RCL 1996, 777), al ser una empresa clandestina.
41. Informe de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo.
42. La STSJ (Contencioso-Administrativa) de 10 de enero de 1997 (RJCA 1997, 127) contempla un supuesto de incumplimiento de una empresa que no realizó la evaluación inicial de riesgos ni la medición de las concentraciones de amianto en las secciones de pulidoras y tornos y forrado de pastillas de frenos y discos de embrague: «El plan de limpieza y eliminación de residuos tóxicos y peligrosos, así como el posterior análisis ambiental con resultados favorables y positivos son actuaciones posteriores a las visitas de la Inspección y levantamiento de la correspondiente acta».
43. Supuesto contemplado en el Convenio colectivo nacional de la no Diaria. Aprobado por Resolución de 25 de mayo de 2000 (RCL 2000, 1301). BOE de 8 de junio de 2000. Convenio colectivo de perfumería. Resolución de 16 de mayo de 2000 (RCL 2000, 1258). Convenio colectivo de Artes gráficas de 3 de enero de 2000. BOE de 21 de marzo de 2000. Convenio colectivo de Industrias en general.
44. Ejemplo de ello puede ser el trabajo en un pub o discoteca que puso altavoces en el exterior, sin contar con la licencia administrativa correspondiente, y produciendo contaminación acústica, donde se considera que los vecinos tienen derecho al descanso y a la salud y hay que respetar el medio ambiente, STS (3ª, 5ª) de 7 de noviembre de 1990 (RJ 1990, 8750).

45. Véase la SAP de Palencia (Penal) de 9 de noviembre de 2000 (ARP 2000, 2659).
46. Sentencia del Juzgado de Primera instancia núm. 2 de Bilbao/Vizcaya de 9 de junio de 2001 (AC 2001, 1812) que analiza la instalación de una estación emisora de radiaciones no ionizantes de telefonía móvil en los elementos comunes de una comunidad de propietarios.
47. El Centro de Seguridad y Condiciones de Salud en el Trabajo de Cataluña ha creado una base de datos para analizar las alteraciones de la salud en trabajadores con exposición involuntaria a plaguicidas utilizados en sus lugares de trabajo (www.istas.ccoo.es/pe/num9/9pag11.htm)
48. Resulta curioso como, a pesar de estar excluidos del ámbito de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el personal militar, sin embargo el Reglamento del Servicio Militar en su artículo reconocía medidas de seguridad e higiene para los militares de reemplazo—figura que no existe en la actualidad—, RODRÍGUEZ RAMOS, M.ª J./PÉREZ BORREGO, G.: *Salud laboral y funcionarios públicos: una ampliación del ámbito de protección...*, op. cit., pg. 43.
49. La utilización de los trabajadores de amianto incluso «en condiciones de seguridad» ha dado problemas de salud y contamina el medio ambiente, porque no sólo afecta a los trabajadores; los trabajadores de alto riesgo son los trabajadores que realizan reparación y construcción de barcos, los de fibrocementos, los dedicados al mantenimiento y reparación de conducciones de agua y gas, los que realizan

utilizadas en la imprenta⁵⁰ que generan riesgos en el medio ambiente y riesgos para los trabajadores, dando muestra que la prestación de servicios, que el trabajo, puede generar problemas de salud y al mismo tiempo alteraciones del medio ambiente. De forma que una actuación común puede dañar la salud laboral y el medio ambiente o beneficiarlo.

En este contexto hemos de tener en cuenta un elemento ya destacado anteriormente: el caso de los trabajadores que se ven expuestos a riesgos laborales para preservar el medio ambiente –v.gr. los encargados de la limpieza de residuos tóxicos–, el de aquellos otros que tienen que utilizar pesticidas, plaguicidas o productos tóxicos..., donde la tutela de su salud y seguridad está íntimamente conexas con la tutela medioambiental. Es el caso citado de los vertidos de las minas de Aznalcóllar en el Parque natural de Doñana⁵¹. O el caso de los soldados que están retirando chapapote del Prestige en las costas gallegas, que realizan un trabajo de protección del medio ambiente, dentro de su relación de trabajo con la Administración militar, y que por ello pueden sufrir accidentes en acto de servicio.

