

Julen LLORENS ESPADA, *Límites al uso de la Inteligencia Artificial en el ámbito de la salud laboral*, La Ley (Madrid, 2023), 252 págs.

Desde los tiempos ahora lejanos en que el Acta Única Europea modificó los Tratados europeos, inmediatamente después de nuestro ingreso en las Comunidades, el Derecho de la seguridad y salud laboral no ha parado de crecer y transformarse, hasta llegar a convertirse en lo que luce en la actualidad, esto es, una disciplina jurídica virtualmente autónoma, a considerar —si es que se contempla desde sus orígenes— más una raíz que una mera rama del viejo tronco del Derecho del Trabajo. En España, la doctrina científica laboralista tuvo que especializarse para hacer frente al aluvión de fuentes jurídicas reguladoras de la prevención de riesgos laborales, que arreciaba sobre todo tras la puesta en práctica del protocolo sobre política social anejo al Tratado de Maastricht, mediante la creación de docencia específica y la realización de publicaciones de investigación hiperespecializadas, con el resultado de que en nuestras Universidades acabasen cuajando maestros en la ciencia y en el arte del Derecho de la prevención de riesgos laborales. Todos en nuestro país reconocemos al profesor José Luis GOÑI SEIN como uno de esos maestros de referencia, creador en la Universidad Pública de Navarra de su propia escuela académica, con discípulos prevencionistas que brillan —como él siempre lo hizo—, porque son portadores de su peculiar carga genética. Lo prueba esta monografía del profesor navarro Julen LLORENS ESPADA, sobre *Límites al uso de la Inteligencia Artificial en el ámbito de la salud laboral*, que le prologa precisamente su maestro. En este prólogo, el profesor GOÑI SEIN afirma que el libro de su discípulo desarrolla una «perspectiva inédita en la doctrina española», calificando su trabajo de «heroico», pues —en los tiempos de vértigo que corren, de «utilización de la I[n]teligencia A[rtificial] proactiva»— parece claro que «no es fácil determinar cuál es el valor que debe inspirar la racionalidad jurídica en la gestión de la seguridad y salud de los empleados a través de estos dispositivos digitales». Efectivamente, resulta difícil realizar dicha determinación, así como hallar y explicar límites al uso empresarial razonable de la inteligencia artificial orientada a mejorar la salud laboral de los trabajadores asalariados, aunque su joven discípulo lo logra, cabiendo afirmar que esta monografía suya —impecable

desde el punto de vista de un análisis formal de la misma— acabará convirtiéndose en la monografía de cita inescusable sobre su tema.

Aunque el libro se estructura en seis capítulos, denominados «Partes», hay dos de ellas a calificar de capitales, que son la cuarta y la sexta, dado que constituyen el precipitado de las que respectivamente las preceden (se trata, en mi opinión, de una obra construida con la lógica de la construcción por estratos, imprescindible pensando en un lector no necesariamente familiarizado con la terminología tan técnica que se maneja). La Parte IV se titula «Dispositivos inteligentes para la seguridad y salud en el trabajo», clarificándose por nuestro autor que dentro de dicho tipo de dispositivos «se integran aparatos diversos, desde los relacionados con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (servicios y dispositivos TIC); Inteligencia Artificial y *Machine Learning* (ML); Realidad Virtual o Aumentada; Internet de las Cosas o *Iot*; conectividad generalizada o *widespread connectivity*; big data; dispositivos móviles o *wearable*; ropa inteligente y Equipos de Protección Individual; exoesqueletos; drones o Vehículos Aéreos No Tripulados (VANT/*UAVs*); o Sistemas de Identificación por Radiofrecuencia (*RFID*)». El interés jurídico-prevencionista-laboral del asunto es evidente, de un lado, porque —como afirma el profesor LLORENS ESPADA— «este tipo de dispositivos se integrarán en el concepto de “equipos de protección individual”, que prevé el Real Decreto 1215/1997», de manera —dicho en román paladino— que se trataría de llenar con vino nuevo (novísimo incluso) un odre ciertamente viejo; y de otro lado, porque —probando la carga genética que tiene nuestro autor, y que le viene de su maestro— no se orilla en absoluto la problemática de la protección del derecho a la intimidad del trabajador, afirmándose en esta Parte de la obra —supuesto que «una característica común a todas las técnicas de I[n]teligencia A[rtificial] es el tratamiento a gran escala de datos, si bien, no todos ellos tienen por qué ser catalogados como datos de carácter personal»— que «a menudo los datos que se recopilen sí serán datos que provengan de elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de la persona trabajadora y que la harán identificable, debiendo entonces cumplir este tratamiento con el marco normativo del Reglamento General de Protección de Datos Personales».

En cuanto a la Parte VI, titulada «La Inteligencia Artificial al servicio de la promoción del bienestar en el trabajo y la empresa saludable», resulta especialmente reseñable el esfuerzo realizado por el autor —que le acredita como jurista integral— para orillar el problema (ligado al hecho de que «la promoción de la salud aparece como una línea de trabajo programática») de poder salirse de lo «jurídicamente exigible para entrar en el más diluido terreno del fomento de las buenas prácticas y la responsabilidad social corporativa, más cercana al *soft law*». Lo elude con pragmatismo jurídico evidente, resaltando «el papel de la negociación colectiva como fuente idónea sobre la que dar entrada a las políticas de promoción de la salud en la empresa, lo cual se presenta ya como un contenido de incipiente integración en los textos convencionales». Y da ejemplo de ello, con el estudio que efectúa del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2023 (más bien, poco conocido, en el concreto punto que analiza), poniendo de relieve que el Acuerdo en cuestión «marca las líneas a seguir por la representación legal de los trabajadores en los futuros textos convencionales, dando desarrollo a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027». Entre las prácticas a formalizar en esos futuros concretos convenios colectivos españoles, hay algunas bien conocidas (por ejemplo, «dentro de la gestión de la P[revención de]R[iesgos]L[aborales], ésta tendrá que realizarse en clave de género y contemplar la discapacidad como elemento de especial tutela y atención»), aunque alguna otra no lo sea tanto, incluso desde el punto de vista doctrinal. Me refiero, por ejemplo, a la reflexión que nuestro autor realiza, y que sólo puede suscitar franca simpatía, sobre la necesidad de «optimizar las oportunidades de los trabajadores de avanzada edad para tener un envejecimiento activo mediante un trabajo en condiciones saludables y de calidad, fomentando la solidaridad y cooperación intergeneracional en el trabajo», a cuyo efecto trae a colación el Acuerdo Marco Autónomo estipulado, en 8 marzo 2017, entre los interlocutores sociales europeos (que podría llegar a tener, en mi opinión, un impacto benéfico directo no sólo sobre nuestro Derecho del Trabajo, sino también y sobre todo sobre nuestro Derecho de Seguridad Social, acreditando así la transversalidad del Derecho de la seguridad y salud laboral, tan ejemplarmente dominado por el profesor LLORENS ESPADA).

Alberto Arufe Varela