En todos estos supuestos la utilización de los equipos de protección individual se establece de forma puntual, para el caso concreto, ante la inexistencia de normas que analicen conjuntamente el daño ambiental y el daño laboral. Partiendo además de que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales sólo contempla la entrega y utilización de los equipos de protección individual cuando fueran insuficientes las medidas de protección colectiva⁵².

La complementariedad asimismo se detecta en la utilización de instrumentos económicos que reducen los costes de las empresas e implican, a su vez, protección del medio ambiente, como ocurre con la imposición de tasas –por pesticidas, por incendios...⁵³– que disminuye los riesgos tanto para los trabajadores como para el medio ambiente, en base al principio ¡quien contamina, paga! En el sentido que las medidas de protección del medio ambiente y de la seguridad y salud en el lugar de trabajo constituyen costes para las empresas, de forma que los Gobiernos, con determinados instrumentos económicos, han de tender a disminuir, para así «alentar a las empresas a modificar su comportamiento». Mecanismos de actuación para reducir el impacto ambiental, reducir los costes de las actuaciones de protección del

medio ambiente y los costes de la política preventiva de seguridad y salud en las empresas. Estas actuaciones van desde los mecanismos sancionadores –si la empresa no realiza una determinada actuación será sancionada–; hasta mecanismos de incentivo (reducir las emisiones de CO₂ en un 10%, de forma que las empresas que puedan hacerlo de forma rentable contribuyan en mayor medida que las que no tendrían dicha rentabilidad) en el contexto de una política reguladora, que según el informe es discriminatoria porque los órganos reguladores establecen un equilibrio entre los costes y los beneficios, mientras que dichos instrumentos económicos no están exentos de costes –procedimientos de aprendizaje, participación, seguimiento, verificación de los mecanismos de transferencia...–; de otro lado, están las acciones que las empresas emprenden voluntariamente, las campañas educativas y casos en que se utiliza una política de precios de los seguros para asignar responsabilidades –se recurre a la fijación de precios diferencial con fines comerciales más que sociales–. E incluso establecer medidas de apoyo a la investigación sobre reducción de riesgos laborales y riesgos ecológicos. En este contexto la sensibilización por una mayor y mejor cultura preventiva en ambos campos es decisiva, contribuyendo a modificar los comportamientos laborales, identificar los riesgos y aplicar los planes de prevención conjuntos⁵⁴.

La utilización de instrumentos económicos en el sentido indicado ha sido tradicional en el ámbito de la salud y seguridad pero no ocurre lo mismo en el ámbito del medio ambiente. Los instrumentos económicos son como carga o impuesto, permiso transferible, reembolso de depósito, subvenciones de actividades para fomentar, reducción de las primas de seguro, asignación de responsabilidades, acuerdos voluntarios, graduación de primas y concesión de bonificaciones⁵⁵. Estos instrumentos han sido divididos por MARTÍN MATEO en medidas preventivas y medidas disuasorias, medidas estimuladoras, instrumentos económicos y técnicas complementarias⁵⁶. Así, las inversiones en bienes del activo material que tengan por finalidad proteger el medio ambiente⁵⁷ dan derecho a una deducción en la cuota íntegra del 10% de las inversiones incluidas en programas, convenios o acuerdos con la Administración competente en materia medioambiental⁵⁸.

Esta conexión existe igualmente en normas como la Ley 38/1999, de 5 de noviembre (RCL 1999, 2799), de Ordenación de la Edificación, cuyo artículo 3 pretende garantizar la seguridad de las personas, el bienestar de la sociedad en general y la protección del medio ambiente, por cuanto los edificios han de cumplir determinados requisitos para llegar a tales fines. O el Real Decreto 1254/1999, de 16 de julio (RCL 1999, 1916, 2784), sobre Medidas de Control de los Riesgos Inherentes a los

tarefas de reparación y retirada de amianto de trenes, metro y material ferroviario, los de reparación de vehículos... (www.istas.ccoo.es/pe/num10/10pag10.htm). Véase la SAP de Sevilla (Civil) de 18 de noviembre de 1999 (AC 1999, 8671) sobre la inexistencia de responsabilidad extracontractual del empresario por daños producidos al trabajador por el contacto con el amianto, al haber cumplido con todas las medidas colectivas e individuales de prevención de riesgos laborales, más allá de lo que la normativa le obligaba.

50. Que generan emisiones de compuestos orgánicos volátiles (COVs).

51. Para la limpieza del mismo y protección del medio ambiente natural hubieron de contratarse 121 trabajadores para la retirada de lodos tóxicos del cauce del río Guadalmar durante el mes de agosto. La protección del medio ambiente implicaba el riesgo para la salud de los trabajadores, respecto de los que hubieron de tomarse distintas medidas de protección de su salud: entrega de los correspondientes equipos de protección individual, para evitar el contacto directo con los lodos tóxicos, pero también reducción de la jornada de trabajo –de 7 a 13 h. De lunes a viernes– para evitar la exposición al fuerte calor.

52. Art. 17.2 «in fine» LPRL (RCL 1995, 3053): «Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo».

53. Un botón de muestra es la Ley de Incendios Forestales de Andalucía (RCL 1992, 1532 y LAN 1992, 150) que establece una tasa preventiva o educativa, de forma que quien utilice medios de protección y prevención está exento.

54. Precisión que se recoge en la Guía vasca de gestión medioambiental.

55. En relación a estos instrumentos o técnicas jurídicas de protección ambiental nos remitimos, por no ser objeto de nuestro estudio, a ALONSO GARCÍA, C./MORENO MOLINA, J. A.: «Técnicas jurídicas de protección ambiental: instrumentos de intervención administrativa», en *Lecciones de Derecho del Medio Ambiente...*, AA VV: op. cit., pgs. 115 y ss.

56. Cit. En JORDANO FRAGA, J.: *La protección del derecho a un medio ambiente adecuado...*, op. cit., pg. 210.

57. Que consistan en «instalaciones que eviten la contaminación atmosférica procedente de instalaciones industriales, contra la contaminación de aguas superficiales, subterráneas y marinas para la reducción, recuperación o tratamiento de residuos industriales para el cumplimiento o mejora de la normativa vigente».

58. Art. 33 del Impuesto de Sociedades (RCL 1995, 3496 y RCL 1996, 2164), en su nueva redacción dada por la Ley 55/1999, de 29 de diciembre (RCL 1999, 3245 y RCL 2000, 606), de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social.

Accidentes Graves en los que Intervengan Sustancias Peligrosas, que tiene por finalidad proteger a las personas, los bienes y el medio ambiente (art. 1). Esta norma es un claro ejemplo de que la concentración de sustancias peligrosas en un centro de trabajo o establecimiento industrial ha de ser tenida en cuenta no sólo para prevenir eventuales accidentes graves para los trabajadores que prestan en ellos sus servicios, como las consecuencias que de ellos pudieran derivarse para el medio ambiente. Las medidas que se contemplan abarcan tanto la prevención de los eventuales accidentes graves como las relativas a la reducción o limitación de sus consecuencias para los supuestos en que éstos pudieran producirse. Producido el accidente, esta norma prevé un importante mecanismo de información, sin el cual entendemos difícilmente pueden reducirse sus consecuencias. Sin dejar de mencionar que la negociación colectiva está actuando de avanzadilla para establecer un sistema de gestión de la prevención, donde se tengan en cuenta tanto el riesgo laboral como el riesgo ambiental.

C) Las relaciones paralelas: medidas de salud laboral que no afectan al medio ambiente. La incompatibilidad de objetivos

En ocasiones los objetivos sociales y los objetivos ecológicos no coinciden, pues hay separación entre la protección del ambiente interno y el externo. De forma que el interno sólo compete a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (RCL 1995, 3053) y, por ende, al empresario, y el externo se rige por la normativa de protección del medio ambiente. Esto ocurre fundamentalmente en aquellos supuestos de prevención de riesgos laborales en el interior de la empresa; es decir, en los casos de protección del medio ambiente laboral interno, donde tiene todo su sentido aplicar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (vigilancia de la salud de los trabajadores, evaluación de riesgos laborales...). Así, la prevención de riesgos ergonómicos del personal de servicios –auxiliares administrativos...– no supone ningún efecto en el medio ambiente.

D) Las relaciones oblicuas: La influencia indirecta de las medidas de salud y seguridad y el medio ambiente

En otros casos, sin embargo, las medidas de salud y seguridad laborales inciden en el medio ambiente de forma indirecta. Se trata de aquellos supuestos en los que las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad pueden determinar «cambios de actitud que contribuyan a aumentar el consumo energético o de agua⁵⁹». Así, impuestos sobre el agua o la energía pueden llevar a las empresas de reducir su consumo.

Lo mismo ocurre a la inversa, pues actuaciones de protección al medio ambiente pueden incidir en el ambiente laboral. De hecho esta es la tónica general en relación a la contaminación del medio ambiente, que puede producir problemas de salud en los ciudadanos en general y en los trabajadores en particular (v. gr. Alergias).

En suma, los similares orígenes y principios inspiradores entre el Derecho del Medio Ambiente y el Derecho Social, su modernidad, pues ambos son relativamente recientes, la articulación de las consiguientes responsabilidades y de mecanismos de información y formación..., son elementos comunes a tener en cuenta. Como reconoce nuestro Tribunal Constitucional STC 195/1996, de 28 de noviembre (RTC

59. Como pone de manifiesto el Informe de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo.

1996, 195), sobre el recurso de inconstitucional de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (RCL 1988, 780), «un concepto moderno de seguridad e higiene en el trabajo no puede hacer abstracción de la íntima unión en el mismo de otros tres, cuales son: seguridad, medio ambiente laboral y salud laboral» ... así se desprende del Convenio núm. 155 OIT (RCL 1985, 2683), que los concibe como única materia sobre la que debe formularse una política nacional coherente. Pero el problema que se nos ha presentado es la estricta concepción que de ambiente laboral existe, hasta el punto de que a efectos de la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de Lugares de Trabajo no coincide el concepto centro de trabajo y lugar de trabajo, pero ni siquiera el de lugar de trabajo con lugar protegido por estas normas, al excluirse determinados lugares de trabajo de su ámbito de protección. Mientras que el Convenio núm. 155 OIT considera que se entiende por lugar de trabajo «todos los sitios donde los trabajadores deben permanecer o a donde tienen que acudir por razón de su trabajo, y que se hallan bajo el control directo o indirecto del empleador», lo que entronca mejor con la necesaria protección de la salud y seguridad de los trabajadores y del medio ambiente, interno y externo.

III. LA PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES POR RIESGO GRAVE E INMINENTE. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIO AMBIENTE

El artículo 21 LPRL (RCL 1995, 3053) articula un mecanismo de paralización de actividades por riesgo grave e inminente; articulándose varios mecanismos que van desde la adopción por el empresario de las medidas necesarias para que los trabajadores puedan interrumpir su actividad y hasta la posibilidad que los trabajadores puedan abandonar su puesto de trabajo, en caso necesario, cuando estime que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud.

Sin embargo, dentro de las posibilidades de paralización de la actividad por riesgo grave e inminente no se tiene en cuenta la protección del medio ambiente; puesto que lo que se pretende proteger con dicha paralización es la salud y seguridad de los trabajadores. No obstante, el riesgo no tiene porque ser exclusivamente profesional⁶⁰; puede ser un riesgo externo, pero el bien jurídico protegido no es, como hemos dicho, el medio ambiente, sino la salud y seguridad de los trabajadores que pudieran resultar afectados. Es significativo el caso que se contempla en la STS (Social) de 30 de enero de 1989 (RJ 1989, 316)⁶¹: El Buque Casón fue atracado en el muelle de una factoría de Lugo en diciembre de 1987, en llamas y con sustancias nocivas a bordo. Habían sido evacuados por la Delegación del Gobierno los pueblos de alrededor por peligro de intoxicación por nube tóxica. No quedaba lejos la explosión en Seveso, que originaría la Directiva de 1982 (LCEur 1982, 346) sobre accidentes mayores, por dioxina en una instalación química. El comité ordenó el desalojo de la empresa por los trabajadores y exigió a la empresa llegar a un acuerdo para garantizar que no había peligro. Se pretende que los trabajadores descarguen los bidones que contienen productos tóxicos, material ajeno a la actividad productiva de la empresa, y que eran residuos totalmente tóxicos.

60. RODRÍGUEZ-PIÑERO. M.: *Trabajo y medio ambiente...*, op. cit., pg. 111.

61. Puede verse el comentario a esta sentencia, y otras relativas al tema, en FERNÁNDEZ LÓPEZ. M^o F.: «Algunos problemas de las sentencias del caso Alúmina-Aluminio», en *Temas Laborales*, núm. 13, 1987, pgs. 87 y ss.

Ello no obsta para que las medidas de protección de la salud y seguridad de los trabajadores no pudieran servir, a su vez, para la protección del medio ambiente; pues la paralización de la actividad, si hay un riesgo grave e inminente (v. gr. de explosión de la fábrica, de expulsión incontrolada de residuos tóxicos...) puede beneficiar a ambos bienes jurídicos.

IV. NUEVAS TECNOLOGÍAS Y MEDIO AMBIENTE: IMPLICACIONES EN LA SALUD LABORAL. LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

A) Nuevas tecnologías y medio ambiente: algún apunte

El desarrollo tecnológico no siempre ha ido parejo con la protección del medio ambiente; sin embargo, cada vez se tiene más en cuenta la necesidad de protección de este último, sin que ello signifique no introducir nuevas tecnologías. En este sentido tiene toda su razón la idea de desarrollo sostenible. El problema lo encontramos en aquellos supuestos en que es incompatible el desarrollo tecnológico o el desarrollo económico en general con la protección del medio ambiente. Es en este supuesto en el que la idea de desarrollo sostenible, reflejada incluso en jurisprudencia constitucional, ha de ser tenida en cuenta. Así, la STC 64/1982, de 4 de noviembre (RTC 1982, 64) ya afirmaba que «no puede considerarse como objetivo primordial la explotación al máximo de los recursos naturales, el aumento de la producción a toda costa, [...] sino que se ha de armonizar la utilización racional de esos recursos con la protección de la naturaleza, todo ello para el mejor desarrollo de la persona y para una mejor calidad de vida». Esto a pesar de que otros preceptos constitucionales, como el artículo 130, consagran la promoción del desarrollo.

En suma, el Tribunal Constitucional considera necesario compaginar ambos elementos. En esta polémica entra otro factor: el empleo, su mantenimiento y crecimiento. No cabe duda que las nuevas tecnologías pueden suponer un fenómeno de sustitución de empleo, pero tampoco cabe duda que en otros casos pueden suponer un crecimiento del empleo. Por ello, no sólo será necesario compaginar el desarrollo tecnológico con el medio ambiente, sino que también habrá que ponderarlo con la creación de empleo, sobre todo en una situación de alto nivel de desempleo como tenemos en nuestro país. Lo que defienden los Tribunales es la protección del medio ambiente, que no puede ser esquilmo sin más, que deberá ser protegido, sin que ello signifique que se trata de un bien absoluto e intocable. Por ello habrá de producirse un desarrollo sostenible.

Se trata de una preocupación latente en la Unión Europea, que tiene previsto desarrollar el Programa específico 4 del quinto programa marco, sobre Energía, medio ambiente y desarrollo sostenible, que pretende combatir los riesgos naturales y tecnológicos. No cabe duda que las nuevas tecnologías aumentan la calidad de vida, la competitividad de las empresas y que incluso pueden suponer generación de empleo, aunque en ocasiones se produce el fenómeno-sustitución de personas por máquinas, pero inciden en ocasiones negativamente en el medio ambiente, e incluso en el empleo y la salud de los trabajadores (v.gr. Pantallas de visualización de ordenador). Incluso se ha llegado a defender que el progreso tecnológico justificaba la alteración del medio ambiente [...] cuando lo que es necesario es defender «el dere-

cho a un ambiente sano y equilibrado es un derecho social, que debe ser reglamentado de manera tal que sea armónico con el derecho a desarrollar actividades productivas⁶²».

Algún autor critica los planteamientos economicistas del Tribunal Constitucional y destaca su superación por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas⁶³, aunque en realidad parece que se está observando una tendencia a una mayor protección del medio ambiente⁶⁴.

B) Nuevas tecnologías y salud laboral. Las nuevas formas de organización del trabajo

El desarrollo económico y las nuevas tecnologías han sido factores importantes en la competitividad de las empresas; pero éstos, a su vez, han supuesto un impacto negativo sobre la salud laboral, en algunos casos, y sobre el medio ambiente, en otros.

En este sentido el impacto del desarrollo económico e industrial en el medio ambiente y la salud ha sido considerado en dos niveles: primero, por la salida al mercado de sustancias nuevas cuyo impacto sobre estas dos variables –salud y medio ambiente– no ha sido evaluada previamente; segundo, por la liberación de productos, sustancias o energías capaces de dañar salud y medio ambiente⁶⁵.

La aparición de nuevas formas de organización del trabajo ha incidido, como hemos visto, en la salud laboral. El artículo 24 LPRL (RCL 1995, 3053) establece obligaciones empresariales para los supuestos de prestación de servicios en un mismo lugar de trabajo, en supuestos de contratos o subcontratos de obras o servicios, e incluso en la prestación de servicios de trabajadores autónomos que desarrollen actividades en dichos centros de trabajo. Éstas, asimismo, tienen incidencias en el medio ambiente. La dispersión empresarial, la proliferación de las PYMES en nuestro país, el fenómeno contrario de la implantación de empresas con matriz extranjera, la globalización, la existencia de empresas de trabajo temporal y otros fenómenos de todos conocidos, tienen repercusiones en la salud y seguridad de los trabajadores y en el medio ambiente.

En este contexto introducir un dato como la salud y seguridad de los trabajadores, aumenta tal complicación. Sobre todo en aquellos casos en que la introducción de nuevas tecnologías habrá de realizarse respetando la salud y seguridad de los trabajadores. Nada establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en términos generales en cuanto a la influencia que las nuevas tecnologías puedan o no tener en la salud laboral de los trabajadores. Pero podemos encontrarnos algunas referencias a éstas: en el artículo 19 LPRL, sobre formación de los trabajadores; al exigir al empresario la obligación de formación inicial –en el momento de la contratación– como cuando existan cambios de funciones o introducción de nuevas tecnologías o en los equipos de trabajo; así ocurre en el artículo 4 Reglamento de Servicios de

62. EXPÓSITO, V. G.: *Medio ambiente sano: un derecho social*, www.ecoport.com.ar/articulos.

63. JORDANO FRAGA, J.: *La protección del derecho a un medio ambiente adecuado*, Edit. Bosch, Barcelona, 1995, pg. 117.

64. LÓPEZ MENUDO cit. en JORDANO FRAGA, pg. 119; FERNÁNDEZ-RODRÍGUEZ: «Derecho, medio ambiente y desarrollo», en *REDA*, núm. 24, enero-marzo, 1980, pg. 9 cit. en JORDANO FRAGA.

65. DAPONTE CODINA, A./ORDÓÑEZ IRIARTE, J.M./ARÁNGUEZ RUIZ, E.: «Evaluación de impacto ambiental y gestión de residuos industriales», en *Salud laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales*, AA VV: coord. BENAVIDES, F./RUIZ FRUTOS, C./GARCÍA GARCÍA, A. Edit. Masson, 1999.

Prevención (RCL 1997, 208) en materia de evaluación del puesto de trabajo, refiriéndose a una evaluación posterior derivada precisamente de la introducción de nuevas tecnologías. Otros ejemplos, salpicados en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales son el artículo 33, sobre consulta de los trabajadores, que establece que el empresario tiene que consultar a los trabajadores con antelación debida antes de tomar una decisión sobre: a) planificación y organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías [...] y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo; competencia también atribuida a los delegados de prevención por el artículo 36 c). En cualquier caso, las actuaciones de los representantes de los trabajadores han de cumplir con el deber de sigilo (art. 37), que podría extenderse a cuestiones de medio ambiente si esta competencia les hubiera sido atribuida.

No obstante, el derecho de información no es ilimitado, pues podría vulnerar los derechos recogidos en el artículo 18 de la Constitución (RCL 1978, 2836) (STC 110/1994 [RTC 1994, 110], entre otras), que tampoco son derechos absolutos respecto del deber de información. De forma que, de un lado hay que preservar tales derechos, salvaguardando su contenido esencial, que no se agota en facultades negativas de exclusión (SSTC 254/1993 [RTC 1993, 254], 110/1994 [RTC 1994, 110], 143/1994 [RTC 1994, 143]) y de otro regular el ámbito de tal deber de información. No obstante, el Tribunal Constitucional considera que prevalece el derecho a la información sobre el derecho a la intimidad, cuando se trata de una información veraz y esté amparado por el interés general, no existiendo en estos casos intromisión ilegítima en tales derechos⁶⁶. Siempre, claro está, que el concepto «interés general» quede perfectamente definido, porque «baste reparar en que toda actividad administrativa, en último término, persigue la salvaguardia de intereses generales, cuya consecución constituye la finalidad a la que debe servir con objetividad la Administración con arreglo al artículo 103.1 de la Constitución⁶⁷». La libertad de expresión queda por tanto condicionada a los medios utilizados y sobre todo a la finalidad perseguida. Este mismo es el fundamento del deber de información de los Delegados de Prevención y de su deber de sigilo, puesto que si es una información veraz y está amparada por el interés general será legítimo el ejercicio de la libertad de expresión⁶⁸; lo que obviamente no puede extenderse a supuestos de información no veraz⁶⁹.

Bien es cierto que existen normas específicas de pantallas de visualización, en relación a la utilización de ordenadores, como ejemplo más significativo. Pero qué decir de otros supuestos en los que las nuevas tecnologías pueden alterar la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

El legislador de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales pone de manifiesto

66. Así se manifiesta la doctrina del Tribunal Constitucional (SSTC 171/1990 [RTC 1990, 171], 297/1994 [RTC 1994, 297]) y la del Tribunal Supremo [SSTS (Civil) de 28 de mayo de 1998 (RJ 1998, 4071), y de 6 de marzo de 1995 (RJ 1995, 1783)].

67. STC de 30 de noviembre de 2000 (RTC 2000, 292), que resuelve el recurso de inconstitucionalidad contra determinados preceptos de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal.

68. Es el supuesto de la STSJ de Madrid (Social) de 21 de enero de 1988, donde se informa por la sección sindical que existen irregularidades en una central nuclear. En estos casos el interés general y la defensa del derecho a la salud y la integridad física de los trabajadores y las personas son razones suficientes para el ejercicio del legítimo derecho de la libertad de expresión.

69. Véase la STS (Social) de 27 de mayo de 1987 (RJ 1987, 3895), en la que la sección sindical de forma infundada y con el fin de causar daños a la empresa, informa sobre que hay productos contaminados de dicha empresa.

que la introducción de nuevas tecnologías en la empresa puede ser un factor de riesgo añadido para la salud o la seguridad de los trabajadores. Y en este sentido intensifica las obligaciones del empresario (de evaluación de los riesgos, de formación del trabajador...) para prevenir eventuales accidentes de trabajo; primando así el carácter eminentemente preventivo de la norma.

Las nuevas tecnologías han implicado la aparición de nuevas formas de organización del trabajo, con la finalidad de ahorrar tiempo y costes a las empresas, aumentando la productividad; pero al mismo tiempo han influido en la seguridad y salud en el trabajo, reduciendo los tiempos de exposición a sustancias tóxicas, penosas e insalubres. La respuesta empresarial al aumento de los costes de la energía en la década de los setenta, las dificultades en las relaciones de trabajo y las fluctuaciones en la demanda, que suponían una reducción de los beneficios, no se hizo esperar; por ello, surgieron nuevas formas de organización del trabajo, se introdujeron nuevas tecnologías... Tales nuevas formas de organización del trabajo suponen una mayor flexibilidad en el proceso productivo, incremento de la productividad y, en definitiva, una mayor flexibilidad en la gestión de la mano de obra. Entre éstas podemos destacar el trabajo a domicilio, cada vez más extendido incluso en su forma de economía sumergida, la descentralización productiva⁷⁰ (a través de las contratas o subcontratas de obras o servicios, trabajadores autónomos, cooperativas... casos típicos son las de vigilancia y seguridad o las de limpieza de edificios y locales; y más recientemente la labor de transporte); las empresas tienden a desplazar actividades complementarias (limpieza, comedores, mensajería, mantenimiento...) ⁷¹. Consecuencias de la descentralización productiva es el incremento de pequeñas y medianas empresas más especializadas y la reducción consiguiente del número de asalariados. La flexibilidad interna ha determinado el aumento de la contratación temporal. Las nuevas tecnologías han incentivado la descentralización, al producir una especialización en las empresas, de forma que la informática permite una mayor agilidad en las empresas descentralizadas como ocurre en los pedidos de producto.

La sustitución del fenómeno trabajo por máquinas incide, a su vez en la estructura de la empresa y en su tamaño, produciéndose el desarrollo de las empresas de servicio. La pequeña empresa se ve más como ejemplo de competitividad que de complementariedad; pero la descentralización se explica como tendencia a limitar la dimensión de la empresa, ahorro de costes, mantenimiento de la tecnología... atribuyéndole a la pequeña empresa un papel de innovación tecnológica. Implicación de las nuevas tecnologías en el trabajo: necesidad de mayor polivalencia, sobrecualificación, segmentación del mercado de trabajo, nuevas formas de contratación, nuevas categorías profesionales, no afecta por igual a todos los trabajadores.

Las nuevas tecnologías influyen en las nuevas formas de organización del trabajo, pero también en las condiciones de trabajo, y específicamente en cuestiones de salud laboral, como aumento de ruidos, intensidad de los ritmos de producción y trabajo a turnos, polarización de las cualificaciones, aumento de contratos temporales... En

70. La descentralización productiva puede ser horizontal, y contratar con otras empresas, o vertical, y producirse en cualquiera de las fases del ciclo productivo. Puede ser por subordinación, cuando se produce de una empresa a otras más pequeñas, o por coordinación, formada por empresas que cooperan entre sí. Puede ser dentro del mismo sector de actividad o en otros distintos.

71. Razones de especialización, eficiencia y reducción de costes aconsejan la utilización de fórmulas descentralizadoras.

este contexto la información a los representantes de los trabajadores es decisiva, en relación a los cambios tecnológicos y la toma de acuerdos tecnológicos, donde bien pudieran incluirse aspectos relativos a la protección del medio ambiente, junto a la del ambiente de trabajo. Las nuevas tecnologías pueden tener influencias negativas en el empleo, generando la posibilidad de despidos por causas económicas y la consiguiente amortización de puestos de trabajo. Los acuerdos tecnológicos deberían servir para la recolocación de estos trabajadores.

En relación a la salud y seguridad laborales, la introducción de nuevas tecnologías implica la necesidad de mayores controles y un cumplimiento más preciso de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Las nuevas tecnologías se presentan bajo dos aspectos: 1º el pesimista, por el que las nuevas formas de organización del trabajo vinculadas a las nuevas tecnologías quiebran los principios de solidaridad, pero al mismo tiempo facilitan el trabajo flexible y disminuyen los puestos en cadena, permitiendo mejorar ciertas condiciones de trabajo penoso, por el contrario aparecen trabajos que acarrear fatiga nerviosa como el de pantallas de ordenador. También las tecnologías pueden facilitar una centralización autoritaria del poder o descentralizar a favor del ejercicio democrático, progresista y modificador de las jerarquías sociales.